

CÓDIGO DE CONDUTA E BOAS PRÁTICAS

Sumário

1. Mensagem do Presidente e Apresentação	03
1.2. Apresentação	04
2. Princípios	05
2.1 Princípio 1: agir em conformidade com as leis e as regulamentações	06
2.2 Princípio 2: comportar-se com integridade e promover uma cultura ética	06
2.3 Princípio 3: honrar nossos compromissos e obedecer às normas internas	06
2.4 Princípio 4: respeitar as pessoas	07
3. Orientações de Conduta	08
3.1 Orientações Gerais	09
3.2 Imagem e Reputação	09
3.3 Uso da Rede e Equipamentos Corporativos	09
3.4 Tratamento da Informação	10
3.5 Fraude e Corrupção	11
3.6 Conflito de Interesses	12
3.7 Presentes, Brindes e Hospitalidade	12
3.8 Saúde e Segurança	13
3.9 Respeito à Diversidade	13
3.10 Atividades Políticas e Religiosas	14
3.11 Violência Psicológica e Assédio	14
3.12 Uso de recursos e bens	15
4. Aplicação, Governança e Disposições Finais	16
4.1 Colaboradores	17
4.2 Clientes e partes relacionadas	17
4.3 Sociedade	17
4.4 Área de Auditoria Interna	18
4.5 Canal de denúncias	18
4.6 Comitê de Ética	18
4.7 Investigações e sanções	18
Disposições Finais	19

Mensagem do Presidente e Apresentação

Mensagem do Presidente

Esse documento reforça os compromissos da BOLD e nossa conduta frente ao nosso relacionamento com diversos públicos, sejam clientes, acionistas, colaboradores e comunidades.

Também apresenta as condutas esperadas de todos nós, funcionários da BOLD e partes relacionadas.

Ele nos ajuda a atuar com responsabilidade, reforça questões jurídicas relevantes e foca em condutas éticas indispensáveis não apenas para o bom andamento das nossas atividades diárias, relacionamento, mas também para zelarmos pela nossa imagem, na construção e manutenção de uma trajetória de sucesso.

É de máxima importância que nossas atitudes reflitam com coerência os conteúdos aqui dispostos. Destacamos que consideramos a postura ética como de fundamental importância para nossa existência no curto e longo prazo.



Ralf Benedito Sebold
Fundador da Bold

Apresentação

A Ética está presente no dia a dia, direcionando nossas ações nas relações profissionais e pessoais. Nossa conduta ética é a base que sustenta o desenvolvimento de nossa empresa e o reconhecimento da BOLD no mercado em que atua.

O Código de Conduta e Boas Práticas da BOLD foi elaborado para abranger e formalizar a gestão ética de acordo com nossos valores. O nosso Código se estabelece com o propósito de ser uma declaração pública dos padrões mais elevados de ética, transparência, respeito e integridade em tudo o que realizamos.

Para cumprir a nossa missão de “CRESCER de forma rápida, contínua e sustentável, a nível nacional e internacional pelo incremento de mercado e abertura de novas filiais, focados na agregação de valor.”, não basta apenas a declaração formal, mas exige de todos na BOLD um engajamento incondicional na execução das nossas práticas diárias de trabalho. Uma

empresa sustentável é antes de tudo uma empresa ética.

Pedimos que você faça uma atenta leitura do **Código de Conduta e Boas Práticas** e utilize-os como instrumentos de orientação da sua conduta profissional diária. Busque esclarecimentos sobre eventuais dúvidas ou preocupações com seu gerente imediato ou com os membros do Comitê de Ética e contribua com sugestões para o aperfeiçoamento da gestão ética da BOLD.

Trabalhamos com as melhores matérias-primas e com os mais avançados processos produtivos do mercado. Oferecendo inovação, confiança, qualidade e, acima de tudo, soluções rápidas e eficientes.

Para enfrentar estes desafios, necessitamos de uma relação de confiança com todos os nossos stakeholders (partes interessadas): confiança dos consumidores, das indústrias, das autoridades públicas, da sociedade civil e dos nossos

fornecedores, parceiros e clientes.

Esta exigência diária é a que precisamos cultivar em todas as nossas atividades com uma convicção simples e forte: uma empresa sustentável é uma empresa ética.

A nossa política é muito clara: seguir os princípios estabelecidos com o máximo de clareza e transparência nas nossas relações uns com os outros, com clientes, fornecedores e a sociedade.

Os princípios estabelecidos pelo presente Código incorporam nosso compromisso com a ética fundamental e sustentadora de nossa visão: **“CRESCER, CRESCER E CRESCER”**.

Princípios

Princípios

O presente Código de Conduta e Boas Práticas constitui a base que fundamenta o conjunto de comportamentos esperados pela BOLD, da qual cada um de nós, independentemente da posição hierárquica, entidade ou localização geográfica, é o promotor e o guardião.

Este Código define os 4 princípios éticos fundamentais que resumem os compromissos éticos da BOLD, visando uma estrutura geral de governança e organização da ética e integridade.



2.1 Princípio 1: agir em conformidade com as leis e as regulamentações

Em todas as circunstâncias, todos os colaboradores da BOLD ou a serviço da BOLD devem cumprir com as regulamentações internacionais, nacionais, estaduais e locais, assim como com as regras de ética profissional relativas às suas atividades.

No que diz respeito a regras e regulamentações opcionais, todos os colaboradores da BOLD ou profissionais a serviço da BOLD devem buscar as melhores práticas de mercado, zelando pela eficiência, eficácia e bem comum.



2.2 Princípio 2: comportar-se com integridade e promover uma cultura ética

A honestidade e a integridade devem reger as relações comerciais e interpessoais, bem como as práticas profissionais diárias. É imprescindível que cada um aja com retidão em todas as circunstâncias e contribua para promover uma cultura honesta e íntegra. Partindo deste princípio, a BOLD atribui a máxima importância ao comportamento exemplar dos seus colaboradores. Na escolha dos seus parceiros, a BOLD procura manter um elevado nível de exigência em matéria de honestidade e respeito pelos direitos humanos.

Para promover uma cultura ética, a BOLD

disponibiliza um canal para comunicação dos incidentes de ética e nenhum colaborador poderá ser punido por ter utilizado, de forma responsável e de boa-fé, um dispositivo de comunicação destes incidentes ou por ter recusado praticar um ato que tenha considerado contrário aos princípios éticos da BOLD.



2.3 Princípio 3: honrar nossos compromissos e obedecer às normas internas

Para a BOLD, a qualidade de uma relação baseia-se na lealdade dos interlocutores, em especial na execução dos contratos. Em particular, isto requer que honremos os compromissos assumidos e não haja promessa de qualquer compromisso que a BOLD não possa honrar.

Para alcançar seus objetivos, a BOLD define normas e procedimentos, os quais representam seu controle interno, mitigando riscos e orientando os esforços da forma mais eficiente. Os Bolders e

profissionais a serviço da Bold devem cumprir tais normas, reportar não conformidades junto com os responsáveis e sugerir melhorias, quando aplicável.

No entanto, o princípio da transparência, não impede o cumprimento, por parte dos colaboradores, do sigilo comercial, no âmbito das leis aplicáveis.

A BOLD espera que os seus colaboradores cumpram com os princípios estabelecidos pelo presente Código. Caso o colaborador seja colocado sob suspeita ou acusado de conflito ético, a BOLD se compromete com a apuração seguindo os princípios da justiça e equidade.



2.4 Princípio 4: respeitar as pessoas

Convencida de que uma empresa sustentável é uma empresa que sabe valorizar as pessoas, a BOLD atribui a máxima importância aos valores de tolerância e de respeito pelos outros. A diversidade é um dos valores que torna a Bold capaz de alcançar seus objetivos, através do cultivo das características de cada ser humano.

O respeito pelos outros implica que cada um seja tratado de forma justa, dando igual importância a todos. Requer a reciprocidade: todos têm direitos que podem exercer, mas também deveres a cumprir, para com os outros, a BOLD e a sociedade como um todo.

Este princípio abrange, em particular, o respeito, em todas as circunstâncias, dos direitos das pessoas, da sua privacidade, da sua dignidade e singularidade, assim como o respeito pelas diferentes culturas.

A política da BOLD também orienta a igualdade entre homens e mulheres, respeito pela vida privada, promoção da diversidade e da luta contra todas as formas de discriminação, proteção da saúde e da segurança no trabalho e, em especial, prevenção e sanção de todas as situações de assédio.

Este é o princípio que deve ser inspiração na resolução de todos os conflitos. A tolerância, que se traduz pela bondade e abertura aos outros, exclui qualquer forma de comportamento extremista.

Orientações de Conduta

3.1 Orientações Gerais

3.1.1. Não praticar e não compactuar com nenhum tipo de situação, quer ocorra de forma pontual ou recorrente, que envolva a prática de violência física ou psicológica, tais como atitudes discriminatórias, ameaça, chantagem, assédio moral e sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos da BOLD;

3.1.2. Informar qualquer risco à integridade - das pessoas, do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da companhia - ao seu superior hierárquico ou à área responsável, que deverá tomar as medidas cabíveis para a análise e tomada de decisão sobre o assunto;

3.1.3. Agir com honestidade, impessoalidade, respeito, e de maneira transparente nas suas atividades, sem obter vantagens indevidas, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e duradouras entre a BOLD e seus públicos de interesse.

3.1.4. Não insinuar, solicitar, exigir, aceitar, nem oferecer, prometer, dar qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação ou propina, para si ou para outra

pessoa, como contrapartida de atividades suas ou de terceiros;

3.1.5. Considerar, respeitar e responder aos públicos de interesse da companhia, avaliando a pertinência de suas demandas;

3.1.6. Manter uma relação de respeito com os públicos interno e externo, considerando a diversidade humana e cultural;

3.1.7. Preservar a cordialidade e não cometer qualquer ato que possa ser interpretado como injúria, calúnia ou difamação;

3.1.8. Não utilizar o horário de trabalho definido em contrato para a realização de atividades particulares em detrimento das atividades exercidas na companhia e/ou incompatíveis com estas;

3.1.9. Não praticar nem compactuar com qualquer forma de trabalho infantil, forçado, escravo ou degradante;

3.1.10. Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões da companhia e o Código de Conduta e Boas Práticas da BOLD.



3.2 Imagem e Reputação

A imagem e a reputação da BOLD são influenciadas pelas condutas adotadas por todos que atuam em seu nome. A companhia requer:

3.2.1. Zelar pela imagem e à reputação da BOLD, agindo de acordo com os princípios de ética e conduta direcionadores da atuação da BOLD.

3.2.2. Não causar danos à imagem e à reputação da BOLD e de sua força de trabalho por meio de ações indevidas e/ ou impróprias.



3.3 Uso da Rede e Equipamentos Corporativos

Deve-se considerar os princípios éticos, políticas e procedimentos internos e o uso de linguagem adequada ao utilizar a rede corporativa e meios digitais no exercício das atividades profissionais ou em decorrência delas.

Para o uso apropriado da rede e correio eletrônico corporativos e meios digitais, a companhia requer:

3.3.1. Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda;

3.3.2. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais ou seja ofensivo a pessoas, ou que contrarie os interesses da BOLD;

3.3.3. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes, racista, homofóbico, transfóbico, sexista, contra a liberdade religiosa ou que atentem contra a diversidade;

3.3.4. Não fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdo;

3.3.5. Não enviar mensagens ofensivas, inclusive por meio de correio eletrônico particular ou outras mídias digitais e sociais;

3.3.6. Não praticar tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de

segurança, busca de vulnerabilidades, monitoração, quebra ou obtenção de senhas de sistemas ou computadores;

3.3.7. Não fornecer nem utilizar senhas de terceiros para sistemas ou computadores;

3.3.8. Não elaborar nem publicar em meios digitais conteúdos que contrariem os interesses da BOLD;

3.3.9. Não enviar, transmitir, distribuir, disponibilizar ou armazenar na Internet informações de correios eletrônicos internos, dados, segredos comerciais, financeiros ou tecnológicos ou quaisquer outras informações pertencentes à BOLD, a não ser que expressamente autorizado pelo gestor da respectiva informação;

3.3.10. Não praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, “correntes” e autoajuda;

3.3.11. O uso para fins particulares é tolerado desde que:

- não viole a legislação;
- não comprometa a imagem e reputação da BOLD ou de sua força de trabalho;
- não comprometa a imagem de terceiros;
- não prejudique as atividades de trabalho;
- não prejudique os processos da companhia;

- não prejudique a segurança das informações e dos recursos corporativos.

3.3.12. No uso dos equipamentos e recursos da companhia não deve haver expectativa de privacidade, podendo a companhia ter acesso ao conteúdo produzido ou transitado pelos mesmos.



3.4 Tratamento da Informação

3.4.1. Segurança da Informação

Para preservar a segurança da informação, a companhia requer:

3.4.1.1. Não divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas, ou seja, estratégicas e relativas a atos ou fatos relevantes com repercussão econômica ou financeira, ainda não tornados públicos;

3.4.1.2. Respeitar o sigilo profissional, bem como guardar segredo das informações pessoais de qualquer outro integrante da BOLD às quais tenha acesso em razão de cargo, função e/ou atividade desenvolvida, excetuando-se as situações previstas em lei;

3.4.1.3. Cumprir as normas e diretrizes de segurança da informação da companhia para elaboração, manuseio, reprodução, divulgação, armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos empresariais, obedecendo aos níveis de proteção e de classificação da informação estabelecidos em normativo interno;

3.4.1.4. Observar os protocolos de segurança relacionados com a utilização de sistemas de Tecnologia da Informação e equipamentos, não compartilhar senhas, nem permitir o acesso não autorizado a estes sistemas;

3.4.1.5. Comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico qualquer desaparecimento ou suspeita de perda de informação e/ou de equipamentos que contenham informações pessoais ou privilegiadas;

3.4.1.6. Não alterar nem destruir documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo pelos prazos definidos em lei.

3.4.2. Divulgação de informação

A BOLD busca comunicar-se de forma transparente com seus públicos de interesse,

fornecendo informações objetivas e precisas. A companhia requer:

3.4.2.1. Não divulgar informações empresariais da BOLD sem autorização prévia;

3.4.2.2. Cuidar para que as informações constantes em documentos e comunicações sejam verdadeiras e exatas e compatíveis com as Diretrizes para Segurança da Informação da BOLD.



3.5 Fraude e Corrupção

Fraude, para fins de aplicação deste Código, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Corrupção, para fins de aplicação deste Código, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou

recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de praticar determinado ato.

A BOLD repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção em todos os níveis hierárquicos, nos setores público e privado. A companhia requer:

3.5.1. Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção (nacional e transnacional), sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários;

3.5.2. Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida

3.5.3. Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida, inclusive pagamentos para obter ou agilizar o processamento de documentação governamental, obtenção de licenças, liberação de mercadoria, entre outros; tanto diretamente como através de intermediários.

3.5.4. Não persuadir outros a atuar de maneira imprópria ou ilegal em nome da companhia.

3.5.5. Não financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos



3.6 Conflito de Interesses

Considera-se conflito de interesses qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da BOLD e os interesses particulares daqueles abrangidos por este Código que possa vir a comprometer os interesses da companhia ou influenciar de maneira imprópria o desempenho das atividades dos empregados da companhia. A companhia requer:

3.6.1. Não se envolver direta ou indiretamente em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da BOLD;

3.6.2. Não divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

3.6.3. Não exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção

de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente, do colegiado do qual ele participe ou da gerência à qual pertença;

3.6.4. Não desempenhar, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou da função, considerando-se como tal, inclusive, atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

3.6.5. Não receber presente de quem tenha interesse em decisão do empregado, de colegiado, da área ou gerência da qual este participe, fora dos limites estabelecidos em regulamento;



3.7 Presentes, Brindes e Hospitalidade

Diante de uma oportunidade de receber ou de oferecer presentes, brindes ou hospitalidade, deve-se observar as restrições da legislação e dos normativos internos. A companhia requer:

3.7.1. Não aceitar, oferecer ou dar presentes, de qualquer espécie e em qualquer situação, de

ou para pessoa física ou jurídica, exceto em razão de laços de parentesco ou amizade e desde que o seu custo seja arcado pelo próprio ofertante;

3.7.2. Não aceitar, oferecer ou dar brindes ou hospitalidade em troca de qualquer favorecimento ao ofertante, a si, à BOLD ou a terceiros (pessoa física ou jurídica);

3.7.3. Obter previamente aprovação formal de seu gerente executivo ou gerente geral de unidade operacional sempre que for oferecer hospitalidade a terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a BOLD;

3.7.4. Obter autorização prévia do gerente imediato para o recebimento de qualquer hospitalidade de terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a BOLD;

3.7.5. Os brindes identificados como de distribuição gratuita (caracterizados como institucionais) podem ser concedidos observando as seguintes orientações: a) Os brindes devem ser dados em pequenas quantidades; b) Evitar dar vários brindes para uma única pessoa.

3.7.6. Devolver prontamente quaisquer presentes, brindes ou hospitalidade, recebidos em desacordo com as orientações deste Código ou com as normas internas, aos seus respectivos remetentes.



3.8 Saúde e Segurança

Com relação a saúde e segurança a companhia requer:

3.8.1. Conhecer e cumprir políticas, normas e procedimentos de saúde e segurança;

3.8.2. Nunca iniciar qualquer atividade que não propicie a segurança necessária;

3.8.3. Identificar, corrigir ou comunicar imediatamente as atividades fora dos padrões de saúde e segurança;

3.8.4. Propiciar ambiente seguro para a realização das atividades;

3.8.5. Realizar suas atividades e processos com segurança;

3.8.6. Zelar pela defesa da vida, garantindo a sua integridade física, dos demais.

3.8.7. Não consumir, distribuir, comprar nem vender drogas ilícitas nas dependências da BOLD ou estar sob o efeito destas substâncias durante a jornada de trabalho;

3.8.8. Não consumir, distribuir, comprar nem vender bebidas alcoólicas nas dependências da BOLD ou estar sob o efeito de álcool durante a jornada de trabalho. Exceções para o consumo moderado de bebidas alcoólicas serão permitidas em eventos oficiais, desde que previamente comunicadas;

3.8.9. Não fumar no local de trabalho;

3.8.10. Usar uniformes e equipamentos de proteção individual, conforme estabelecido pelas normas de segurança da companhia.



3.9 Respeito à Diversidade

Considera-se diversidade, nos ambientes e

relações de trabalho, as características sociais e culturais de um conjunto de trabalhadores, reconhecendo as diferenças entre os indivíduos e tratando-os com igualdade, equidade e respeito. Considera-se atitudes discriminatórias tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias pré-concebidas que lhes atribuem qualidades negativas. Em situações e circunstâncias que configurem distinções entre indivíduos, comprometendo a igualdade de tratamento, excluindo e degradando a dignidade e os direitos do indivíduo.

A companhia requer:

3.9.1. Respeitar a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho;

3.9.2. Repudiar toda e qualquer forma de discriminação, comunicando os eventuais casos vivenciados ou testemunhados.

3.9.3. Aceitar e respeitar a todos independente de etnia, cor da pele, religião, idade, gênero, convicção política, nacionalidade, regionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física e intelectual, entre outros.



3.10 Atividades Políticas e Religiosas

A BOLD reconhece o direito constitucional, expresso também no Código de Conduta e Boas Práticas, à liberdade política e religiosa. Respeitando e resguardando os direitos de todos, a companhia requer:

3.10.1. Não promover ou participar de atividades político-partidárias durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da companhia com esta finalidade, ou mesmo a associação de suas marcas;

3.10.2. Não promover ou participar de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da companhia com esta finalidade, ou mesmo a associação de suas marcas, a não ser nos casos promovidos pela companhia;

3.10.3. Não realizar qualquer tipo de propaganda político-partidária ou religiosa nas dependências da companhia;



3.11 Violência Psicológica e Assédio

A violência psicológica se caracteriza por A violência psicológica se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência repetida e duradoura no tempo da violência psicológica no trabalho, podendo comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psicológica e ocasionar deterioração do ambiente de trabalho, adoecimento e até a morte.

O assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua

vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. A companhia requer:

3.11.1. Não praticar, nem compactuar com ações que envolvam a prática de atos repetidos de violência psicológica, como assédio moral e assédio sexual, nem de atos pontuais de natureza ofensiva, humilhante, impertinente ou hostil praticados individualmente ou em grupo, independente de relações hierárquicas ou que represente abuso de autoridade.

3.11.2. Não toleramos comportamentos ofensivos, intimidadores ou hostis, que possam caracterizar situações de constrangimento, desrespeito, abuso de poder e assédio, independentemente da relação hierárquica.



3.12 Uso de recursos e bens

Todos devem zelar pela preservação dos recursos e bens disponibilizados para execução das atividades.

3.12.1. Avisar imediatamente o responsável quando identificar o uso indevido de bens e recursos da BOLD;

3.12.2. Zelar pela preservação e fazer bom uso de equipamentos, ferramentas e instalações;

3.12.3. Todos os recursos devem ser utilizados de forma inteligente, evitando desperdícios.

Aplicação, Governança e Disposições Finais

Aplicação



4.1 Colaboradores

A BOLD espera que os seus colaboradores ajam em conformidade com esses princípios de ética, em todas as circunstâncias e independentemente da sua atividade, do seu nível de responsabilidade e dos seus interlocutores.

Todos, desde o Conselho e Diretoria até ao colaborador, têm a obrigação de nunca agir de forma a suscitar a menor dúvida sobre a ética da BOLD. Liderança pelo EXEMPLO. Fazemos o que falamos.

Os diretores e gestores da BOLD são os promotores, por excelência, do Código de Conduta e Boas Práticas e da sua aplicação no dia-a-dia junto dos colaboradores e dos stakeholders (partes interessadas). Devem verificar os conhecimentos dos seus colaboradores no que diz respeito às respectivas obrigações éticas e regulamentares, mas,

acima de tudo, devem garantir que as práticas dos mesmos estejam em conformidade com as suas obrigações.

Quando é aplicada uma sanção por violação de obrigações éticas e/ou legais, isso é efetuado de acordo com a legislação e as práticas locais.



4.2 Clientes e Partes Relacionadas

A BOLD aplica os seus princípios de ética às suas relações com todos os stakeholders dos mercados, em especial, os clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e subcontratados (incluindo os intermediários ou consultores comerciais) ou organizações não governamentais (ONG).

No que diz respeito aos clientes, a BOLD atribui a máxima importância à satisfação dos mesmos, baseada na qualidade dos produtos e serviços, no diálogo aberto, na transparência dos procedimentos, no cumprimento dos compromissos e das regras da concorrência.

Na sua relação com os stakeholders no mercado, os colaboradores da BOLD adotam um comportamento leal e demonstram equidade e imparcialidade nas negociações. Eles garantem que as preocupações éticas dos parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e subcontratados sejam compatíveis com as da BOLD e informam para eles do Código de Conduta e Boas Práticas da BOLD.

A BOLD exige a inclusão nos contratos celebrados com os seus parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e subcontratados de uma cláusula que preveja o conhecimento e cumprimento dos princípios desse Código, quando aplicável. A BOLD certifica-se da integridade e reputação dos seus parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e subcontratados.



4.3 Sociedade

A BOLD aplica os seus princípios éticos onde quer que esteja presente.

Exerce as suas atividades, respeitando os direitos do ser humano em todos seus locais de atuação.

Socialmente responsável, a BOLD participa de projetos sociais contribuindo para o desenvolvimento de comunidades locais.

Governança

O compromisso ético da BOLD é promovido ao mais alto nível da empresa: o Conselho Consultivo e a Diretoria Executiva.

5.1 Área de Auditoria Interna

A Área de Auditoria Interna da BOLD auxilia na integração da ética na visão, na estratégia, na gestão e nas práticas da empresa. Propõe os textos de referência em matéria de ética e conformidade, supervisiona a sua aplicação pelos departamentos funcionais, apoia ações de treinamento e participa nas atividades de controle necessárias juntamente com as outras Áreas da BOLD.

5.2 Canal de Denúncias

É essencial que qualquer pessoa relate imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com o Código de Conduta e Boas Práticas da BOLD, prevenindo atos de corrupção e preservando a imagem da empresa no mercado e frente a seus stakeholders.

Nesse sentido, disponibilizamos o Canal de **Denúncias**:

- E-mail: comitedeetica@bold.net
- Site: www.bold.net/canaldedenuncias;

Não é necessário se identificar ao utilizar o canal, mas é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, que devem ser consistentes e verídicos.

5.3 Comitê de Ética

O Código de Conduta e Boas Práticas da BOLD, presidida pela Gerência de Gente e Gestão, monitora a aplicação dos compromissos de ética assumidos pela empresa, acompanha as falhas identificadas e certifica-se do tratamento adequado das mesmas. A sua ação permite dar

aos departamentos da empresa a garantia razoável de que o programa de ética da BOLD é aplicado e controlado.

5.4 Investigações e Sanções

Todos os incidentes informados de suspeitas de violação de conduta serão investigados imediatamente e de forma apropriada. Se, depois da investigação, verificar-se que ocorreu uma conduta que infringe as regras desse Código, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, gravidade e a lei aplicável.

Qualquer colaborador, terceiro ou parceiro que viole qualquer disposição deste Código estará sujeito a sanções disciplinares previstas no Código de Conduta e Boas Práticas da BOLD, listadas abaixo:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão por justa causa;
- Rescisão contratual;
- Ação judicial cabível.

Disposições Finais

I. O Comitê de Ética promoverá ampla divulgação deste Código e treinamentos periódicos para empregados e para os administradores da companhia.

II. A BOLD deve fazer expressa referência a este Código quando das contratações das empresas prestadoras de serviços, devendo requerer destas o cumprimento pelos seus empregados.

III. Este Código será periodicamente revisto e atualizado, sob responsabilidade do Comitê de Ética da BOLD.

IV. O descumprimento das orientações previstas neste Código estará sujeito às medidas e sanções administrativas pertinentes, conforme estipulado nas normas disciplinares da companhia bem como a eventual responsabilização prevista em lei.

V. O eventual descumprimento das orientações deste código por empregado de empresa prestadora de serviços deverá ser informado ao seu empregador.

VI. Toda informação referente a possíveis infrações éticas ou atividades ilegais será recebida e tratada confidencialmente.

VII. Ao se confrontar com eventuais situações não contempladas neste Código, deve-se consultar os superiores hierárquicos ou o Comitê de Ética para a orientação sobre a conduta adequada à situação.

VIII. Cabe ao Comitê de Ética dirimir dúvidas a respeito da interpretação deste Código e deliberar sobre os casos omissos.

