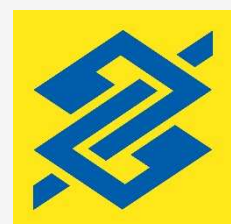


2018

# **Ethik-Kodex und Verhaltensregeln**



# Ethik-Kodex und Verhaltensregeln

Die Welt befindet sich in konstanter Veränderung und mit ihr alle Menschen, Gruppen und Organisationen. Diese Veränderungen ergeben sich aus geschichtlichen Tatsachen, die für Paradigmenwechsel und technologischen Fortschritt verantwortlich sind und uns vor neue Herausforderungen stellen. Die absoluten Wahrheiten eröffnen neuen Möglichkeiten, neue Interaktionsmodelle und neue Erfahrungen. Diese Veränderungen entstehen aus Menschenhand und werden für Menschen gemacht.

All diese Bewegungen sind für unser Unternehmen wichtig, beeinflussen direkt unseren Alltag und spornen uns zur Weiterentwicklung an. Die digitale Transformation zum Beispiel, beeinflusst die Kultur und verändert das Leben unserer Kunden, innerlich und äußerlich, so dass die Bank eine neue Handelsstrategie annehmen muss.

Damit der Weg der Veränderung mit Respekt und Verantwortlichkeit begehen zu können, werden der ethische Ethikkodex und die Verhaltensregeln zu fundamentalen Instrumenten, welche uns bei der Entscheidungsfindung, der entsprechenden und ausgewogenen Führungsweisen und der Herstellung eines integren, vertraulichen und sozial verantwortlichen Arbeitsumfelds Orientierung geben.

Das vorliegende Ethikkodex präsentiert auf umfassende und konzeptionelle Art und Weise die Werte, die die Kultur der BB durchziehen und die unser Verhalten und Beziehungen mit verschiedenen Kunden und Segmenten der Gesellschaft in Brasilien oder im Ausland bezeichnen.

Die Verhaltensregeln, die die im Ethikkodex enthaltenen Prämissen reflektieren, zeigen auf objektive und praktische Art und Weise an, welche Verantwortlichkeiten bei den Mitarbeitern, einschließlich der Führungskräfte, liegen, ausgezeichnet durch Glaubwürdigkeit, Fähigkeit und Langlebigkeit unserer Organisation.

Die in diesem Dokument beschriebenen Voraussetzungen und Orientierungsangaben müssen aufmerksam, sorgfältig und bezüglich ihrer Umsetzung beobachtet werden, denn die Konsolidierung und Verbreitung der selbigen liegt in unser aller Hände.

Schlussendlich sind wir alle verantwortlich für das zu sorgen, was den Menschen wichtig ist.

## VERWALTUNGSRAT

Fabrício da Soller  
Vorsitzender des Verwaltungsrats

Júlio César Costa Pinto  
Vizepräsident des Verwaltungsrats



## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Daniel Sigelmann  
Mitglied des Verwaltungsrats

Luiz Serafim Spinola Santos  
Mitglied des Verwaltungsrats

Fabiano Felix do Nascimento  
Mitglied des Verwaltungsrats

Beny Parnes  
Mitglied des Verwaltungsrats

Marcelo Augusto Dutra Labuto  
Mitglied des Verwaltungsrats

## VORSTAND

Marcelo Augusto Dutra Labuto  
Vorsitzender

Antonio Gustavo Matos do Vale  
Vizepräsident

Bernardo de Azevedo Silva Rothe  
Vizepräsident

Gueitiro Matsuo Genso  
Vizepräsident

João Pinto Rabelo Junior  
Vizepräsident

José Eduardo Pereira Filho  
Vizepräsident

Márcio Hamilton Ferreira  
Vizepräsident

Tarcisio Hubner  
Vizepräsident

Walter Malieni Junior  
Vizepräsident



# Vorsatz

**Vorsatz** - Für das zu sorgen, was den Menschen wichtig ist.

# Vision

**Vision** - Die vertrauenswürdigste und relevanteste Bank sowohl im Leben der Kunden und Mitarbeiter als auch für die Entwicklung Brasiliens zu sein.

# Werte

**Fokus auf den Kunden** – Wir achten stets auf das, was unseren Kunden wertvoll ist.

**Innovation** – Innovation und Veränderungen setzen uns in Bewegung.

**Ethik** – Wir nehmen die Ethik als Grundsatz unserer Unternehmenspraktik an.

**Hervortreten** – Wir übernehmen die Verantwortung dafür, exzellente Lösungen in den Angriff zu nehmen.

**Glaubwürdigkeit** – Wir verschreiben uns der Transparenz und Zuverlässigkeit unserer Handlungen.

**Effizienz** – Wir optimieren die vorhandenen Ressourcen, um den Beziehungen zu unserem Gegenüber Wert zu verleihen.

**Öffentlicher Geist** – Wir ziehen das kollektive Interesse bei der Entscheidungsfindung in Betracht.

# 1. Einführung

1.1. Der Ethik-Kodex der Banco do Brasil verzeichnet die Verpflichtungen und Richtlinien des Unternehmens in Bezug auf dessen interne und externe Beziehungen.

1.2. Die Verhaltensregeln enthalten Pflichten und am Arbeitsplatz erwünschte Verhaltensweisen, welche dazu beitragen, die im Ethik-Kodex festgelegten Verpflichtungen zu erfüllen.

1.3. Die Unterlagen werden alle drei Jahre – oder in Ausnahmefällen jederzeit - überarbeitet.

1.4. Angestellte der Banco do Brasil, ausländische Mitarbeiter sowie Lehrlinge und Praktikanten überprüfen in jährlichen Abständen, ob der Code mit den Richtlinien zur Unternehmens-Ethik der Banco do Brasil übereinstimmen.

1.5. Die Personalleitung ist dafür zuständig, den Ethik-Kodex und die Verhaltensrichtlinien aktuell zu halten und für die Anwendung der beiden Dokumente zu sorgen.

1.6. Der Aufsichtsrat ist dafür zuständig, die Aktualisierungen des Ethik-Kodex und der Verhaltensrichtlinien zu bestätigen.

1.7. Sämtliche Abteilungen der Banco do Brasil sind dafür verantwortlich, im Arbeitsalltag die Anwendung des Ethik-Kodex und der Verhaltensrichtlinien sicher zu stellen.

1.8. Jedes Jahr werden Weiterbildungsmaßnahmen zum Ethik-Kodex und zu den Verhaltensrichtlinien durchgeführt.

## 2. Zielpublikum

2.1. Der Ethik-Kodex und die Verhaltensregeln sind anwendbar auf:

2.1.1. die höhere Verwaltungsebene – Berater, Präsident, Vize-Präsidenten und Direktoren, auch von abhängigen Unternehmen;

2.1.2. Angestellte in Brasilien und im Ausland;

2.1.3. Mitarbeiter – Praktikanten, Lehrlinge, Leiter und Angestellte von Vertragsunternehmen.

2.1.4. alle, die im Namen der Banco do Brasil handeln oder für die Banco do Brasil Dienstleistungen bereit stellen.

# 3. Ethik-Kodex

## 3.1. Kunden und Nutzer

3.1.1. Wir bieten Produkte, Dienstleistungen und Informationen, um den Bedürfnissen der Kunden und Nutzer aller Marktsegmente gerecht zu werden. Dabei setzen wir auf Innovation, Qualität, Sicherheit und Rechtzeitigkeit.

3.1.2. Wir behandeln andere höflich und gerecht und wahren stets die Interessen und Rechte des Verbrauchers.

3.1.3. Wir bieten klare, verlässliche und angebrachte Informationen und Ratschläge, damit unsere Kunden die bestmögliche Geschäftsentscheidung treffen können.

3.1.4. Wir fördern die Kommunikation der Kunden und Nutzer mit dem Unternehmen und berücksichtigen deren Äußerungen bei Problemlösungen und Verbesserungen von Produkten, Dienstleistungen und in Kundenbeziehungen. Wir suchen dabei den gemeinsamen Nenner von Interessen und konsolidieren das Image des Unternehmens, das für Glaubwürdigkeit, Sicherheit und Kompetenz steht.

3.1.5. Wir wahren das Bankgeheimnis, außer in den vom Gesetz vorgesehenen Ausnahmefällen.

3.1.6. Wir fördern keine Hindernisse, Kriterien oder Verfahrensweisen, die das Beenden von Vertragsbeziehungen erschweren. Dies gilt für Produkte und Dienstleistungen, aber ebenso, wenn der Kunde die Bank wechseln möchte.

3.1.7. Wir fördern eine kooperative und ausgeglichene Beziehung zu unseren Kunden.

## 3.2. Höhere Verwaltungsebene, Angestellte und Mitarbeiter

3.2.1. Wir setzen uns für ein gesundes und würdiges Arbeitsklima ein, in dem die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, Gleichgestellten und anderen Mitarbeitern von Respekt und Herzlichkeit geprägt sind.

3.2.2. Wir lehnen jegliche Verhaltensweisen ab, die als Belästigung jedweder Art gelten könnten.

3.2.3. Wir respektieren die Freiheit zur Gewerkschaftsgründung und trachten danach, die Unternehmensinteressen mit den Interessen der Mitarbeiter und deren Vertretungen in transparenter Weise in Einklang zu bringen, wobei Verhandlungen an der Tagesordnung sind.

---

\*Falls irgendwelche der Vorschriften dieser Regel mit den Gesetzen und lokalen Gewohnheiten widersprüchlich ist, herrschen die örtlichen Vorschriften vor.

3.2.4. Wir ermöglichen jedem Mitarbeiter Zugang zu seinen persönlichen Daten und garantieren die vertrauliche Behandlung dieser Daten, ausgenommen in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen.

3.2.5. Wir fördern die selbständige Entwicklung unserer Mitarbeiter, indem wir angemessene Schulungen zur Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten innerhalb der Organisation anbieten.

3.2.6. Die Vielfalt der Personen, welche Beziehungen zur Bank unterhalten, erkennen wir an, respektieren und akzeptieren sie.

3.2.7. Wir fördern die interne Verbreitung des Ethik-Kodex, der Verhaltensrichtlinien und der Leitlinien, die Aspekte des Verhaltens der Organisation regeln.

3.2.8. Wir lehnen illegale Praktiken wie Bestechung, Erpressung, Korruption, Schmiergeld, Geldwäsche, Finanzierung von terroristischen Vereinigungen in jeder Form ab.

3.2.9. Wir wertschätzen den Dialog und eröffnen Kommunikationswege, auf denen Zweifel, Hinweise, Reklamationen und Anregungen geäußert und bearbeitet werden können. Dabei garantieren wir Anonymität.

3.2.10. Wir berücksichtigen bei der Planung unserer Aktivitäten, Geschäfte und Verwaltungsaktivitäten die Auswirkungen auf das soziale Umfeld und die Umwelt.

### **3.3. Lieferanten**

3.3.1. Unsere Kriterien für Auswahl, Beauftragung und Bewertung sind unparteiisch und transparent, sie ermöglichen Pluralität und Konkurrenz unter Lieferanten.

3.3.2. Innerhalb des gesetzlichen Rahmens erwarten wir im Umgang mit Lieferanten:

3.3.2.1. die Beachtung von Arbeits-, Renten- und Steuergesetzgebung;

3.3.2.2. das Einhalten der Gesetze und Vorschriften zur Prävention und Bekämpfung von Korruption;

3.3.2.3. den Verzicht auf Sklaven- und Kinderarbeit;

3.3.2.4. die Anwendung von Umweltschutzmaßnahmen.

3.3.2.5. den Verzicht auf Korruption auf jeder Ebene, gegenüber Regierungen und öffentlichen Verwaltungen in Brasilien oder im Ausland.

3.3.3. Wir fordern von unseren Lieferanten, dass sie ihre Angestellten – soweit sie Dienstleistungen für die BB liefern, dazu auffordern, die Richtlinien des vorliegenden Ethik-Kodex zu beachten.

3.3.4. Der Abschluss jeglicher unangemessener Geschäfte im Namen der Banco do Brasil, die kriminelle oder gesetzeswidrige Handlungen wie Korruption, Geldwäsche, Finanzierung terroristischer Vereinigungen oder Betrug beinhalten, ist nicht gestattet.

### **3.4. Aktionäre, Investoren und Kreditgeber**

3.4.1. Die Unternehmensführung beruht auf den Prinzipien der Legalität, Unpersönlichkeit, Moral, Publizität und Effizienz.

3.4.2. Wir liefern transparent und zügig Informationen an Aktionäre und Kreditgeber.

3.4.3. Wir betrachten alle Informationen als verbreitungswürdig, ausgenommen Informationen, die das Image oder die Funktion des Unternehmens beeinträchtigen könnten oder die gesetzlich geschützt sind.

3.4.4. Unsere Bilanzen verfassen wir in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Prinzipien und Normen der Buchführung, um das Resultat der Finanzgeschäfte, den Kassenfluss sowie die Vermögens- und finanzielle Lage des Unternehmens adäquat abzubilden.

3.4.5. Durch interne Kontrollverfahren garantieren wir die Detailtreue, den Wahrheitsgehalt und die Transparenz unserer Bilanzen.

3.4.6. Wir verhindern die Realisierung von Transaktionen mit Parteien zu anderen als den Marktgegebenheiten entsprechenden Bedingungen.

### **3.5. Partner**

3.5.1. Wir beachten bei Partnerschaften, Kooperationen, Absichtserklärungen oder technisch-finanziellen Kooperationen mit externen privaten oder öffentlichen Organisationen deren Auswirkungen auf das soziale Umfeld und die Umwelt.

3.5.2. Wir schließen Partnerschaften, die Werte wie Integrität, Ethik, Eignung und Respekt für das soziale Umfeld und die Umwelt fördern.

3.5.3. Wir unterhalten Geschäftsbeziehungen zu Institutionen, die Praktiken zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption, gesetzeswidrigen Handlungen, Geldwäsche und der Finanzierung terroristischer Vereinigungen pflegen.



3.5.4. Wir weisen alle Partner der Banco do Brasil darauf hin, ihre Richtlinien den Ethikprinzipien der BB anzupassen, damit auch deren Repräsentanten ihr Verhalten an diese Richtlinien anlehnen.

### **3.6. Konkurrenten**

3.6.1. Ethik, Integrität und gute Umgangsformen sind bei uns die Grundlage im Umgang mit der Konkurrenz.

3.6.2. Wir betreiben den Informationsaustausch mit der Konkurrenz auf legale, transparente und verlässliche Weise, wahren das Bankgeheimnis und die Interessen des Unternehmens.

### **3.7. Regierungen**

3.7.1. Bei der Einführung von sozioökonomischen Maßnahmen, Projekten und Programmen für eine nachhaltige Entwicklung in Brasilien und den Ländern, in denen wir aktiv sind, betrachten wir uns als Partner der öffentlichen Hand.

3.7.2. Wir verknüpfen die verschiedenen Wirtschaftssegmente der Gesellschaften, in denen wir tätig sind, mit den Interessen und Ansprüchen der öffentlichen Verwaltung in Brasilien.

3.7.3. Unser Verhältnis zur öffentlichen Hand ist unabhängig von den ideologischen Überzeugungen der Amtsinhaber.

3.7.4. Wir beachten internationale Regelungen zu Steuerflucht, Vermeidung und Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche und Finanzierung terroristischer Vereinigungen.

3.7.5. Wir weisen jedwede korrupte Handlungen seitens von Regierungen, öffentlichen Verwaltungen, in Brasilien oder im Ausland, in jeglicher Form zurück, zum Beispiel folgende:

3.7.5.1. einem öffentlichen Angestellten oder mit diesem verbundenen Dritten ungerechtfertigte Vorteile zu versprechen, anzubieten, zu garantieren oder zu verschaffen;

3.7.5.2. jegliche illegale Handlung zu finanzieren, bezahlen, sponsern oder sonstwie zu subventionieren;

3.7.5.3. eine Handlung durchzuführen oder zu ihrer Durchführung anzustiften, die den gesetzlichen Pflichten zuwiderläuft;

3.7.5.4. auf ungerechtfertigte Weise Geschäfte zu erreichen, beizubehalten oder auf sie abzielen;

3.7.5.5. jegliche Handlung oder Entscheidung zu beeinträchtigen oder zu beeinflussen;

3.7.5.6. Dritte - physische oder juristische Personen - zu benutzen, um das Interesse oder die Identität der Nutznießer der durchgeführten Handlungen zu verschleiern;

3.7.5.7. Ausschreibungsverfahren zu verhindern oder verfälschen, ungerechtfertigt Vorteile oder Nutzen daraus zu ziehen, dass der Wettbewerbscharakter des Auswahlverfahrens verhindert, gestört oder manipuliert wird;

3.7.5.8. Kontrollen oder Untersuchungen zu behindern oder in deren Verlauf einzu greifen.

3.7.6. Wir finanzieren keine politischen Parteien oder Kandidaten für öffentliche Ämter, weder in Brasilien, noch in den anderen Ländern, in denen wir tätig sind.

### **3.8. Soziales Umfeld**

3.8.1. Wir wertschätzen die Beziehungen zu den Gemeinschaften, in deren Umfeld wir tätig sind und respektieren deren kulturelle Werte.

3.8.2. Wir erkennen sowohl die Bedeutung dieser Gemeinschaften für den Erfolg des Unternehmens, als auch die Notwendigkeit an, die Gemeinschaft an der Wertsteigerung des Unternehmens Teil haben zu lassen.

3.8.3. Wir unterstützen Initiativen zur nachhaltigen Entwicklung und beteiligen uns an Unternehmungen zur Verbesserung der sozialen Bedingungen der Bevölkerung.

3.8.4. Wir setzen uns für Transparenz bei der Finanzierung von sozialen Aktionen ein.

3.8.5. Wir fühlen uns der Abschaffung jeglicher Form diskriminierender Arbeit verpflichtet: Kinder-, Zwangs- und Sklavenarbeit.

3.8.6. Soziale Verantwortung ist die Basis für die Entwicklung von Maßnahmen, Normen und Verfahren zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche und Finanzierung von terroristischen Vereinigungen.

### **3.9. Regulierungsbehörden**

3.9.1. Wir arbeiten in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Normen des Rechtssystems in Brasilien und in den Ländern, in denen wir tätig sind.

3.9.2. Wir antworten fristgemäß auf Anfragen von externen Behörden zur Regulierung und Kontrolle sowie auf externe und interne Prüfungen.

3.9.3. Wir stellen in unseren Veröffentlichungen sowie gegenüber den Aufsichtsorganen der Länder, in denen wir tätig sind, vollständige, legitime, objektive, aktuelle und klare Informationen zur Verfügung.



# 4. Verhaltensregeln

## 4.1. Allgemein

4.1.1. Es ist die Pflicht aller:

4.1.1.1. den Ethik-Kodex und die Verhaltensregeln einzuhalten und die Normen und Prinzipien zu beachten, die in den Leitlinien der BB, im Kodex für Corporate Governance und weiteren internen Regelwerken enthalten sind.

4.1.1.2. die Gesetze und gesetzlich vorgeschriebene Normen in Brasilien und den anderen Ländern, in denen die BB aktiv ist, zu beachten.

4.1.1.3. Zum Erreichen des Vorsatzes und der Vision der Banco do Brasil beitragen.

4.1.1.4. die Werte des Unternehmens bei alltäglichen Handlungen zu praktizieren.

4.1.1.5. Straftaten ablehnen, welche zu sozial oder organisatorisch verurteilt werden, wie etwa:

4.1.1.5.1. Verbrechen gegen die sexuelle Freiheit, inklusive sexuelle Belästigung;

4.1.1.5.2. Verbrechen gegen das Finanzsystem oder die Verwaltung in Brasilien oder im Ausland;

4.1.1.5.3. Betrug und rechtswidrige Handlungen;

4.1.1.5.4. eine Dienstleistung mit der Bedingung einer Zahlung, Entschädigung oder Belohnung, einem Geschenk oder Werbegeschenk verbinden;

4.1.1.5.5. eine Person in sklavenähnlichen Verhältnissen halten;

4.1.1.5.6. Steuerhinterziehung, Währungsflucht und andere Steuerstraftaten;

4.1.1.5.7. Wucherei, illegaler Geldwechsel und weitere Verbrechen gegen das brasilianische Finanzsystem.

4.1.1.6. Davon absehen, Handlungen zu begehen, zu erleichtern oder zu erlauben, welche Steuerflucht, Geldwäsche, Finanzierung terroristischer Vereinigungen oder Korruption darstellen oder Produkte oder Dienstleistungen der Bank für diese und andere gesetzeswidrige Aktionen einsetzen.

4.1.1.7. Auf die Kompatibilität von Geldbewegungen und wirtschaftlich-sozialer Situation mit der Beschäftigung und dem nachweisbaren Einkommen achten.

4.1.1.8. Das Erzielen von Resultaten nicht mit Vorwänden vorgaukeln.

4.1.1.9. Sicherstellen, dass sämtliche Transaktionen und Entscheidungen durch die jeweils entscheidungsbefugte Instanz genehmigt sind.

## **4.2. Interessenskonflikt**

4.2.1. Die Funktion unabhängig ausführen, und die eigene Stellung als Angestellter nicht dazu nutzen, für sich oder Dritte Vorteile zu erlangen.

4.2.2. Jeglichen Interessenskonflikt oder den Verdacht eines solchen unverzüglich dem nächsten Vorgesetzten anzeigen.

4.2.3. Keine Entscheidungen in Belangen treffen, bei denen ein Interessenskonflikt gegenüber der Bank bestehen könnte. Entscheidungen, Kontrolle oder Veräußerung von Geschäften mit den in Folge angegebenen Personen sowie mit Unternehmen vermeiden, bei denen diese Personen leitende Angestellte oder Teilhaber sind:

4.2.3.1. der Angestellte selbst;

4.2.3.2. Ehepartner oder Lebensgefährte des Mitarbeiters;

4.2.3.3. Verwandte inkl. 3. Grades des Angestellten.

4.2.4. Mitarbeiter, die durch Blutsverwandtschaft oder Schwägerschaft in einem Verwandtschaftsverhältnis bis zum 3. Grad, in direkter oder in Seitenlinie, zu einem Angestellten im öffentlichen Dienst stehen, der über Entscheidungsbefugnisse innerhalb von Regierungsinstitutionen oder –organen verfügt, sind gehalten, sich außerstande zu erklären, mit denselben Geschäfte zu betreiben oder Angelegenheiten zu regeln.

4.2.4.1. Als Verwandtschaft: Blutsverwandte – Vater, Mutter, Kinder, Großeltern), Enkel, Urgroßeltern, Urenkel, Geschwister, Onkel und Tanten sowie Neffen und Unter Schwägerschaft fallen – Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Stiefeltern, Stiefkinder, Schwager und Schwägerin, des Ehepartners: Großeltern, Enkel, Urgroßeltern, Urenkel, Onkel und Tanten, Nichten und Neffen.

4.2.5. Dafür Sorge tragen, dass die internen Aktivitäten sich auf den Geschäftsbereich und das Interesse des Unternehmens beschränken.

4.2.6. Keine externen Aktivitäten entwickeln, die dem Unternehmen Nachteile oder Konkurrenz verschaffen könnten.

4.2.6.1. Eine eventuell parallel zum Bankdienst ausgeübte Berufstätigkeit dem Vorgesetzten mitteilen und die zuständige Behörde/Institution konsultieren oder dort eine Genehmigung beantragen.

4.2.7. Während der alltäglichen Tätigkeiten dazu beitragen, dass der laizistische und überparteiliche Charakter des Unternehmens gewahrt wird.

4.2.8. Dafür Sorge tragen, dass Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer politischen Rechte den Namen des Unternehmens nicht involvieren.

4.2.9. Die eigene Karriereplanung innerhalb der Bank vorantreiben, ohne auf die Vermittlung Dritter zurückzugreifen.

4.2.10. Entscheidungen im Namen des Kunden dürfen nur mit offizieller Vollmacht desselben vorgenommen werden.

4.2.11. Keine Geschäftsbeziehungen zu Personen oder Organisationen unterhalten, welche in gesetzeswidrige Aktivitäten verstrickt sind.

4.2.12. Bei Tätigkeiten auf dem Kapitalmarkt davon absehen, privilegierte – auf dem Markt noch nicht veröffentlichte - Informationen über wichtige Faktoren oder Aktionen zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil Dritter zu nutzen.

4.2.12.1. Beschlüsse der Mehrheitsaktionäre, der Generalversammlung, des Aufsichtsrates oder des Zentralvorstands gelten als relevante Fakten oder Handlungen, ebenso wie alle anderen innerhalb der Bankgeschäfte vorgefallenen Handlungen oder Tatsachen, die entscheidenden Einfluss ausüben können:

4.2.12.1.1. bei der Schätzung von Immobilienwerten, die von der Bank ausgegeben werden oder mit ihr in Verbindung stehen;

4.2.12.1.2. bei Entscheidungen von Investoren, Immobilienwerte DER BANK zu erwerben, zu veräußern oder zu halten;

4.2.12.1.3. bei Entscheidungen von Investoren, jedwede Rechte auszuüben, die sich aus dem Besitz von Immobilienwerten ergeben, welche von der Bank ausgegeben wurden oder mit ihr in Verbindung stehen.

4.2.13. Bankmitarbeiter dürfen ihre Stellung nicht nutzen, um Finanzdarlehen von Kunden, Lieferanten oder Dienstleistern zu erlangen.

### **4.3. Geschenke und Gefälligkeiten**

4.3.1. Unter keinen Umständen dürfen erbeten oder akzeptiert werden:

4.3.1.1. Geldwerte;

4.3.1.2. Geschenke oder Werbegeschenke, deren Wert R\$ 100,00 übersteigt;

4.3.2. Geschenke, deren Wert die zugelassene Höchstgrenze nicht überschreitet, sind dennoch abzulehnen, wenn ihre Eigenschaften oder die Umstände darauf hinweisen, dass sie mit der Absicht überreicht wurden, die Unparteilichkeit eines Entscheidungsprozesses zu beeinflussen.

4.3.3. Geschenke, welche die vorgenannten Bedingungen nicht erfüllen, und welche dennoch entgegen genommen wurden, weil keine Möglichkeit der unmittelbaren oder späteren Rückgabe bestand, sind der Stiftung Banco do Brasil oder anderen gemeinnützigen Institutionen zu spenden.

4.3.3.1. Spenden von Geschenken und Werbegeschenken dieser Art sind der Bank mitzuteilen.

4.3.4. Geldwerte, Geschenke oder Werbegeschenke oberhalb der festgelegten Höchstgrenze dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie im Rahmen des bankinternen Bonusprogrammes oder damit verbundenen Programmen ausgegeben wurden.

4.3.5. Beim Überreichen von Geschenken im Namen der Bank an Angestellte im öffentlichen Dienst sind die Grenzen der jeweils vor Ort geltenden Gesetze, der Gesetze über internationale Bestechung sowie die Regeln und Gepflogenheiten der Institution zu beachten, für welche das Firmengeschenk bestimmt ist.

#### **4.4. Arbeitsklima**

4.4.1. Die Sicherheitsbestimmungen beachten und zur Vermeidung von Unfällen beitragen.

4.4.2. Das eigene Erscheinungsbild der ausgeübten Funktion sowie den sozialen und kulturellen Normen der Gemeinschaft anpassen.

4.4.3. Benachteiligungen und Unannehmlichkeiten, die dem Ansehen der eigenen Person oder der Bank schaden könnten, vorbeugen.

4.4.4. Keine illegalen Drogen konsumieren.

4.4.5. Auf übermäßigen Alkoholkonsum verzichten.

4.4.6. Zur reibungslosen Kontrolle und Organisation der Arbeit beitragen.

4.4.7. Auf positive Weise zur Betriebsdynamik der Zweigstelle Arbeitsplatz und der Erbringung von Dienstleistungen beitragen.

4.4.8. Sorgen für die eigene berufliche Entwicklung tragen und die vom Unternehmen gebotenen Chancen zur Weiterbildung nutzen.

#### **4.5. Innerbetriebliche Beziehungen**

4.5.1. Das Verhältnis zu Kollegen sollte auf Respekt und Herzlichkeit basieren.



4.5.2. Keine Kommentare ab- oder wiedergeben, die das harmonische Zusammenleben am Arbeitsplatz beeinträchtigen können.

4.5.3. Es ist davon abzusehen, in jeglicher interner oder externer Umgebung beleidigende Kritik oder Beschimpfungen zu äußern oder weiter zu verbreiten, die das Image oder die Ehre der Bank, der Direktion, der Vorgesetzten oder Kollegen verletzen könnten.

4.5.4. Jegliches Verhalten meiden, das folgende Tatbestände erfüllen könnte:

4.5.4.1. Vorurteil und Diskriminierung;

4.5.4.2. Induktion, Zwang, Beleidigung;

4.5.4.3. mangelnder Respekt gegenüber den beruflichen Aufgaben Dritter;

4.5.4.4. jede Art von Belästigung;

4.5.4.5. öffentliche Disqualifizierung, Verletzung der Würde oder Bedrohung.

4.5.5. Die Diversität der Personengruppe zu akzeptieren, aus welcher sich die Arbeitsumgebung zusammensetzt.

#### **4.6. Vermögenswerte und Ressourcen der Banco do Brasil**

4.6.1. Arbeitsmaterialien, Ausrüstung und Installationen sowie das Netz für elektronische Kommunikation sind nicht für parteipolitische, religiöse oder durch kommerzielles Interesse des Mitarbeiters oder von Dritten motivierte Zwecke zu benutzen.

4.6.2. Die Normen respektieren, die das intellektuelle Eigentum an Büchern, Texten, Bildern anderen Produkten regeln, die durch Autorenrechte geschützt sind.

4.6.3. Nur von der Bank lizenzierte Software installieren, nutzen oder deren Nutzung genehmigen.

4.6.4. Die institutionelle Identität schützen, indem weder Name der Bank, noch deren Marken oder Symbole zu Werbezwecken oder in der Bezeichnung von Einrichtungen verwendet werden.

4.6.5. Nicht ohne vorherige Genehmigung für die Bank durchgeführte und entwickelte Studien, Methoden, Techniken oder Modelle veröffentlichen.

4.6.6. Bei Informationsanfragen der Medien die im institutionellen Diskurs der BB beschriebene eingeschränkte Kompetenz der Unternehmenssprecher berücksichtigen.



4.6.6.1. Als Unternehmenssprecher gelten General Manager, Inspektoren, Executive Manager, Direktoren und Mitglieder des Zentralvorstands.

#### **4.7. Sicherheit und informationsfluss**

4.7.1. Informationen sind in einer Form zu schützen, die ihre Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit sicherstellt.

4.7.2. Sämtliche Informationen vertraulich behandeln, zu denen der Mitarbeiter aufgrund seines Amtes, seiner Position oder Aufgabe im Unternehmen privilegierten Zugang hat.

4.7.3. Die Informationssicherheit ist zu wahren, indem vertrauliche, interne Themen der Bank nicht in Chatrooms, sozialen Netzwerken oder Anwendungen mit Internetzugang besprochen werden.

4.7.4. Auf Anfrage fristgemäß zuverlässige Erklärungen auch an externe Organisationen liefern.

4.7.5. Die Registrierungsdaten, Konten und Anlagewerte der Mitarbeiter und Kunden nur dann konsultieren, wenn die Berufsausübung dies erfordert und dabei Daten-, Bank-, Unternehmens und Berufsgeheimnis wahren.

4.7.6. Sicherstellen dass die Geschäftsbücher und Jahresabschlüsse wahrheitsgemäß, vollständig, exakt und klar erläutert sind und dem Gesetz, den Steuerregeln und Normen sowie den internen Kontrollen entsprechen.

#### **4.8. Externes Publikum**

4.8.1. Produkte und Dienstleistungen der Konkurrenz nicht herabwürdigen oder Urteile über sie fällen.

4.8.2. Mit der öffentlichen Hand in Brasilien oder anderen Ländern, in denen wir tätig sind höfliche Beziehungen unterhalten – unabhängig davon, welche ideologische Position deren Vertreter einnehmen.

4.8.3. Korrekte, vollständige und angemessene Geschäftsinformationen an Kunden, Nutzer, Aktionäre, Investoren und Lieferanten weiter geben.

4.8.4. Weder werden unangebrachte Praktiken beim Angebot von Produkten und Dienstleistungen toleriert, noch die Ausübung von Druck, um Geschäftsabschlüsse zu erzielen.

4.8.5. Sämtliche Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren, sowie den formalen Abschluss von Vereinbarungen, Übereinkommen und Partnerschaften, für die der Mitarbeiter zuständig ist, in ehrlicher, ethischer, integrierter und unparteiischer Weise leiten.

4.8.6. Brasilianischen oder ausländischen Regierungsangehörigen sind Wertgegenstände, direct oder durch die Vermittlung Dritter weder zu

überreichen, noch zu versprechen. Ebenso wenig ist solches Handeln Dritten zu gestatten, um dadurch Handlungen zum ungerechtfertigten Vorteil zu beeinflussen.

#### **4.9. Verantwortung auf Führungsebene**

4.9.1. Es gehört zu den Pflichten der Führungsebene:

4.9.1.1. Wissen zu verbreiten, Gesetze, Regelungsstandards, unternehmenspolitische Maßnahmen, den Ethik-Kodex sowie die Verhaltensnormen der Bank zu befolgen und über ihre Befolgung zu wachen;

4.9.1.2. Zu unterlassen sind weiterhin alle Handlungen, die zu einem zivil- oder arbeitsrechtlichen Prozess führen oder der Bank zum Nachteil gereichen könnten. Im Bedarfsfall ist eine angemessene fachliche Beratung zu suchen;

4.9.1.3. Maßnahmen zur Bekämpfung von Unregelmäßigkeiten zu ergreifen oder zu überwachen und Verwaltungsmaßnahmen zur Kontrolle und Organisation der Arbeit zu fördern;

4.9.1.4. Bürgersinn und Lernmaßnahmen zur Korrektur von Leistung und Verhalten Untergebener nutzen;

4.9.1.5. Kriterien für die Beurteilung von Leistung, Verdienst und Kompetenz verfügbar machen, und sich in Entscheidungen über berufliche Gegenleistung, Anerkennung und Aufstieg auf diese stützen;

4.9.1.6. Der Leitung der Betriebssicherheit sind Änderungen der wirtschaftlichen und finanziellen Situation von Angestellten und sonstigen Mitarbeitern ebenso mitzuteilen, wie die Tatsache, dass diese Geschäftsbeziehungen zu Personen oder Organisationen unterhalten, die in illegale Handlungen verwickelt sind.

4.9.1.7. Unter den direkten Untergebenen dürfen sich weder Ehepartner, Lebensgefährten noch Verwandte (Blutsverwandt oder aus Schwägerschaft) in direkter oder in Seitenlinie bis zum 3. Grad befinden;

4.9.1.8. die Kultur der Pflege der Vermögenswerte und des Images der Bank zu verbreiten;

4.9.1.9. Verwaltungsgüter oder -dienstleistungen sind nicht für den privaten Gebrauch zu nutzen;

4.9.1.10. den Zugang zu und den Gebrauch von Unternehmensinformationen durch Angestellte und weitere Mitarbeiter zu kontrollieren;

4.9.1.11. die Authentizität, Zuverlässigkeit, Klarheit und Objektivität von Berichten, Bilanzen und Arbeitsvereinbarungen sicher zu stellen.

#### **4.10. Verantwortung des leitenden Managements**

4.10.1. Zu den Pflichten des leitenden Managements gehört es:

4.10.1.1. die juristischen Normen – inklusive die des öffentlichen Rechts - zu beachten, die auf die Ausübung ihrer jeweiligen Position anwendbar sind, sofern die Bank öffentliche Funktionen erfüllt ,sowie in den Fällen, in denen die Bank öffentliche Gelder, Güter und Werte verwaltet;

4.10.1.2. den brasilienweiten Verhaltenskodex für das leitende Management berücksichtigen, soweit dieser mit der Gesetzgebung zur Regulierung von Aktiengesellschaften und gemischtwirtschaftlichen Gesellschaften vereinbar ist.

## **5. Zweifel, Anzeigen und Zuwiderhandlungen**

### **5.1 Zweifel**

5.1.1. Bei Zweifeln über die Anwendung des Ethik-kodex und der Verhaltensrichtlinien, ist das Gespräch mit dem direkte Vorgesetzten zu suchen oder die Ethikkommission des jeweiligen Bundesstaates über die Internetseite der Ombudsstelle zu konsultieren.

5.1.2. Bei Zweifeln, ob parallel zur Tätigkeit bei der Bank eine weitere berufliche Aktivität ausgeübt werden kann, steht es Angestellten der Banco do Brasil frei, beim Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, durch das elektronische Konfliktvermeidungssystem (SeCI) eine Anfrage einzureichen oder eine Genehmigung zu beantragen.

### **5.2. Anzeigen und Zuwiderhandlungen**

5.2.1. Der Ombudsstelle – gegebenenfalls anonym - mitteilen, falls eine Unregelmäßigkeit oder abweichendes Verhalten beobachtet wurde.

5.2.1.1. Die Anzeige sollte den Urheber der Unregelmäßigkeit, eine wahrheitsgemäße Beschreibung der Fakten und die Nennung von Beweismitteln oder Zeugen beinhalten, um eine Überprüfung des Vorfalls zu ermöglichen.

## 5.2.2. Kontakte Internen Ombudsmann:

5.2.2.1. E-mail: [ouvidoriainterna@bb.com.br](mailto:ouvidoriainterna@bb.com.br).

5.2.2.2. Intranet: menu Ouvidoria Interna.

5.2.2.3. SISBB: Anwendung CORREIO - Vorwahl 8559  
DIPES/GEINP/OUVIR.

5.2.2.4. Telefon: +55 (61) 3108-7488

5.2.2.5. Postanschrift: SAUN Quadra 5, Bloco B, Torre Central, 5º  
andar, Brasília DF, PLZ 70040-912.

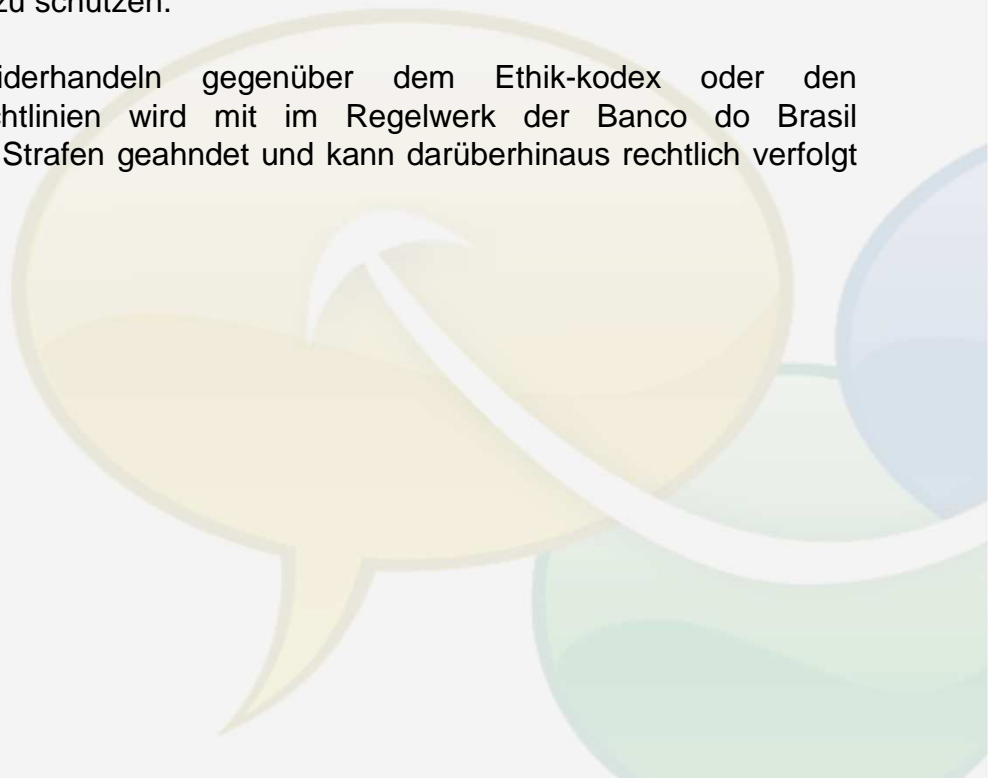
5.2.2.6. Persönlich: oben angegebene Adresse.

5.2.3. Jeglichen Verdacht auf schädliche Handlungen, die unter Korruption fallen könnten, seitens einer juristischen Person, Angestellte oder Dritte, die im Interesse oder zum Vorteil der Bank handeln, gegen die Bank oder gegen die öffentliche Verwaltung, in Brasilien oder im Ausland, mittels des Anzeigendienstwegs für Rechtswidrigkeiten dem institutionellen Sicherheitsvorstand melden.

5.2.4. Anzeigen werden von speziellen eigenständigen Instanzen behandelt, wie der Internen Revision, der Leitung der Unternehmenssicherheit oder der Regionalverwaltung für operationelle Risiken.

5.2.5. Erhaltene Anzeigen behandelt die Bank mit Verschwiegenheit und garantiert die Anonymität des Auskunftgebers um ihn vor Represalien jeglicher Art zu schützen.

5.2.6. Zuwiderhandeln gegenüber dem Ethik-kodex oder den Verhaltensrichtlinien wird mit im Regelwerk der Banco do Brasil festgelegten Strafen geahndet und kann darüberhinaus rechtlich verfolgt werden.



# **Ética e**

---

# **Ouvidoria Interna**

**PRESIDENTE**

Marcelo Augusto Dutra Labuto

**VICE-PRESIDENTE**

João Pinto Rabelo Junior

**DIRETOR**

José Caetano de Andrade Minchillo

**GERENTE EXECUTIVO**

Adriano Weber Scheeren

**OUVIDOR INTERNO**

Carlos Altemir Schmitt

