

	Política	Código de Conduta	Código	
	Área	Governança Corporativa	Edição	Folha
			7ª	1 DE 16
			Data: 28/09/2023	

## HISTÓRICO DE MODIFICAÇÕES

Edição	Data	Alterações em Relação à Edição Anterior
1ª	25/06/2019	Criação do Documento.
2ª	13/08/2019	Atualizado nome da Política; Inclusão item 3.3.
3ª	22/06/2020	Revisão geral do documento para alinhamento das melhores práticas de conduta e ética.
4ª	22/06/2021	Ajustes: 4.3 - Compromissos na Relação com o Meio Ambiente Inclusão: 4.3 - Compromissos na Relação com a Inclusão e Diversidade Inclusão: 10. Canal de Ética Inclusão: 12. Mídias Sociais e Imprensa Inclusão: 13. Treinamento
5ª	13/10/2021	Ajustes nos seguintes itens da Política: 1. Mensagem da Companhia, 3. Responsabilidades e Abrangência (Comitê de Ética e Ouvidoria), 4.3 Responsabilidades, 10. Denúncias Internas e Externas e Comitê de Ética e Ouvidoria, 11. Infrações e Penalidades.
6ª	23/06/2022	Inclusão do Item 4.4. Privacidade Ajuste: 14. Compromisso com a Política - periodicidade
7ª	28/09/2023	Ajuste item 1. Mensagem da Companhia Ajuste item 4.3 - Confidencialidade e Segurança da Informação Inclusão item 4.5 - Assédio Ajuste item 5. Código de Conduta - Compromissos no Exercício da Governança Corporativa Inclusão item 5. Código de Conduta - Compromisso com a Sustentabilidade Inclusão item 5. Código de Conduta - Compromisso com Acionistas e Investidores

## NORMATIVOS ASSOCIADOS

Nome dos Normativos



ÍNDICE

	Página
1. MENSAGEM DA COMPANHIA .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. RESPONSABILIDADES E ABRANGÊNCIA .....	3
4. PRINCÍPIOS .....	4
4.1 VALORES .....	4
4.2 PRINCÍPIOS ÉTICOS .....	4
4.3 CONFIDENCIALIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO .....	5
4.4 PRIVACIDADE .....	5
4.5 ASSÉDIO .....	6
5. CÓDIGO DE CONDUTA .....	6
6. COMPROMISSOS DO FUNCIONÁRIO .....	11
7. CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES .....	12
8. COMPLIANCE .....	13
9. CONTRATAÇÃO DE PARENTES .....	14
10. DENÚNCIAS INTERNAS E EXTERNAS E COMITÊ DE ÉTICA E OUVIDORIA .....	14
11. INFRAÇÕES E PENALIDADES .....	15
12. MÍDIAS SOCIAIS E IMPRENSA .....	16
13. TREINAMENTO .....	16
14. COMPROMISSO COM A POLÍTICA .....	16
15. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA .....	16



## 1. MENSAGEM DA COMPANHIA

*Inspirado nos Valores e nas Crenças da BRQ, nosso Código de Conduta contém os princípios que fazem parte do que o fundador da Companhia e seus administradores acreditam e reflete o posicionamento que temos perante os públicos envolvidos no nosso negócio.*

*Este documento tem aplicação obrigatória por nossos funcionários e administradores e deve servir de referência para nossos prestadores de serviço, fornecedores e parceiros comerciais.*

*Este Código de Conduta tem como objetivo acrescentar valor, apoiar o crescimento e a constante busca pela excelência.*

*Esperamos que você leia, compreenda, faça cumprir e utilize este guia como uma referência valiosa no seu dia a dia, pois o seu comprometimento refletirá na confiança e credibilidade conquistada ao longo de nossa trajetória e que todos têm em nós.*

*No caso de dúvidas sobre qualquer regra e/ou sua aplicação a determinada situação, entre em contato com: (a) seu Coordenador, ou (b) Departamento Jurídico, ou (c) Recursos Humanos ou (d) Comitê de Ética e Ouvidoria da Companhia.*

*Onde consigo encontrar as Políticas e Normas internas da BRQ? As Políticas e Normas estão disponíveis ao público interno na biblioteca do Workplace no My BRQ WAY. O público externo tem acesso as nossas Políticas e ao Código de Ética e Conduta por meio da página de RI no website da BRQ.*

## 2. OBJETIVO

A presente política tem por objetivo formalizar normas de conduta para os integrantes da estrutura organizacional da Companhia, visando o bem comum, a honra e a qualidade dos serviços.

O código de conduta, também conhecido como código de ética, é um conjunto de regras que define valores e orienta as ações dos funcionários da Companhia.

Estabelecendo essas normas, a BRQ assume perante o mercado suas próprias responsabilidades de conduta, éticas sociais e ambientais.

## 3. RESPONSABILIDADES E ABRANGÊNCIA

### **Público-Alvo:**

Este código aplica-se a todas as áreas da **BRQ Soluções em Informática S.A.** e as suas controladas, no Brasil e no exterior, desde que a Companhia detenha o controle acionário, incluindo, mas não se limitando a, todos os empregados, gerentes, funcionários, diretores estatutários e não estatutários, membros do Conselho de Administração, Acionistas, membros dos comitês da Companhia, membros do Conselho Fiscal (quando instalado), representantes e terceiros, direta ou indiretamente relacionados à Companhia e suas controladas, tais como nossos prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais.

Todos devem cumprir e promover o cumprimento dos termos aqui expostos em todas as ações da cadeia produtiva da empresa e nas relações com todos os públicos.

### **Conselho de Administração:**

Aprovar formalmente a Política de Código de Conduta e suas revisões.



### **Comitê de Ética e Ouvidoria:**

Com competências para, dentre outras e nos termos do seu Regimento Interno, zelar pelo cumprimento desse código, realizando monitoramentos periódicos para averiguar a sua conformidade, inclusive no que se relaciona as denúncias externas e internas, conforme Cláusulas 10 e 11 deste Código de Conduta.

## **4. PRINCÍPIOS**

### **4.1 VALORES**

Baseados em nossos valores: Ética, Perenidade, Aprendizado, Paixão, Autonomia e Entrega, criamos um ambiente diverso, centrado nas pessoas e pautado pelo ESG (do inglês Environmental, Social, Governance):

- **Aprendizado** - estimulamos o desenvolvimento das pessoas, suas competências e habilidades, para enfrentar um mercado em constante disrupção.
- **Autonomia** - temos autonomia para agir estrategicamente e resolver problemas dentro do contexto combinado.
- **Entrega** - somos reconhecidos pela nossa entrega Lean e Ágil, de alto valor e impacto para o cliente.
- **Ética** - construímos relações éticas com base no respeito e na diversidade.
- **Paixão** - buscamos a excelência e o encantamento pois temos paixão pelo que fazemos.
- **Perenidade** - acreditamos que um negócio sustentável e inovador é requisito essencial para perenidade.

### **4.2 PRINCÍPIOS ÉTICOS**

Os princípios éticos que direcionam as ações da BRQ são o **respeito aos indivíduos**, a **integridade**, a **transparência** e a **honestidade**.

O **respeito aos indivíduos** refere-se às relações da BRQ com as pessoas e instituições, e se manifesta na criação de um ambiente de trabalho inclusivo, em que todos e todas são respeitados e valorizados, independente da identidade de gênero, sexo, raça, orientação sexual, idade, religião, convicções políticas, etnia ou condição socioeconômica, nível hierárquico, entre outras.

A **integridade** para a BRQ é desenvolver suas atividades de forma correta e honesta, preservando e fortalecendo seus princípios morais e éticos.

A **transparência**, como respeito ao interesse público e às partes interessadas, se manifesta de modo compatível com os direitos de privacidade pessoal e com a Política de Segurança da Informação da empresa.

A BRQ zela pela **honestidade** em todas as relações e repudia sumariamente a prática de qualquer atividade ilegal, dentre as quais corrupção e propina, utilizando procedimentos internos de controle que evitam tais ocorrências.

O cuidado com a qualidade de vida inclui o atendimento à saúde, ao meio ambiente e a segurança.

A empresa compromete-se em proporcionar relações de trabalho justas, num ambiente de confiança mútua, de cooperação, solidariedade, valorização e de respeito às pessoas em sua diversidade e dignidade.

A lealdade à BRQ se manifesta no compromisso com seu propósito, na adoção de condutas compatíveis e inovadoras em busca de níveis crescentes de excelência, competitividade e rentabilidade.



A BRQ busca a excelência em qualidade, segurança, saúde e recursos humanos, e para isso promove a educação, capacitação e comprometimento dos funcionários, envolvendo as partes interessadas.

A empresa considera que a responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, no trato com as pessoas e com os bens materiais e imateriais da empresa são comportamentos fundamentais para as relações de trabalho.

O mérito é o critério utilizado para o reconhecimento, a recompensa, a avaliação e o investimento em pessoas.

A BRQ desenvolve as atividades de seu negócio reconhecendo e valorizando os interesses e direitos de todas as partes interessadas.

A empresa reconhece e respeita as particularidades legais, sociais e culturais dos diversos ambientes em que atua, atendendo à lei e às normas vigentes.

### 4.3 CONFIDENCIALIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A segurança da informação é essencial para a sustentabilidade e credibilidade dos negócios da Companhia, pois no desempenho de suas atividades profissionais, você terá acesso frequente a informações confidenciais relacionadas aos negócios da BRQ e/ou outras empresas do grupo, assim como de seus clientes e demais integrantes.

É proibido utilizar ou revelar, direta ou indiretamente, a quem quer que seja, qualquer informação confidencial relacionada ao negócio da Companhia, tanto durante o período de contratação e/ou exercício de cargo da administração, como em eventual desligamento ou destituição.

É dever garantir a segurança e resguardar a integridade destas informações em nossos sistemas e equipamentos, efetuando regularmente cópias de segurança dos dados e adotando os mecanismos adequados para proteção da confidencialidade das informações, dos ciberataques, invasões e vazamentos de informações.

Os seguintes princípios devem ser observados:

- Considerar confidencial todas as informações que possuir, sejam em formato escrito, verbal ou eletrônico, a respeito da BRQ, seus clientes (antigos, atuais ou potenciais) e fornecedores;
- Considerar confidencial todas as informações pessoais a respeito dos indivíduos;
- Antes de compartilhar informações que possam ser confidenciais, dentro ou fora da BRQ, certifique-se de que pode fazê-lo;
- Caso possa compartilhar informações, faça-o somente de acordo com o conceito de “need to know” (necessidade de saber);
- Apenas comente ou forneça informações a respeito de assuntos relacionados aos negócios da BRQ se no âmbito de sua função ou se autorizado a fazê-lo;
- Consulte seu coordenador, o Departamento Jurídico, a área de Recursos Humanos ou o Comitê de Ética e Ouvidoria, caso haja qualquer dúvida sobre a confidencialidade ou não de informações.

A Companhia, além dos princípios relacionados acima, orienta por meio das suas “Política de Divulgação” e “Política de Segurança da Informação” (constantes no Workplace, grupo Políticas e Normas), quais os atos e fatos relevantes que não devem ser divulgados.

### 4.4 PRIVACIDADE

Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), a Companhia passou a zelar, com ainda mais cautela, pelo sigilo e proteção de informações e dados dos seus negócios, clientes, parceiros e colaboradores, de tal modo que o armazenamento e manejo de dados é feito precisamente nos termos da lei.

Para tanto, é obrigação dos colaboradores da Companhia:

- Promover a proteção de informações estratégicas e relacionadas ao funcionamento da Companhia;
- Registrar de maneira correta e dentro dos prazos previstos em lei todas as informações referentes à gestão da Companhia;
- Garantir a dignidade e privacidade de todos aqueles que mantêm uma relação profissional com a Companhia;
- Utilizar-se de dados pessoais apenas quando for justificadamente necessário e pelo setor responsável;
- Compartilhar informações dos colaboradores da Companhia apenas quando previamente por estes autorizados;
- Registrar de maneira correta e dentro dos prazos previstos em lei todas as informações referentes à gestão da Companhia;
- Promover o sigilo e confidencialidade das partes denunciantes e de todos os relatos realizados por meio do Canal de Denúncia.

Importante destacar que todos os colaboradores que atuam em conjunto com a Companhia são diretamente responsáveis pela administração das informações que possuem e devem adotar todas as medidas de proteção para preservar tais dados e, conseqüentemente, manejá-los de acordo com os princípios éticos e morais descrito neste Código de Conduta.

#### 4.5 ASSÉDIO



**O que é assédio?** Assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O assédio pode incluir uma variedade de comportamentos de natureza verbal e física. Existem quatro tipos de **assédio** mais comuns: moral, sexual, *stalking* e *bullying*.

A Companhia possui **tolerância zero contra todo tipo de assédio** que possa gerar constrangimento a um FERA BRQ.

O assédio é uma coisa séria e a prevenção é o melhor caminho para ter um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos, por isso incentivamos o uso do diálogo como forma de resolver conflitos e manter um ambiente de trabalho respeitoso.

Se você sente que está sendo vítima de assédio, comunique imediatamente o Canal de Ética e Conduta da BRQ, para que sejam realizadas as devidas averiguações e tomadas as medidas cabíveis.

### 5. CÓDIGO DE CONDUTA

#### ❖ Compromissos no Exercício da Governança Corporativa

Gerenciar negócios com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto aos funcionários, fornecedores, clientes, consumidores, poder público, imprensa, comunidades onde atua e sociedade em geral, buscando alcançar um crescimento orientado com responsabilidade social e ambiental.

Incentivar as partes interessadas internas e externas, parceiras de atividades, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Conduta.

Repudiar qualquer tipo de utilização de trabalho infantil ou qualquer outro grupo vulnerável (exemplo: imigrantes ilegais) ou qualquer tipo de trabalho forçado de seus funcionários e fornecedores.



Estabelecer uma relação com concorrentes baseada nos princípios da honestidade e respeito, esclarecendo sobre as regras adotadas e declaradas em procedimentos de concorrência.

Negociar com justiça e honestidade, sem conceder vantagens indevidas por meio de manipulação, do uso de informação privilegiada e de outros artifícios dessa natureza.

Registrar relatórios e balanços de modo correto, sem ambiguidade de informações e disponibilizar livros às auditorias interna e externa e aos órgãos públicos competentes.

Estabelecer uma forma de comunicação que seja transparente, verdadeira, de fácil compreensão e acessível a todos os interessados.

Disponibilizar canais para receber, encaminhar e processar opiniões, sugestões, críticas e denúncias sobre questões éticas, provenientes dos diversos públicos de relacionamento da BRQ.

Promover o cumprimento deste Código de Conduta, divulgando-o permanentemente, esclarecendo dúvidas e aceitando sugestões, e submeter este código e práticas a processos de avaliação periódica.

Auditar e monitorar diariamente o processo de gerenciamento para assegurar a conformidade com o Código de Conduta.

Atender às exigências legítimas de informação, por parte do governo, respeitando os direitos legais da empresa.

Cumprir todas as relações e atos regulamentados pela legislação brasileira, assim como, cumprir a legislação específica nas relações com parceiros internacionais.

Condenar qualquer tipo de assédio sexual, econômico, moral etc. ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre funcionários, independentemente de seu nível hierárquico.

Assegurar que os funcionários, menores de 18 anos, não estejam empregados no horário escolar, garantindo que a jornada total (casa-escola-trabalho-casa), não exceda 10 horas por dia, considerando deslocamento.

Não expor os funcionários jovens, menores de 18 anos, a situações, dentro ou fora do local de trabalho, que sejam perigosas, inseguras ou insalubres, oferecendo-lhes as mesmas condições de segurança dos demais funcionários.

A BRQ não compactua com negócios envolvidos em qualquer crime de lavagem de dinheiro ou financiamento de atividades ilícitas ou criminosas. Caso você identifique práticas ou transações incomuns ou a realização de negócios onde não fique claro o propósito real e a fonte de recursos, denuncie através do nosso Canal de Ética e Conduta.

#### ❖ **Compromissos com a Sustentabilidade**

Buscamos atingir o equilíbrio econômico, ambiental e social em todas nossas ações, através do nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e orientar nossos colaboradores através de um conjunto de ações ordenadas e práticas com o propósito de preservar o meio ambiente e garantir o desenvolvimento sustentável do planeta.

Acreditamos que transformar a vida das pessoas é parte do business. A BRQ quer impactar de forma positiva a sociedade e vem expandindo seus compromissos de ESG (Environmental, Social and Governance) para acelerar o crescimento sustentável e melhorar a vida das pessoas, por isso a Companhia adota procedimentos que visam obter o menor impacto ambiental possível.



#### ❖ **Compromissos com Acionistas e Investidores**

A Companhia está registrada como sociedade anônima de Capital Aberto na categoria A na CVM e listada na B3 no segmento especial de listagem desde o ano de 2016.

O relacionamento com os acionistas e investidores observa as leis e regulamentos existentes e fundamenta-se na comunicação de informações precisas e transparentes que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da BRQ, cumprindo com rigor a legislação societária e de mercado de capitais.

Respeitamos os direitos de todos os acionistas, independentemente do percentual de participação no capital social, inclusive no tocante à divulgação de informações periódicas ou fatos relevantes, por meio da Diretoria de Relações com Investidores, respeitando os casos de justificada confidencialidade da informação, e em consonância com uma política de divulgação regulamentada pela Comissão de Valores Mobiliários, comunicada à Bolsa de Valores de São Paulo e publicada no site de RI da BRQ.

As transações da BRQ com seus acionistas ou com outras partes relacionadas devem obedecer às condições de mercado, o disposto na Política de Transação com Partes Relacionadas e a legislação aplicável, bem como serem divulgadas na forma prevista pela legislação para as companhias abertas.

Para mais informações, veja a Política de Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e a Política de Transações com Partes Relacionadas.

Nossa área de RI (Relações com Investidores) é responsável por toda a comunicação com o mercado, acionistas e investidores.

#### ❖ **Compromissos na Relação com Funcionários**

Oferecer condições de trabalho que permitam ao funcionário cumprir as atividades profissionais, sem prejuízo de sua vida pessoal e familiar.

Disponibilizar condições e equipamentos necessários à segurança e saúde no trabalho.

Disponibilizar instalações adequadas de trabalho com acesso a saneamento, água potável, saída de emergência, intervalo para refeição, ventilação adequada e controle de temperatura.

Quando o funcionário estiver de home office as instalações adequadas passam a ser de sua responsabilidade.

Adotar medidas adequadas para prevenção de acidentes e danos à saúde, que estejam associados ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando as causas de perigo inerentes ao ambiente de trabalho.

Manter um representante para ser o responsável pela saúde e segurança de todos, bem como o responsável pela implementação dos elementos de saúde e de segurança.

Estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças, à saúde e segurança de todos os funcionários.

Assegurar que todos os envolvidos nas ações da BRQ recebam informações sobre saúde e segurança.

Preservar os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais pertinentes aos funcionários.

Respeitar o direito dos funcionários à livre associação a sindicatos de sua escolha e de negociação coletiva e não praticar qualquer tipo de discriminação negativa com relação a seus funcionários sindicalizados.





Assegurar que os funcionários tenham acesso aos membros do seu sindicato no local de trabalho.

Buscar o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical.

Respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão.

Promover a igualdade de oportunidades para todos os funcionários, em todas as políticas, práticas e procedimentos.

Encorajar, estimular e executar programas de treinamento para seus funcionários em busca de capacitação técnica para a melhoria e o aprimoramento do exercício de suas funções, o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos.

Prover garantias institucionais e garantir a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando a preservação dos direitos e proteger a neutralidade das decisões.

Cumprir com as leis aplicáveis sobre o horário de trabalho. A semana de trabalho normal deve ser conforme definido por lei e de acordo com as determinações da Convenção Coletiva de Trabalho da localidade.

Garantir aos funcionários pelo menos 01 (um) dia de folga por semana.

Assegurar que os salários pagos atendam às necessidades básicas dos funcionários.

Assegurar que as deduções salariais não sejam feitas por razões disciplinares e que a composição de salários e benefícios seja pago em plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja creditada em conta salário de uma instituição financeira indicada pela empresa.

#### ❖ **Compromissos na Relação com Fornecedores, Prestadores de Serviços.**

Oferecer aos funcionários externos das empresas prestadoras de serviços, as mesmas condições de trabalho oferecidas aos seus funcionários internos, reservando-se o direito de gestão do conhecimento e de segurança da informação da BRQ.

Requerer das empresas prestadoras de serviços que os funcionários respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem os contratos com a BRQ.

Contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios estritamente legais e técnicos de qualidade. A BRQ é contra a contratação de mão de obra escrava (trabalho forçado, com limitações ou sem remuneração) e trabalho infantil (funcionários que não tenham a idade legal mínima exigida e que desrespeita as leis do estatuto da criança e adolescente).

Exigir dos fornecedores e prestadores de serviços um perfil ético nas práticas de gestão no respeito e cumprimento das legislações trabalhistas e condições legais vigentes e proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso isento de assédio e de discriminação de qualquer forma.

Exigir dos fornecedores e prestadores de serviços compromisso com a responsabilidade social e ambiental (cumprimentos das leis e regulamentos ambientais aplicáveis) recusando práticas contrárias aos princípios deste Código, inclusive na cadeia produtiva de tais fornecedores, sendo inaceitável todo e qualquer tipo de corrupção, extorsão ou fraude e transações com funcionários que possam gerar conflito de interesses.

Contratar fornecedores e prestadores de serviços que zelem pelo respeito aos profissionais, por meio de um ambiente de trabalho digno e respeitoso isento de assédio e de discriminação de qualquer forma.



#### ❖ **Compromissos na Relação com Estagiários**

Exigir dos estagiários que respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem seus contratos com a empresa.

Atender à legislação que regulamenta o estágio nas empresas, seguindo as orientações referentes às horas de estágio e demais itens.

#### ❖ **Compromissos na Relação com Clientes e Consumidores**

Atender os clientes nos serviços e soluções de TI, atuando com produtos e serviços de qualidade adequados as suas necessidades.

Priorizar as demandas e interesses dos clientes, mantendo um canal constante de comunicação, que assegure o melhor atendimento e um relacionamento duradouro e de confiança mútua.

Responsabilizar-se por possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade.

#### ❖ **Compromissos na Relação com o Meio Ambiente**

A BRQ tem o compromisso de conduzir seus negócios protegendo o meio ambiente.

Desenvolver negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável de suas atividades, implementando medidas para a redução e prevenção do impacto ambiental e/ou social.

Preservar a gestão ambiental e qualidade de vida da população seguindo os objetivos básicos: respeitar o meio ambiente e legislações de preservação ambiental, evitar o desperdício de água, energia e papel e demais recursos.

Assegurar a melhoria contínua em nossa atividade, serviços e processos, levando em consideração questões ambientais e diretrizes internas, colaborando com a conservação dos recursos naturais e evitando impactos ambientais.

Adotar padrões que garantam produtos e serviços adequados às expectativas de seus clientes e à legislação ambiental, no Brasil e nos países onde atua.

Todos os públicos envolvidos com a BRQ deverão respeitar e estar alinhados com os compromissos assumidos pela Companhia para a busca de ações sustentáveis e que minimizem os impactos ao meio ambiente e à comunidade em geral.

Todas as sugestões, reclamações, avisos e dúvidas devem ser direcionadas para sustentabilidade@brq.com.

#### ❖ **Compromissos na Relação com a Comunidade**

Participar da elaboração e implantação de projetos em conjunto com integrantes das entidades envolvidas, incentivando o surgimento de lideranças locais, a fim de garantir a continuidade dos projetos e de favorecer o crescimento da comunidade.

Adotar um processo transparente de patrocínio de projetos sociais na área educacional e cultural.

Desenvolver as iniciativas sociais, doações de verbas, de produtos ou de serviços através de parcerias com institutos, organizações não governamentais, OSCIP e fundações, sem fins lucrativos.



Valorizar a participação voluntária dos funcionários em iniciativas sociais, incentivando-os a mobilizar seu tempo, criatividade e talento, em benefício da comunidade na qual atua.

❖ **Compromissos na Relação com a Sociedade, o Governo e o Estado**

Conduzir atividades de modo a contribuir para o desenvolvimento do Brasil, ampliando as possibilidades de inserção de soluções nacionais nos novos mercados do mundo globalizado.

Atuar em parceria com instituições de ensino para a melhoria da qualificação da mão-de-obra no setor de TI.

Recusar quaisquer práticas de corrupção e propina, utilizando procedimentos internos de controle, que evitem a sua ocorrência.

Recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos.

Tornar disponível, sempre que solicitados, as informações, dados e registros pertinentes e exigidos por lei, contribuindo com as fiscalizações do poder público.

❖ **Compromissos na Relação com a Inclusão e Diversidade**

Cumprir sua responsabilidade social diante da pluralidade existente na sociedade, gerando oportunidades tanto para as pessoas contratadas quanto para a organização, fortalecendo a todos.

Assumir uma posição ativa sobre o assunto proporcionando um impacto positivo na sociedade e uma vantagem competitiva, com ganho real de produtividade, harmonia e benefícios na cultura organizacional.

Fomentar uma cultura diversa, fortalecida de respeito, aceitação e acolhimento, onde os gestores precisam garantir que cada um dos colaboradores se sinta integrados ao time.

**6. COMPROMISSOS DO FUNCIONÁRIO**

Cumprir as obrigações de seu contrato de trabalho com o máximo de qualidade técnica e assiduidade.

Adotar uma linguagem clara e precisa, repassando informações completas e de forma transparente em sua comunicação com os clientes.

Agregar valor ao trabalho através da dedicação e criatividade, numa participação ativa na análise e na solução de problemas.

Valorizar as oportunidades de capacitação permanente.

Utilizar adequadamente os canais internos para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos da empresa.

Comunicar aos superiores hierárquicos, qualquer situação que configure aparente ou potencial conflito com os interesses da empresa, zelando para que suas ações não conflitem, nem causem dano à sua imagem e reputação.

Evitar qualquer envolvimento em atividade que seja conflitante com os interesses da empresa.

Preservar os interesses da empresa sempre que se manifestarem, em ambiente público ou privado, e zelar para que todos o façam.



Guardar sigilo das informações estratégicas e das relativas a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados ao mercado, às quais tenham tido acesso, bem como zelar para que outros também o façam, exceto quando autorizados ou exigidos por lei.

Manter sigilo sobre qualquer informação dos clientes e não a utilizar sem a devida autorização.

Garantir o uso adequado do patrimônio material e imaterial da BRQ, atendendo ao seu legítimo propósito, inclusive para preservar a imagem e reputação da empresa e não o utilizar para obter qualquer tipo de vantagem pessoal.

Adotar postura ética e legal em todas as transações de negócio em que esteja representando a BRQ.

Não adotar e nem se submeter à atitude preconceituosa, de discriminação, de ameaça ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código de Conduta, e denunciar imediatamente os transgressores.

Não realizar qualquer tipo de ameaça, constrangimento, intimidação em função de raça, cor, identidade de gênero, orientação sexual, religião, origem, classe social, idade, estado civil e nível hierárquico.

Evitar qualquer ação abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade e a integridade moral de outra pessoa.

Respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica.

Não obter vantagens indevidas decorrentes de função ou cargo que ocupa na empresa.

Não exigir, nem insinuar, nem aceitar, nem oferecer qualquer tipo de favor, vantagem, para si ou para qualquer outra pessoa, como contrapartida às suas atividades profissionais, podendo aceitar ou oferecer brindes apenas promocionais, públicos, não exclusivos, sem valor comercial, nos seus relacionamentos com público externo à empresa.

Manter aparência pessoal e vestuário compatível com o ambiente institucional e cultural em que atua.

Participar de atividades de trabalho em equipe, de forma cooperativa, respeitando as características individuais dos colegas.

## 7. CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES

O processo para aporte de contribuições e doações obedece às seguintes diretrizes:

- Selecionar projetos, iniciativas ou eventos cuja proposta convirja com os critérios, valores, objetivos e estratégia de posicionamento institucional e de marca da Companhia;
- Valorizar projetos que incluam em seu escopo a adoção de medidas que promovam o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Patrocinar instituições e parceiros cuja idoneidade possa ser atestada, não sendo tolerado o uso do patrocínio como meio de custear atividades ou pagamentos ilícitos, ou para obtenção de vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros;
- Adotar as medidas necessárias para prevenir e evitar qualquer ato de corrupção, bem como obedecer a legislação em vigor;



- É proibido dar, oferecer, prometer, autorizar e receber qualquer vantagem imprópria com objetivo de influenciar a decisão da contraparte em benefício próprio ou da Companhia, em conformidade à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013);
- Não praticar conduta anti-concorrência ou trocar informações que possam representar vantagem competitiva - à Companhia ou outros agentes econômicos, com estrita observância à Lei da Concorrência (Lei nº 12.529/2011);
- Evitar ou administrar potenciais conflitos de interesse, em consonância com os princípios éticos da BRQ;
- Contabilizar fidedigna e adequadamente todos os recursos despendidos com as contribuições, doações e patrocínios;
- É vedado qualquer tipo de contribuição, pagamento de despesas, doação e desembolso de caráter pecuniário ou não em favor de agentes públicos ou pessoas a eles relacionadas, bem como para partidos políticos ou para campanhas eleitorais; apoio à projetos envolvendo eventos religiosos, políticos ou relacionados a prêmios aos quais a Companhia concorra diretamente.

## 8. COMPLIANCE

A conformidade corporativa visa garantir que a BRQ, seus administradores e funcionários sigam leis, regulamentos, padrões e práticas éticas que se aplicam ao setor da sua organização.

A aplicação de compliance nesta Política de Conduta busca:

- Detectar e evitar violações de regras, salvando-a de multas e ações judiciais;
- Estabelecer expectativas éticas para o comportamento dos sócios, gestores, funcionários, prestadores de serviços e fornecedores;
- Ajudar equipes a manterem o foco nos objetivos mais amplos de sua organização; e
- Auxiliar a organização a evitar fraude, abuso, desperdício, discriminação e quaisquer outras práticas que possam interromper as operações e colocar sua reputação em risco.

Para garantir a efetividade, bem como a perenidade da empresa no cenário globalizado, destacamos abaixo condutas antiéticas sujeitas a aplicação de penalidades:

- Corrupção ativa e passiva;
- Assédio moral e sexual;
- Fraudes;
- Fraudar receita sem base contratual/negocial e/ou diminuir custos intencionalmente;
- Desvio e lavagem de dinheiro;
- Favorecimento em processos licitatórios;
- Não atendimento da Cultura Organizacional da BRQ (conjunto das práticas, normas e valores estabelecidos nos processos de trabalho, bem como cumprimento de todas as políticas internas estabelecidas na Companhia);
- Evasão fiscal: venda sem documentação fiscal;
- Ausência de recolhimento de tributos/encargos trabalhistas;
- Oferecer ou receber qualquer tipo de vantagem financeira;
- Reportar horas indevidas;
- Autorizar ou solicitar reembolsos indevidos;
- Pagar empregados "por fora" ou sem o contrato formal;
- Nomear empregados para cargos de gestão apenas por empatia, sem atentar aos requisitos técnicos para a função;
- Se pôr em situação de conflitos de interesses;
- Riscos de imagem.



## 9. CONTRATAÇÃO DE PARENTES

Como em qualquer processo corporativo, a contratação de parentes para trabalhar em uma mesma organização pode trazer tanto benefícios como situações de conflito. É permitido a contratação de parente de colaboradores, porém, para evitar suspeitas de favorecimentos faz-se necessário o atendimento das orientações relacionadas abaixo que definem os critérios para estas situações.

Qualquer contratação de profissional, que tenha algum grau de parentesco ou envolvimento sentimental com outro colaborador da empresa, obedecerá aos critérios técnicos de admissão, passando por processo seletivo equitativo aos demais candidatos.

### Orientações:

O colaborador da empresa pode indicar parentes para vagas abertas ao mercado, mas deve informar a condição de parentesco existente. Caso o candidato indicado tenha o perfil adequado para o cargo, poderá participar do processo seletivo.

Ao indicar um parente, além de repassar o currículo profissional do candidato para a Área de Recursos Humanos, informe o grau de parentesco que você possui com o candidato.

Durante o contrato de trabalho, movimentações internas como transferências ou promoções podem levar a uma situação que configure potencial conflito. Caso isso aconteça, comunique ao seu superior imediato.

Se você exerce função de liderança e está em condição de noivado ou união estável com subordinado(a), seja transparente e comunique ao seu gestor.

Não se deve imputar a qualquer profissional que tenha sido promovido, a desconfiança de que alcançou a promoção em virtude de grau de parentesco.

O gestor que tiver em seu quadro, colaborador com grau de parentesco com outros gestores, não deve considerar esta situação em nenhuma circunstância.

O gestor que tiver parente na organização, deve estar ciente de que esta relação não será considerada em nenhuma circunstância. Ao concordar formalmente com esta Política, é obrigatório o reporte, quando aplicável, de parentes que trabalham na Companhia. A omissão desta informação configura infração ao Código.

É vedada a participação de colaboradores em projetos, onde o stake holder e/ou outra pessoa com nível de decisão, tenha algum grau de parentesco ou envolvimento sentimental com o colaborador para evitar situação de conflito de interesses.

São considerados parentes:

- **Por consanguinidade:** Parentesco criado por um ancestral em comum, sendo Pai, Mãe, Filho, Irmãos, Avós, Tios, Sobrinhos, Bisavós e Primos.
- **Por afinidade:** Parentesco criado por casamento ou outras relações sociais, sendo Cônjuge, Sogro(a), Genro, Nora, Cunhado(a), Concunhado(a), Padrasto, Madrasta e Enteado(a).

## 10. DENÚNCIAS INTERNAS E EXTERNAS E COMITÊ DE ÉTICA E OUVIDORIA

Qualquer pessoa que constatar qualquer prática ou ato que sejam contrários aos estabelecidos neste Código de Conduta tem a obrigação de reportar o fato ao Comitê de Ética e Ouvidoria, cujo Regimento Interno foi aprovado na Reunião do Conselho de Administração de 24.09.2020.



Compete ao Comitê, dentre outras atribuições:

- ❖ Acompanhar as ocorrências que envolvam condutas éticas praticadas pelos colaboradores da Companhia até a sua completa solução;
- ❖ Orientar a respeito de possíveis soluções para conflitos que não estejam previstos no Código de Conduta vigente;
- ❖ Monitorar, através dos relatórios de denúncias recebidas, a consistência das ações praticadas pelos administradores da Companhia em relação aos princípios estabelecidos pelo Código de Conduta;
- ❖ Receber e avaliar queixas e denúncias, inclusive de natureza sigilosa e confidencial, internas e externas à Companhia, realizadas através do canal de denúncia da Companhia;
- ❖ Determinar as medidas necessárias e adequadas para investigação dos fatos e das informações objeto de denúncias feitas através do canal de denúncia, de forma isenta e respeitando a integridade do denunciante e do denunciado; e
- ❖ Fornecer suporte consultivo para as demais questões que envolvam o cumprimento de obrigações ético legais pela Companhia.

### Canal de Ética

Com o objetivo de expressar seu compromisso com o gerenciamento ético, a BRQ desenvolveu um canal de comunicação confidencial que possibilita o recebimento de denúncias internas e externas, relativas ao descumprimento do código, de políticas, legislação e regulamentação aplicáveis à companhia que pode ser acessado anonimamente ou não.

Qualquer acontecimento que não seja compatível com nosso Código de Conduta deve ser comunicado na nossa Linha de Ética, canal para recebimento de denúncias e relatos que se encontra disponível em nosso site através do link: <https://www.brq.com/quem-somos/canal-de-etica/>

Todas as informações recebidas pelo canal são direcionadas automaticamente aos membros integrantes do Comitê de Ética e Ouvidoria, órgão responsável por avaliar a veracidade da ocorrência e conduzir todo o processo com absoluto sigilo, garantindo o anonimato.

### Mecanismos de Proteção

A BRQ garante expressamente ausência de retaliação contra a pessoa que, de boa-fé, denunciar ou manifestar suspeita, dúvida ou preocupação relativas a possíveis violações a esta Política, deste modo, não serão admitidos atos de retaliação como ameaças, má avaliação, aplicação de penalidades, rescisão contratual de trabalho entre outros.

Atos de retaliação devem ser imediatamente relatados e, se apurada a sua ocorrência, serão considerados uma violação ao Código de Conduta da Companhia, sujeitos à aplicação de sanções, na forma da legislação aplicável e deste Código., pelo Comitê de Ética e Ouvidoria da Companhia. Esta proteção se estende a qualquer funcionário ou administrador que fornecer informações ou assistência nas apurações relativas a tais possíveis violações.

## 11. INFRAÇÕES E PENALIDADES

O descumprimento deste Código implicará penalidades de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada **(i)** advertência oral ou por escrito, **(ii)** suspensão, **(iii)** demissão por justa causa ou **(iv)** destituição do cargo de administração, conforme aplicável, além da **(v)** exclusão dos programas oferecidos pela Companhia.



As penalidades serão aplicadas após avaliação e recomendação do Comitê de Ética e Ouvidoria de acordo com a gravidade da transgressão, sem prejuízo da aplicação de outras medidas previstas em lei.

## 12. MÍDIAS SOCIAIS E IMPRENSA

A BRQ incentiva o uso adequado das mídias e redes sociais e pede para que seus colaboradores mantenham o respeito nas relações, inclusive no meio virtual, e que pratiquem condutas livres de preconceito e discriminação.

Nossa relação com a imprensa é fundamentada na confiança e no respeito mútuo, estabelecida por meio de porta-vozes oficiais. Com a divulgação de informações junto aos meios de comunicação, buscamos dar visibilidade às ações relacionadas às nossas atividades, visando alavancar nossa reputação e imagem corporativa, sendo responsabilidade de todos os funcionários zelar pela imagem da Companhia.

Temos porta-vozes que fala oficialmente em nome da empresa.

Caso você seja abordado por algum membro da imprensa, jamais compartilhe opiniões e informações sobre a BRQ, seus parceiros e clientes. Neste caso, informe o seu gestor imediato que ele entrará em contato com a área de Marketing da Companhia (marketing@brq.com) para que a solicitação de contato seja analisada e autorizada.

## 13. TREINAMENTO

Anualmente, a Companhia deverá promover treinamento obrigatório a todos os funcionários da Companhia, incluindo seus administradores, sobre o presente Código de Conduta e a necessidade de seu cumprimento.

O treinamento será conduzido pelo Comitê de Ética e Ouvidoria, eventualmente poderá ocorrer a contratação de empresa externa, sempre com apoio da área de Treinamento.

## 14. COMPROMISSO COM A POLÍTICA

Todos os funcionários receberão através do portal BRQ (portal.brq.com) um pedido de confirmação de que leram e entenderam as regras descritas nesta Política de Código de Conduta, bem como seu compromisso em segui-las.

A referida confirmação ocorrerá sempre nas seguintes situações:

- No mínimo 1 vez ao ano;
- No momento da contratação;
- Imediatamente após qualquer revisão desta Política.

Os administradores da Companhia devem firmar o compromisso com essa política em seus respectivos termos de posse, na forma da legislação aplicável.

## 15. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

A Política de Código de Conduta em vigor foi aprovada em Reunião do Conselho de Administração realizada em 28/09/2023 e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.

**ANTONIO EDUARDO PIMENTEL RODRIGUES**

Presidente do C.A.