



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	1 de 16

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

- ❖ Integridade é algo de que não se abre mão!
- ❖ Incentive e promova a nossa cultura, nossa identidade nos fortalece!

HISTÓRICO DO DOCUMENTO					
Rev.	Data	Motivo da revisão	Executado	Verificado	Aprovado
0	06/04/2016	Elaboração inicial — Plano Base	Sheila Silva	Aquelio Olivatto	Vinicius Barravieira
1	06/04/2020	Revisão de conteúdos e adequações	Sheila Silva	Aquelio Olivatto	Vinicius Barravieira
2	07/05/2022	Revisão de conteúdos e atualização	Fábio Pires	Aquelio Olivatto	Vinicius Barravieira
3	07/12/2023	Revisão de conteúdos e atualização	Beatriz Severiano	Fábio Pires	Aquelio Olivatto
4	21/02/2025	Revisão de conteúdos e atualização	João Chapani	Evelyn Furini	Aquelio Olivatto



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	2 de 16

CARTA AO COLABORADOR

Inspirado nos valores e nas crenças da IBL Construções e Energia, nosso código de ética e conduta organizacional contém os princípios que fazem parte do DNA, a genética que confere unicidade às nossas obras, independentemente de região, cultura ou mercado.

Este documento tem aplicação obrigatória entre nossos colaboradores e deve servir de referência para nossos prestadores de serviço e parceiros comerciais. Sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário dos negócios, oferece, porém, orientações claras e não negociáveis.

Lembramos que o código de ética e conduta organizacional da IBL não tem o intuito de restringir o desenvolvimento dos negócios, ao contrário, vem para 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.

Com seu compromisso, temos certeza de que a IBL continuará a merecer a confiança e credibilidade conquistada ao longo de nossa trajetória e que todos têm em nós.

Atenciosamente,

Aquelio Olivatto
Sócio Proprietário

IBL CONSTRUÇÕES E ENERGIA



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO

PG-RH-001

REVISÃO

04

PÁGINA:

3 de 16

SUMÁRIO

1.	SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA.....	4
1.1.	MISSÃO.....	4
1.2.	VISÃO.....	4
1.3.	VALORES.....	4
2.	APLICAÇÃO	4
3.	RESPONSABILIDADE E AÇÕES	5
4.	RELACIONAMENTOS INTERNOS.....	6
5.	CONFLITOS DE INTERESSES	6
6.	ASSÉDIO.....	7
7.	SAÚDE, SEGURANÇA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	8
8.	USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS	9
9.	DIREITOS HUMANOS.....	10
10.	RESPEITO A DIVERSIDADE E A IGUALDADE	11
11.	RESPONSABILIDADE SÓCIO AMBIENTAL	12
12.	RELACIONAMENTO COM PARCEIROS COMERCIAIS.....	13
13.	RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES	13
14.	PATRIMÔNIO DA EMPRESA	14
15.	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO.....	15
16.	COMITÊ DE ÉTICA	15
17.	CONCLUSÃO.....	16



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	4 de 16

1. SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA

Inspirado nos valores e nas crenças de gestão, o código de conduta da IBL representa o nosso compromisso com a ética e a conduta empresarial íntegra. É um importante instrumento de governança da empresa e deve servir como um guia para a compreensão da conduta que esperamos de você no dia a dia de suas atividades. Estas condutas compõem as regras básicas para o agir ético. As condutas aqui descritas deverão ser observadas como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela.

1.1. MISSÃO

Na IBL, o nosso propósito é “Construir relações duradouras com nossos clientes, entregando infraestrutura energética com excelência, contribuindo para o desenvolvimento nacional de maneira sustentável.”

1.2. VISÃO

“Ser uma empresa reconhecida pelas melhores práticas construtivas para melhoria da infraestrutura do país, com foco no crescimento sustentável e responsabilidade socioambiental.”

1.3. VALORES

- ❖ Respeito à vida e ao meio ambiente;
- ❖ Comprometimento;
- ❖ Agilidade;
- ❖ Trabalho em equipe.

2. APLICAÇÃO



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	5 de 16

O código se aplica obrigatoriamente a todos os nossos colaboradores e deve servir de referência para os parceiros comerciais. Sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário dos negócios, oferece, porém, orientações claras e não negociáveis. Dessa forma, é muito importante que você compreenda para que esclareça o que esperamos de você.

3. RESPONSABILIDADE E AÇÕES

A obediência às leis locais, bem como aos valores, políticas e procedimentos da IBL, é obrigatória. Negar-se de praticar, facilitar ou permitir atos que configurem evasão fiscal, lavagem de dinheiro, suborno, financiamento do terrorismo, corrupção, bem como a utilização de recursos da IBL para a prática desses e de outros ilícitos, é fundamental.

Afirmamos nosso compromisso com a erradicação de todas as formas de trabalho degradante: infantil, forçado e escravo.

Essas normas existem para proteger funcionários, clientes, fornecedores e a própria empresa contra condutas impróprias. Todos os funcionários da IBL têm o direito de fazer perguntas ou expressar preocupações sobre comportamentos no local de trabalho. Em caso de dúvida, pergunte. Muitas transgressões ao código de ética ocorrem por falta de informação ou de entendimento dos princípios, ou, por que as pessoas simplesmente querem "resolver" uma situação e não por falha de caráter ou desonestidade. Os funcionários que, de boa-fé, buscarem aconselhamento, apontarem situações preocupantes ou reportarem comportamentos impróprios estarão cumprindo seu dever.



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	6 de 16

4. RELACIONAMENTOS INTERNOS

Acreditamos que um bom ambiente de trabalho, com pessoas competentes, valorizadas e engajadas, potencializa nossos resultados. Buscamos um espaço diversificado e de inclusão, que valorize a inovação e não toleramos qualquer tipo de desrespeito ou discriminação. Propiciamos um local de trabalho respeitoso e justo.

Valorizamos a sinergia entre as áreas e com oportunidades de crescimento profissional, a cooperação entre colaboradores da empresa e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardados os critérios de confidencialidade para influenciar e viabilizar um ambiente adequado para esse compartilhamento.

5. CONFLITOS DE INTERESSES

No dia a dia de suas atividades, você irá se deparar com uma série de decisões que podem configurar um conflito de interesses. Nesse sentido, é importante compreender as situações em que você, um colega ou um terceiro podem estar ou parecer estar conflitados. É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou que possam, de alguma maneira, afetar seu próprio julgamento. O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o empregado usa a sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares.

Podem surgir ainda situações em que a posição de um empregado ou suas considerações, interesses financeiros ou outros interesses



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	7 de 16

peçoais afetem, ou tenham o potencial de afetar, ou, ainda, possam parecer afetar, seu próprio julgamento e sua independência. O relacionamento existente entre partes é uma característica comum em uma empresa, no entanto deve-se observar os limites dessa atuação de modo que não haja conflito de interesses, submetendo à aprovação da diretoria, acompanhado de justificativas para possível escolha desses tipos de transações em detrimento das contratações com terceiros não relacionados com a empresa.

Exemplos comuns de conflitos:

- ❖ Buscar, conceder ou manter oportunidades de negócios para ganho pessoal ou para o benefício de familiares ou amigos próximos;
- ❖ Fazer investimentos de modo direto ou indireto, em ativos/empresas que tenham sido contratadas para realizar negócios com a IBL e suas investidas;
- ❖ Receber dinheiro, propriedade, serviços ou outros benefícios pessoais financeiros, de modo direto ou indireto, de fornecedores ou de terceiros que estejam realizando negócios ou se propondo a negociações com a IBL;
- ❖ Influenciar os resultados de licitação/concorrência envolvendo propostas de fornecimento.

6. ASSÉDIO

Assédio refere-se à conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados. Refere-se também à criação de um



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	8 de 16

ambiente de trabalho hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho dos demais envolvidos. Não toleramos qualquer forma de assédio, tais como sexual, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.

Para tanto, nunca se comporte de uma maneira que seja ofensiva, insultante, intimidadora, maliciosa ou humilhante. Não faça piadas ou comentários sobre raça, etnia, religião, preferência sexual, idade, aparência ou deficiência física de uma pessoa. Jamais distribua ou exponha material ofensivo, incluindo fotos ou desenhos inapropriados. Nunca utilize os recursos da IBL para transmitir material ofensivo.

7. SAÚDE, SEGURANÇA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

É de responsabilidade de cada um estar familiarizado com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente. Tratamos de forma transparente todas as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ter impacto sobre os nossos empregados, sobre as comunidades ou sobre o meio ambiente.

No que tange à segurança, devemos estar sempre atentos e zelar pela saúde e integridade física pessoal e também dos colegas de trabalho. É muito importante que cada um de nós assuma a responsabilidade na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. Ao cuidarmos da integridade física de nossas instalações e



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	9 de 16

equipamentos técnicos, evitamos também possíveis riscos de acidentes.

Nesse sentido, é imprescindível que você interrompa imediatamente qualquer trabalho que pareça inseguro. Certifique-se sempre de que todos à sua volta estão usando o equipamento de proteção individual necessário e de que você saiba o que fazer no caso de uma emergência. Interrompa imediatamente qualquer trabalho que possa contribuir para um incidente ambiental ou comunitário significativo, comunicando ao seu supervisor qualquer impacto real ou potencial ao ambiente, decorrente de um acidente ou incidente. Esperamos ainda que você incentive nossos fornecedores, parceiros e clientes a adotarem práticas responsáveis para minimizar os riscos de acidente de trabalho ou impactos ambientais.

Consolidamos em nossa atividade empresarial a prática de uma conduta ética abrangente que incorpora ao modelo de gestão os três pilares da sustentabilidade: o desenvolvimento e prosperidade econômica da empresa e de seus clientes, o desenvolvimento social de comunidades e a preservação do meio ambiente.

8. USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS

É proibido o exercício da função profissional sob influência de álcool, bem como o uso de álcool nas dependências da empresa ou suas obras. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho.



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	10 de 16

O consumo de bebidas alcoólicas fica restrito às celebrações autorizadas pela diretoria, fora do ambiente de trabalho, sempre com moderação e de forma que seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento que venha a ferir as diretrizes deste código.

Não ofereça nem consuma bebida alcoólica em nenhum local de trabalho. Nunca realize trabalhos quando estiver sob influência de álcool ou de drogas (ilícitas, legais ou prescritas). Não consuma álcool ou ofereça aos outros enquanto estiver nas dependências da empresa, suas unidades ou escritórios, jamais porte, use ou repasse drogas ou substâncias ilícitas.

Prezando pela segurança e boa convivência entre os colaboradores, estagiários e prestadores de serviço, proibimos expressamente:

- ❖ Consumir bebidas alcoólicas e drogas durante o horário de trabalho;
- ❖ Fumar dentro de ambientes fechados da empresa;
- ❖ Acessar as dependências da empresa sob o efeito de substâncias entorpecentes, lícitas ou ilícitas;
- ❖ Portar armas, exceto colaboradores ou prestadores autorizados a realizar o serviço de segurança e vigilância patrimonial.

9. DIREITOS HUMANOS

Procuramos atuar de modo a que nenhuma das nossas ações e atividades de gestão origine, direta ou indiretamente, abuso ou violação



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	11 de 16

dos direitos humanos em qualquer localização geográfica, contexto e realidade, nem em toda a cadeia de valor e esfera de influência em relação às nossas partes interessadas.

Estes compromissos são materializados através do alinhamento com padrões reconhecidos internacionalmente, incluindo os 10 princípios das Nações Unidas Global Compact, a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, bem como o Código de Conduta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o respeito pelos Direitos e Liberdades Fundamentais de Povos Indígenas (OIT 169 e IFC PS7).

10. RESPEITO A DIVERSIDADE E A IGUALDADE

A diversidade e a inclusão no local de trabalho são incentivadas a todos os departamentos e dependências da empresa, que emprega e trata seus colaboradores de maneira não discriminatória no que diz respeito a gênero, cor, raça, religião, idade, limitação e/ou deficiências físicas, orientações sexuais, nacionalidade, opinião política e afiliação sindical.

Como forma de demonstrar nosso compromisso com as pessoas declaramos que as ações da nossa empresa estão alinhadas com os conceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Respeitar e promover a multiplicidade interna é um dever da empresa, sendo assim, não sendo tolerado nenhum tipo de discurso e prática discriminatória.

Respeitando e guardando os direitos de todos, a empresa requer de seus colaboradores que:



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	12 de 16

- ❖ Não promovam ou participem de atividades político-partidárias durante o horário de trabalho ou utilizem os recursos da empresa com esta finalidade, ou mesmo a associação de sua marca;
- ❖ Não promovam ou participem de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou façam uso dos recursos da empresa com esta finalidade, ou mesmo a associação de sua marca, exceto nos casos autorizados pela empresa;
- ❖ Não realizem qualquer tipo de propaganda político-partidária ou religiosa nas dependências da Empresa.

11. RESPONSABILIDADE SÓCIO AMBIENTAL

A IBL, em suas obras e internamente, estimula e conta com seus colaboradores na preservação do meio ambiente e na reciclagem de materiais.

A sustentabilidade é o desenvolvimento da responsabilidade socioambiental, que reúne atitude e iniciativa quanto aos impactos ambientais, além de tornar a empresa mais competitiva no mercado. Empresas que levam a sério o conceito da sustentabilidade garantem maior credibilidade social e imagem positiva na sociedade.

Criar o hábito de separar o resíduo (papel, plástico, metais e vidros) contribui para a reciclagem, economiza matérias primas para a fabricação de novos produtos e reduz os impactos ambientais.

Pensar em gestão ambiental é de extrema importância não só para a imagem da companhia, mas para a preservação do meio ambiente. É



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	13 de 16

uma forma da empresa, além de reduzir custos, se conscientizar com o intuito de evitar o desperdício e contribuir para a diminuição do impacto ambiental.

Também estimula e conta com a participação dos colaboradores na criação de boas práticas ambientais, a fim de promover o desenvolvimento das cooperativas e a melhoria na qualidade de vida.

12. RELACIONAMENTO COM PARCEIROS COMERCIAIS

Qualquer conduta inadequada por parte de nossos parceiros pode ter um impacto negativo na nossa imagem e reputação e nos expor potencialmente à responsabilidade civil ou criminal ou outras penalidades. Por essa razão, nosso Código deve servir de referência a nossos parceiros na condução de seus negócios com a IBL. Caso você lide com terceiros no seu dia a dia, tenha certeza de que estes conheçam e atuem em linha com os preceitos aqui determinados.

São parceiros comerciais ou parceiros de negócios todos os contratados, direta ou indiretamente. Isso inclui agentes, corretores, intermediários, assessores, consultores, representantes, agentes de viagens, despachantes em geral, agentes de alfândega ou de visto, consultores fiscais, advogados, procuradores, contadores e lobistas (pessoas e empresas que exercem, dentro da lei e da Ética, atividade organizada por um grupo de interesses definidos e legítimos, com o objetivo de ser ouvido pelo poder público).

13. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	14 de 16

Os fornecedores devem passar por processos de contratação e avaliação por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza. Ao escolher um fornecedor, você deve tomar todos os cuidados necessários e abdicar da sua participação na decisão, caso esteja conflitado. Uma conduta inadequada por parte de terceiros pode prejudicar a nossa imagem.

Devemos procurar sempre fornecedores com o mesmo rigor e integridade ética da IBL. Nesse sentido, é imprescindível que estes tenham práticas comerciais lícitas, realizadas de acordo com um alto padrão de conduta empresarial, observando sempre as boas práticas e legislação atualizada, sendo que jamais a IBL aceitará como fornecedor os que são coniventes, ou mantenham em suas relações, toda e qualquer forma de discriminação, desrespeito, trabalho análogo ao escravo, exploração de trabalho infantil ou que transgridam a legislação vigente e o respeito aos direitos de seus empregados e/ou terceiros.

14. PATRIMÔNIO DA EMPRESA

Os bens, os equipamentos e as instalações da empresa se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela empresa. São incluídas aí todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como instalações, inventário, tecnologia da informação (TI) e propriedade intelectual, bem como dados e informações da empresa. É obrigação de cada um proteger os bens da empresa e usá-los para as finalidades previstas.



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	15 de 16

Devemos estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenção à roubos, apropriações indevidas, danos e mau uso de quaisquer bens da empresa. Isso inclui não permitir que bens físicos sejam destruídos, descartados, vendidos, emprestados ou doados sem as aprovações devidas. O mesmo se dá para os bens intangíveis, não podendo ser fornecidos externamente sem as aprovações devidas.

15. SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

O uso de informações classificadas como confidenciais deve ser exclusivamente para fins profissionais, sendo proibido utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros com a finalidade diversa daquela para a qual a informação foi divulgada/recebida. O sigilo das informações é exigido de todos nós da IBL durante e após a vigência do contrato que estabelecer o vínculo com a empresa.

16. COMITÊ DE ÉTICA

Esse Código de Conduta não é exaustivo e trata de assunto de extrema importância para nós. Assim, as decisões a serem tomadas quanto à sua aplicação, infração e revisão de seus termos ficarão sob a responsabilidade do Comitê de Ética. O Comitê é formado pela Diretoria da IBL além de um representante das seguintes áreas: Jurídico, Capital Humano e Administração de Recursos. Ao Comitê de Ética, cabe avaliar as questões referentes ao Código com imparcialidade, averiguando soluções para as ocorrências que lhe forem trazidas e dando retorno às denúncias, quando reveladas as identidades.



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
ORGANIZACIONAL**

CÓDIGO	PG-RH-001
REVISÃO	04
PÁGINA:	16 de 16

17. CONCLUSÃO

Esperamos que você conheça e aplique não somente as diretrizes do Código, mas também as políticas e os procedimentos, principalmente aqueles atrelados às suas atividades.