



**PBGÁS**

COMPANHIA PARAIBANA DE GÁS

# **CÓDIGO DE CONDUITA E INTEGRIDADE**

Aprovado na 218ª Reunião do CAD em 28.08.2020

**SUMÁRIO**

SUMÁRIO .....	2
1. APRESENTAÇÃO .....	3
2. O CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE .....	5
3. PRINCIPIOS FUNDAMENTAIS – COMO DEVEMOS AGIR.....	6
4. REGRAS DE CONDUTA ESPERADAS .....	7
4.1. No relacionamento com a Companhia.....	7
4.2. Nas relações com o ambiente de trabalho .....	8
4.3. Na conduta pessoal.....	9
4.4. Nas relações com os usuários.....	10
4.5. Nas práticas de comunicação e marketing.....	11
4.6. Nas relações com fornecedores.....	11
4.7. Nas informações confidenciais e sensíveis.....	13
4.8. No desempenho da função de gestão.....	14
4.10. Nas relações com órgão de controle.....	16
4.11. Nas relações com sindicatos e com os representantes sindicais .....	16
4.12. Trabalhando com saúde e segurança .....	16
5. COMBATENDO A CORRUPÇÃO .....	17
6. NAS RELAÇÕES COM A SOCIEDADE E COM O MEIO AMBIENTE.....	20
7. CANAL DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA.....	21
8. PENALIDADES PELO NÃO CUMPRIMENTO .....	22
9. APLICAÇÃO .....	23
10. TREINAMENTO.....	23
11. LISTA DE DISTRIBUIÇÃO .....	24
12. APROVAÇÃO E REVISÃO .....	24
11. VIGÊNCIA .....	24
12. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	24

## 1. APRESENTAÇÃO

A Companhia Paraibana de Gás (PBGÁS) é uma sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública Indireta do Estado da Paraíba, vinculada à Secretaria de Infraestrutura, dos Recursos Hídricos e do Meio Ambiente (SEIRHMA), e que tem como sócios o Estado da Paraíba, a Mitsui Gás e Energia do Brasil Ltda. – MGEB e a Petrobras Gás S.A. – GASPETRO.

Sua criação foi autorizada pela Lei Estadual nº 5.680, de 17 de dezembro de 1.992, iniciando suas operações em 1995. Desde então, a PBGÁS vem contribuindo para o desenvolvimento tecnológico, econômico e social e é responsável pela distribuição de gás canalizado no Estado da Paraíba, durante 50 anos, conforme sua concessão.

Em consonância com o Planejamento Estratégico da Companhia, apresentamos o Código de Conduta e Integridade, que estabelece as regras e atitudes que objetivam nortear as ações e devem ser respeitadas por membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Auditoria Estatutário e de assessoramento, por membros do Conselho Fiscal, pelos Diretores Executivos, por Empregados, Estagiários, Prestadores de Serviço e por qualquer pessoa que participa da vida da PBGÁS.

Esperamos que esses Princípios, a seguir apresentados, possam contribuir para direcionar, de forma definitiva e consistente, as ações da PBGÁS na busca da Excelência Empresarial e na concretização de sua Visão de Futuro.

---

## Em que acreditamos – Identidade Organizacional

---

A definição da missão, visão e valores de uma Organização é muito importante para direcionar e embasar as estratégias de negócios e comunicação da Companhia. A PBGÁS reavaliou as descrições de missão, visão e valores e propôs nova perspectiva para o quinquênio de 2019 a 2023.

**Nossa Missão** é prover infraestrutura de distribuição de **gás canalizado**, facilitar a vida das pessoas e contribuir para o **desenvolvimento da Paraíba**.

**Nossa Visão** até 2023 ser reconhecida nacionalmente pela **eficiência na gestão**.

### VALORES

- ✿ Ética
- ✿ Confiança
- ✿ Cuidado com as Pessoas
- ✿ Segurança
- ✿ Satisfação dos clientes

## 2. O CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

As regras de conduta e integridade elencadas neste documento são a representação do modo de pensar da Companhia e das diretrizes de atuação que norteiam os comportamentos, procedimentos e tomadas de decisões. Eles orientam e expressam em que a Companhia acredita e como entende, percebe, conceitua e define seu objeto de trabalho e o comportamento desejado.

Os princípios elencados neste documento, embora por sua própria natureza não contemplem todas as situações possíveis, a finalidade deste Código de Conduta e Integridade é estabelecer critérios para orientar a conduta dos profissionais da PBGÁS em suas interações e decisões diárias no ambiente interno e externo.

A PBGÁS tem os seus negócios orientados por um conjunto de princípios e valores que garantem à Companhia a credibilidade junto ao mercado e à construção de uma imagem cada vez mais positiva, que são frutos direto do comprometimento com os princípios aqui estabelecidos, e é patrimônio intangível dos seus empregados, administradores e acionistas.

Com este Código de Conduta e Integridade, a Companhia posiciona seus empregados e administradores para contribuir com o sucesso da empresa, assim como para seu próprio crescimento, e o cumprimento desses padrões e das normas de conduta vai assegurar que todos os empregados, administradores, contratadas e fornecedores sejam capazes de ajudar a preservar sua própria integridade e reputação, assim como a integridade e a reputação da PBGÁS.

### 3. PRINCIPIOS FUNDAMENTAIS

São princípios fundamentais no posicionamento da PBGÁS:

- I. O respeito à vida em todas as suas formas, manifestações e situações é o princípio ético fundamental e norteia o cuidado com a qualidade de vida, a saúde, o meio ambiente e a segurança no trabalho;
- II. A lealdade à Companhia se manifesta pela responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho; no trato com as pessoas, com os bens materiais e imateriais; no cumprimento da sua Missão, Visão e Valores; em condutas compatíveis com a efetivação de sua Estratégia Corporativa, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios;
- III. A realização do que é ético com retidão e eficiência, não praticando o que contraria a ética nas relações humanas e empresariais;
- IV. O cumprimento da legislação vigente, fazendo com responsabilidade o que a lei permite e não praticando o que é por ela proibido;
- V. O comprometimento com o respeito e a valorização das pessoas em sua diversidade e dignidade, em relações de trabalho justas, em uma ambiência saudável, com confiança mútua, cooperação e solidariedade;
- VI. O desenvolvimento das atividades de seu negócio, reconhecendo e valorizando a dedicação, empenho e direitos de todas as partes interessadas;
- VII. A busca da excelência em qualidade, segurança, meio ambiente, saúde e gestão de pessoas e, para isso, promove a educação, capacitação e comprometimento dos empregados, formando uma equipe produtiva, com objetivos comuns, movida a resultados e na busca constante para alcançar seus objetivos;
- VIII. O respeito e a valorização de todas as relações funcionais no ambiente corporativo, estimulando um processo de comunicação entre os diversos níveis da estrutura organizacional, tanto no sentido horizontal como vertical;
- IX. A valorização dos seus talentos humanos como instrumentos indispensáveis para a consecução dos objetivos corporativos;
- X. Comportamento pautado em todas as relações, fundamentando-se nos seus valores e crenças, exercidos dentro dos princípios de integridade, honestidade, idoneidade, fraternidade, respeito às opiniões, às ideias e à individualidade;

- XI. O desenvolvimento de uma cultura de avaliação permanente como princípio de crítica construtiva e da melhoria contínua, aprendendo com os erros de forma a não os repetir e celebrar os resultados obtidos;
- XII. Assegurar que seus empregados realizem seu trabalho da melhor maneira possível, em harmonia com os princípios e conceito de qualidade, disponibilizando a capacitação, as ferramentas e os instrumentos necessários;
- XIII. O reconhecimento e respeito às particularidades sociais e culturais dos diversos ambientes e regiões em que atua, observando o cumprimento da lei, das normas e dos procedimentos internos;
- XIV. A condução de seus negócios com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto a seus acionistas, investidores, colaboradores, fornecedores, usuários, poder público, imprensa, comunidades onde atua e sociedade em geral, buscando alcançar crescimento, excelência e rentabilidade com responsabilidade social e ambiental.

## 4. REGRAS DE CONDUTA ESPERADAS

### 4.1. No Relacionamento com a Companhia:

No relacionamento com os empregados, a PBGÁS estimula e espera que cada empregado:

- I. Cumpra com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade às obrigações de seu contrato de trabalho, aproveite as oportunidades de capacitação permanente, avaliar-se sistematicamente, adotando uma postura de melhoria contínua;
- II. Aja de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais;
- III. Utilize adequadamente os canais internos para manifestar opiniões, sugestões, reclamações, críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos da Companhia e não se envolva em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da Companhia e comunicar aos superiores hierárquicos, à Gerência de Recursos Humanos ou à Ouvidoria<sup>1</sup> qualquer situação que configure aparente ou potencial conflito de interesses;

<sup>1</sup> Conforme Decreto Estadual nº 38.308/2018

- IV. Guarde sigilo das informações estratégicas e das relativas a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados ao mercado, às quais tenham tido acesso, preserve os interesses da Companhia sempre que se manifestarem, em ambiente público ou privado, bem como zelar para que outros também o façam, exceto quando autorizados ou exigidos por lei;
- V. Assegure o uso adequado do patrimônio material e imaterial da PBGÁS, atendendo ao seu legítimo propósito, inclusive para preservar a imagem da Companhia e não utilizá-lo para obter qualquer tipo de vantagem pessoal;
- VI. Adote uma postura que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da Companhia, contribuindo com ideias novas e criativas;
- VII. Defenda a imagem positiva da Companhia, com lealdade e honestidade em todas as ocasiões de trabalho, inclusive em outros locais e ambientes;
- VIII. Não obtenha vantagens indevidas decorrentes de função ou cargo que ocupam na Companhia;
- IX. Não pratique nem se submeta a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código de Conduta e Integridade e denunciar imediatamente os transgressores;
- X. Respeite a propriedade intelectual e reconheça os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;
- XI. Não exija, insinue, aceite ou ofereça qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação, para si ou para qualquer outra pessoa física ou jurídica, como contrapartida a suas atividades profissionais, podendo aceitar ou oferecer brindes apenas promocionais, públicos, não exclusivos, sem valor comercial, nos seus relacionamentos com o público externo à PBGÁS.

#### **4.2. Nas relações com o ambiente de trabalho:**

---

Nas relações e no posicionamento no Ambiente de Trabalho, a PBGÁS estimula e espera dos seus empregados:

- I. A busca do autodesenvolvimento profissional;
- II. O compartilhamento do conhecimento;
- III. Atitudes que demonstrem compromisso com a qualidade no desempenho de suas tarefas e consciência de que qualidade é responsabilidade de cada um e de todos;



- I. O reconhecimento de eventuais erros cometidos, com a realização das correções e ajustes devidos, fazendo deste processo uma valiosa oportunidade de aprendizado;
- II. O cuidado com a sua aparência pessoal, vestindo-se de forma discreta e adequada ao ambiente de trabalho;
- III. A contribuição para construção e manutenção de um ambiente de trabalho limpo, ordenado e, sobretudo, seguro;
- IV. A consciência de que o seu trabalho é uma oportunidade de servir ao Estado, à Companhia e à Sociedade;
- V. A manutenção de um ambiente de trabalho saudável, seguro, produtivo e, sobretudo, livre de discriminação e de todo tipo de assédio. A Companhia, por sua vez, não tolera no local de trabalho nenhum tipo de assédio ou discriminação, entre os quais se inclui ações, comentários ou críticas baseadas em raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, incapacidade física, idade ou baseados em qualquer classe legalmente protegida por leis federais, estaduais ou locais aplicáveis;

#### **4.3. Na conduta pessoal:**

---

Na Conduta Pessoal dos empregados e de seus administradores, a PBGÁS considera falta grave:

- I. Apropriar-se ou utilizar-se de bens da empresa para uso pessoal;
- II. Influenciar negociações ou transações com fornecedores ou outras organizações externas;
- III. Utilizar o tempo remunerado pela Companhia para desenvolver qualquer atividade externa, interna ou pessoal, que conflite com as atividades profissionais;
- IV. Usar o cargo ou a posição na Companhia para influenciar ou coagir outro empregado a fazer ou deixar de fazer algo, a fim de obter proveito pessoal;
- V. Elaborar ou participar em qualquer tipo de propaganda gratuita ou remunerada, inclusive política, que envolva a imagem da Companhia sem a devida autorização;
- VI. Prevaler-se de relações de autoridade ou de confiança, para praticar qualquer tipo de discriminação, intimidação ou provocação, em especial quanto à raça, religião, sexo, deficiência, idade ou nacionalidade;
- VII. Receber de usuários, fornecedores ou outros, qualquer tipo de pagamento a título de gratificação ou remuneração por serviços prestados que visem a obtenção de qualquer vantagem;

- 
- VIII. Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe; que conduza a formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo;
  - IX. Utilizar de recursos tecnológicos da Companhia para uso pessoal para acesso, transmissão ou recepção de conteúdos sexuais, políticos, religiosos, hostis em relação às leis e jurisdições locais;
  - X. Prover informações sobre os empregados da empresa ou listas de empregados, para outras entidades sem solicitação ou autorização expressa da Diretoria Executiva, descumprindo o que preconiza a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais); e
  - XI. No tocante às licitações e contratos:
    - a) agir com a intenção de frustrar o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
    - b) fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público ou contrato dele decorrente; e
    - c) afastar ou procurar afastar licitante com o intuito de obter vantagem de qualquer tipo.

#### **4.4. Nas relações com os usuários:**

---

Nas relações com os usuários, a PBGÁS considera:

- I. Compromisso de todos os profissionais atender ao usuário dentro de prazos ágeis, com clareza, honestidade, urbanidade, cortesia, presteza, eficiência e atitude positiva, em conformidade com as políticas comerciais e objetivos da Companhia e sobretudo com o Decreto Estadual nº 38.309/2018;
- II. Indispensável a valorização, o relacionamento e as ações pré e de pós-venda, levando em consideração a importância da satisfação do cliente em todo o processo;
- III. Compromisso corporativo em fornecer produtos e serviços, conforme requisitos e padrões de qualidade legalmente estabelecidos, necessária a realização de pesquisa de satisfação, buscando melhorar continuamente o relacionamento com seus usuários e consumidores para a manutenção de relacionamentos duradouros;
- IV. Reparação de possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade aos usuários com máxima agilidade e em prazos exequíveis.

---

#### **4.5. Nas práticas de comunicação e marketing:**

---

Nas práticas de comunicação e marketing, a PBGÁS se compromete:

- I. Assegurar um processo de comunicação tanto no ambiente interno quanto externamente, com qualidade, transparência, sinceridade e intensidade, utilizando os canais formais ou informais de comunicação;
- II. Entender e defender que as informações relevantes fluam no ambiente organizacional como um todo, em todos os níveis, de forma que as informações necessárias estejam de posse das pessoas certas, no tempo certo, sem nenhum bloqueio;
- III. Entender e defender que sua administração deve estimular a criação de mecanismos que evitem que as informações sejam utilizadas ou manipuladas como instrumento de poder, de forma distorcida ou inadequada, visando objetivos pessoais ou setoriais;
- IV. Entender e defender que a comunicação interpessoal deve fluir de forma respeitosa, com adequada privacidade, propiciando o desenvolvimento de um clima de abertura e confiança, gerando mais motivação e bem-estar das pessoas;
- V. Recomendar, objetivando fortalecer o conceito de equipe e de melhoria contínua no processo das relações interpessoais, os contatos pessoais sempre que possível;
- VI. As práticas de Marketing da PBGÁS e o relacionamento com usuários e o público em geral devem ser sempre pautados pela sinceridade e respeito à legislação de proteção ao consumidor, que pode se aplicar tanto aos produtos vendidos quanto aos serviços prestados pela Companhia, no que diz respeito à qualidade, risco à segurança e/ou à saúde dos usuários. Devem-se evitar informações incompletas ou incorretas a respeito da utilização adequada e dos perigos inerentes aos produtos vendidos ou aos serviços prestados pela Companhia, bem como disponibilização de produto ou serviço fora da conformidade com os parâmetros e com as especificações estabelecidas (padrões estabelecidos ou negociados), além do cumprimento da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais);
- VII. Direcionar para a Gerência de Comunicação Institucional (GCI) todos os contatos e informações destinadas à imprensa em geral.

---

#### **4.6. Nas relações com fornecedores:**

---

Nas relações com fornecedores e Parceiros, a PBGÁS:

- I. Entende e considera que os fornecedores e prestadores de serviços como parceiros; por isso, devem ser tratados com profissionalismo, respeito, justiça, ética e transparência;
- II. Procura estabelecer critérios equitativos de seleção, rejeitando qualquer tipo de favorecimento ou discriminação;
- III. Repudia a obtenção de vantagens ou favorecimento para benefício pessoal, não sendo permitido aceitar presentes que possam influenciar indevidamente qualquer pessoa da Companhia nas relações com usuários, fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros de negócios. Presentes podem criar conflitos de interesses entre a pessoa que o recebe e a empresa ou organização que o concede;
- IV. Condena que qualquer empregado ou dirigente da Companhia preste assistência técnica, consultoria ou assessoria a fornecedores ou prestadores de serviços à PBGÁS ou aqueles interessados ou participantes de processo licitatório;
- V. Condena que qualquer empregado ou dirigente faça uso de informações a que tenha acesso em decorrência de sua atribuição a fim de obter vantagem pessoal, para parentes ou terceiros;
- VI. Solicita que os empregados das empresas prestadoras de serviço respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código de Conduta e Integridade, enquanto perdurarem os contratos com a PBGÁS, observadas as situações que ensejem confidencialidade;
- VII. Solicita que os estagiários e jovens aprendizes da Companhia respeitem os princípios éticos e os compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem os contratos com a PBGÁS, observadas as situações que ensejem confidencialidade;
- VIII. Seleciona e contrata fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios estritamente legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade, exigindo um perfil ético em suas práticas de gestão e de responsabilidade social e ambiental, recusando práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, trabalho forçado ou compulsório e outras práticas contrárias aos princípios deste Código de Conduta e Integridade.
- IX. Espera que seus fornecedores, contratadas e parceiros não tolerem, permitam ou se envolvam em suborno, corrupção e/ou quaisquer práticas não éticas ao lidar tanto com empresas públicas quanto empresas privadas, bem como, quaisquer agentes públicos, Agência Reguladoras e/ou Órgãos de Controle, sendo estes agentes públicos notificados conforme Decreto Estadual nº 38.308/2018.

#### 4.7. Nas informações confidenciais e sensíveis:

---

Informações confidenciais são todas as informações (escritas ou verbais) relacionadas à Companhia, aos seus parceiros de negócios, fornecedores e usuários que necessitem de sigilo, que tenham sido obtidas por qualquer empregado durante o trabalho e que não estejam disponíveis para o público em geral, a exemplo de:

- a) aquelas que garantem à Companhia a obtenção de vantagens competitivas;
  - b) aquelas que descrevem uma parte significativa dos seus negócios e de seus recursos técnicos, financeiros e humanos;
  - c) aquelas que contêm estratégias operacionais de longo prazo; e
  - d) aquelas que têm um impacto potencialmente grave nas políticas e práticas relacionadas a recursos humanos; e
  - e) demais informações estratégicas da Companhia e que, por qualquer motivo, deva ser considerada confidencial.
- 
- I. Informações consideradas confidenciais podem ser compartilhadas com outros colegas dentro da Companhia que tenham necessidade empresarial legítima de tomar conhecimento dessas informações;
  - II. Todo empregado que lidar com documentos de conhecimento empresarial confidencial é responsável pela manutenção do seu sigilo e da guarda do documento;
  - III. A classificação de uma informação ou documento como “confidencial” é competência dos Diretores e dos Gerentes;
  - IV. Toda documentação ou correspondência endereçada a Companhia com o indicativo de “Pessoal”, “Confidencial” ou “Sigilosa”, somente deve ser aberta pelo seu respectivo destinatário.
  - V. O arquivo, descarte ou destruição da documentação da Companhia, especialmente os classificados como “confidenciais”, deve ser realizado em cumprimento aos procedimentos e normas determinados pela PBGÁS.
  - VI. A PBGÁS respeita o direito à privacidade de cada empregado, mantendo a confidencialidade de todos os seus dados, respeitando a Lei nº 12.527/2011, a Lei nº 13.303/2016 e a Lei nº 13.709/2018

- VII. As mesas de trabalho, arquivos e computadores, assim como comunicações, correio eletrônico, mensagens de voz, registros e informações criadas em serviço, bem como todas as informações transmitidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas e telefones, são bens de propriedade da Companhia.
- VIII. A Companhia poderá acessar e inspecionar os seus sistemas a qualquer tempo e ao seu exclusivo critério, sem a necessidade de qualquer aviso prévio. Igualmente, a Companhia tem o direito de monitorar o uso pelo empregado dos equipamentos e bens, inclusive ler e-mails recebidos, transmitidos ou armazenados nos sistemas e ouvir mensagens de correio de voz, no curso ordinário dos trabalhos, dependendo de sua necessidade.

#### **4.8. No desempenho da função de gestão:**

---

No desempenho da função de gestão, a PBGÁS valoriza as seguintes atitudes:

- I. Compromisso com seu autodesenvolvimento e com o desenvolvimento da sua equipe, buscando atualização com a utilização de novas tecnologias e técnicas gerenciais, de forma a desenvolver as competências necessárias para si e para os seus colaboradores;
- II. Construção de um ambiente favorável para o franco relacionamento, estimulando o trabalho em equipe e contribuindo para que o “nós” prevaleça sobre o “eu”;
- III. Desenvolvimento de um ambiente onde a liberdade para fazer sugestões e apresentar ideias novas seja amplo e irrestrito, a livre comunicação e o compartilhamento das informações sejam estimulados;
- IV. Desenvolvimento de ações voltadas para a satisfação dos acionistas tendo foco na racionalidade, na rentabilidade e visão estratégica e de custo;
- V. Desenvolvimento de ações voltadas para a satisfação dos usuários, tendo como foco a qualidade do produto e serviços da Companhia e o cumprimento de prazos e compromissos contratuais;
- VI. Desenvolvimento uma visão sistêmica da Companhia, onde todos têm o seu papel definido e todas as peças são fundamentais na PBGÁS;
- VII. Praticar um estilo de gestão participativo, estimulando mudanças e assegurando o sucesso da sua gestão;
- VIII. Contribuir para melhorar e preservar a imagem institucional da Companhia, além do cuidado com os bens patrimoniais e com as instalações físicas (limpeza, arrumação, layout etc.), que

são indicativos da responsabilidade gerencial e da preocupação com a qualidade no ambiente de trabalho;

- IX. Compromisso com as Políticas, Objetivos, Diretrizes e Metas da Companhia de forma a criar uma cultura movida a objetivos e que busque resultados;
- X. Incentivar a inovação e a criatividade, desafiando constantemente as pessoas a fazerem mais e melhor, ajudando no processo de melhoria contínua e contribuindo para o crescimento e otimização dos resultados da Companhia;
- XI. Contribuir para eliminar a burocracia, fortalecendo os controles e os processos, valorizando a descentralização;
- XII. Praticar a meritocracia, reconhecer e recompensar;
- XIII. Praticar liderança pelo exemplo e buscar a proatividade ao invés de reação, tendo iniciativa máxima, agregando valor à equipe e à Companhia;
- XIV. Zelar pelo cumprimento da legislação e das normas e procedimentos da Companhia;
- XV. Incentivar ações voltadas para motivação de cada colaborador e o seu comprometimento para a consecução dos objetivos empresariais;
- XVI. Adotar e incentivar ações de marketing, visando o fortalecimento da imagem da Companhia como fornecedora de um produto de qualidade e indispensável para a população e alavancadora do desenvolvimento do Estado

No desempenho da função de gestão, a PBGÁS reprova as seguintes atitudes:

- I. Formação de grupos ou feudos onde cada área se acha mais importante;
- II. Insensibilidade em relação a sugestões de outras áreas ou de qualquer empregado;
- III. Erro repetido e omissão por falta de visão sistêmica ou de insensibilidade para os problemas da Companhia;
- IV. Omissão por falta de diretriz ou orientação;
- V. Relacionamento interpessoal pautado pela arrogância ou pelo apego ao cargo, contribuindo e estimulando a criação de um ambiente de trabalho onde prevaleçam as intrigas, fofocas e críticas destrutivas;
- VI. Imposição da liderança, prejudicando a valorização e o crescimento profissional do empregado;
- VII. Omissão em relação a custos e desperdícios;
- VIII. Omissão em relação à indisciplina e à falta de assiduidade de qualquer empregado da PBGÁS.

---

#### **4.10. Nas relações com órgão de controle:**

---

As relações com os Órgãos de Controle e Órgão Regulador dar-se-ão sob os princípios da cooperação e da transparência, respeitando prazos e determinações deles emanadas.

---

#### **4.11. Nas relações com sindicatos e com os representantes sindicais:**

---

As relações com os sindicatos e com os representantes sindicais dar-se-ão sob os princípios da civilidade, do respeito e da transparência, devendo-se sempre buscar a prática do diálogo aberto como principal recurso para a solução dos pontos de não convergência e sob o estrito cumprimento às legislações nacionais, estaduais e municipais, especialmente àquelas concernentes ao combate à corrupção, bem como às Regras do Código de Conduta e Integridade ora apresentadas.

---

#### **4.12. Trabalhando com saúde e segurança**

---

- I. A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a PBGÁS, estando acima de questões econômicas ou comerciais;
- II. A Companhia adota uma abordagem preventiva com relação aos desafios ambientais em suas operações e decisões de negócios, buscando continuamente o emprego de tecnologias e de processos sustentáveis e também apoiando o desenvolvimento de iniciativas que promovam maior responsabilidade social e ambiental em seu entorno;
- III. Todas as informações relativas à saúde, segurança e meio ambiente, que possam ter impactos sobre os empregados diretos e indiretos da PBGÁS, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente deverão ser tratadas de forma transparente;
- IV. A Companhia realizará continuamente treinamentos com os empregados para que eles conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas;
- V. O empregado, os fornecedores e prestadores de serviços da PBGÁS devem familiarizar-se com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente;
- VI. As empresas prestadoras de serviços contratadas pela PBGÁS devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades;



- VII. As empresas prestadoras de serviços à PBGÁS, que operam dentro dos recintos da Companhia, devem declarar conhecer e se comprometer a cumprir as Normas de Segurança e Saúde no Trabalho com a mesma intensidade demandada pela PBGÁS em relação a seus empregados;
- VIII. É responsabilidade de todos observar atentamente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de risco à segurança, à saúde ou ao meio ambiente;
- IX. Caso algum indício de risco à segurança, à saúde ou ao meio ambiente seja reconhecido, o fato deve ser informado imediatamente à liderança local para as providências de alerta aos potenciais envolvidos, bem como à Ouvidoria da PBGÁS para a adoção das providências cabíveis, sendo tal comportamento considerado como uma demonstração de comprometimento com as questões de segurança;
- X. Em situações de emergência, como acidentes ambientais ou de trabalho, os envolvidos devem seguir os procedimentos previstos para a situação e rapidamente relatar os fatos à administração local, que deverá realizar a comunicação com as partes interessadas prevista em procedimentos operacionais;
- XI. Somente os porta-vozes oficialmente indicados pela Companhia poderão dar entrevistas ou fazer comunicados às autoridades e à comunidade.

## 5. COMBATENDO A CORRUPÇÃO

Temos tolerância zero à corrupção, seja por ação, omissão ou leniência e acreditamos que o abuso de poder para obter ganhos pessoais não é uma maneira justa de se fazer negócios. É terminantemente proibido oferecer ou receber qualquer tipo de presente, favor ou algo de valor, direta ou indiretamente, para influenciar uma decisão ou obter uma vantagem indevida, pois isso é considerado suborno.

A conduta corrupta de seus empregados é inaceitável, seja em atos em nome da Companhia ou em atos fora dela, que venham a repercutir negativamente a sua imagem ou valor

A PBGÁS exige que seus empregados evitem direta ou indiretamente qualquer situação que facilite práticas corruptas, pois a imagem e a reputação da Companhia são ativos intangíveis e de valores irreparáveis a serem sempre preservados.

Os empregados, bem como os administradores e membros do Conselho Fiscal da PBGÁS estão sujeitos à Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção), à Lei nº 8.429/92 (Lei de Improbidade) e demais legislações federais e estaduais concernentes ao combate à corrupção.

É proibida a prática dos seguintes atos relacionados a corrupção:

- a) Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada (pagamentos de facilitação);
- b) Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos em Lei;
- c) Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

No tocante a licitações e contratos:

- a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública; e
- h) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Neste contexto, a PBGÁS proíbe a oferta ou recebimento por parte de qualquer empregado, administrador ou membro do Conselho Fiscal da Companhia ou por parte de qualquer pessoa que atue por conta da Companhia uma vantagem indevida relacionada às suas atividades. Tal proibição não é limitada a pagamentos em dinheiro, mas inclui também para fins de corrupção:

- a) Brindes;
- b) Despesas de entretenimento, com refeições e de viagem;
- c) Doações, patrocínios e outras contribuições;
- d) Relações comerciais, empregos e/ou oportunidades de investimento;
- e) Informações privilegiadas que podem ser utilizadas na negociação de títulos, ações ou outras commodities;
- f) Descontos ou créditos pessoais;
- g) Pagamentos de facilitação;
- h) Assistência ou suporte para familiares; e
- i) Quaisquer outros benefícios ou vantagens.

A PBGÁS proíbe qualquer forma de corrupção, inclusive todas acima descritas, em favor de qualquer pessoa. Os empregados, os administradores e os membros do Conselho Fiscal da PBGÁS reconhecem que a Companhia pode ser responsabilizada por ofertas ou pagamentos efetuados por pessoas que atuem em nome e por conta da Companhia, relativamente a suas atividades de negócio, quando a PBGÁS for informada de que tal oferta ou pagamento foi efetuado indevidamente.

Contribuições a partidos políticos e/ou Sindicatos – A PBGÁS não permite nenhuma contribuição, favorecimento, benefício, direto ou indireto e de qualquer forma, a partidos políticos, movimentos, organizações políticas e sindicais, nem aos seus representantes e candidatos (todas definidas como contribuições políticas), com exceção dos obrigatórios e/ou permitidos por lei e normas aplicáveis.

As contribuições políticas, quando permitidas, devem respeitar os seguintes padrões mínimos:

- a) Devem ser aprovadas na forma do Estatuto Social e regimentos internos da PBGÁS;
- b) Devem ser suportadas por um parecer jurídico quanto à obrigatoriedade e/ou permissão de lei;
- c) Devem ser devidamente registradas nos livros contábeis da PBGÁS e suportadas pelas documentações relativas;

- d) Os pagamentos devem ser efetuados exclusivamente na conta corrente bancária da entidade beneficiária e não podem ser em dinheiro ou em contas numerárias ou cifradas;
- e) O beneficiário deve empenhar-se por escrito a registrar de forma apropriada e transparente as contribuições recebidas nos próprios livros contábeis e registros, em conformidade com a legislação aplicável.

Qualquer doação deve respeitar os seguintes padrões mínimos:

- a) Deve ser efetuada nos limites do orçamento aprovado;
- b) Deve ser aprovada na forma do Estatuto Social e regimentos internos da PBGÁS;
- c) Deve ser efetuada somente em favor de beneficiários de não recente constituição, notórios, confiáveis e com ótima reputação no tangente à honestidade e práticas corretas;
- d) O beneficiário deve demonstrar que tem todas as certificações e todos os requisitos necessários para o recebimento das doações, conforme as legislações aplicáveis;
- e) Deve ser mantida toda a documentação referente à doação, com descrição da finalidade, dos documentos requeridos por lei e parecer jurídico sobre a legalidade da doação;
- f) Os pagamentos devem ser efetuados exclusivamente na conta corrente da entidade beneficiária. Não são permitidos pagamentos em dinheiro ou em contas cifradas ou numerária;
- g) Devem ser registradas nos livros contábeis da Companhia de forma transparente.

Os registros contábeis devem ser realizados em conformidade com os padrões contábeis definidos por lei. Devem ser completos, tempestivos, corretos e refletir de forma exata e transparente os fatos de cada transação.

Todos os custos e despesas, as entradas e saídas de caixa, as receitas e reembolsos, os pagamentos e os empenhos de despesas devem ser tempestivamente contabilizados, de forma completa e acurada e devem ser suportados por adequada documentação emitida conforme as leis aplicáveis.

## **6. NAS RELAÇÕES COM A SOCIEDADE E COM O MEIO AMBIENTE**

A PBGÁS, na condição de elemento constitutivo da Sociedade e de ente que mantém permanente inter-relação com o Meio Ambiente, adota as seguintes práticas:

- I. Atuar de modo a contribuir decisivamente para o desenvolvimento econômico, tecnológico, ambiental, social, político e cultural do estado e do país;
- II. Contribuir com o poder público na elaboração e execução de políticas públicas gerais e de programas e projetos específicos comprometidos com o desenvolvimento sustentável;
- III. Estimular a conscientização social e o exercício da cidadania ativa por parte de todos os seus empregados por meio de seu exemplo institucional e pelo desenvolvimento de programas de educação para a cidadania;
- IV. Interagir em parceria com instituições de ensino para a melhoria da qualificação da mão de obra no setor de gás natural e energia;
- V. Acatar e contribuir com fiscalizações e controles do poder público;
- VI. Representar-se adequada e ativamente em entidades de serviços, associações técnicas e profissionais, bem como demais instituições da comunidade;
- VII. Colaborar, em conformidade com a sua missão, na captação e implantação de empreendimentos que se posicionem como potenciais usuários;
- VIII. Criar e manter um cordial relacionamento com todos os Órgãos dos Governos Federal, Estadual e Municipal e com os demais poderes Legislativo e Judiciário;
- IX. Conquistar o reconhecimento da comunidade por seus esforços e a compreensão da natureza de suas atividades, através dos programas de divulgação institucional, objetivando ganhar respeito, admiração e confiança dos usuários e do público.
- X. Ter compromisso com a proteção responsável do meio ambiente e com o cumprimento de todos os regulamentos e Leis aplicáveis, bem como a preservação da saúde e da segurança dos seus empregados, assim como, das comunidades onde desenvolve suas atividades;
- XI. Apoiar, por meio da responsabilidade socioambiental, ações de incentivo à educação e à cultura, aos esportes e à preservação e à melhoria do meio ambiente; e
- XII. Estimular a utilização de soluções que objetivem eliminar o desperdício de recursos naturais, maximizar a eficiência energética, maximizar o uso de energias renováveis e melhorar as condições ambientais, garantindo o crescimento sustentável.

## 7. CANAL DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

A PBGÁS entende que a comunicação é um instrumento fundamental para gestão transparente da Companhia e disseminação eficaz dos valores e princípios descritos neste Código de Conduta e

Integridade, bem como das demais normas internas de ética e obrigacionais. Para tanto, disponibiliza a todos os públicos interessados o Canal de Comunicação e Denúncia, o qual pode ser acessado conforme descrito abaixo:

E-mail - [canaldedenuncia@pbgas.com.br](mailto:canaldedenuncia@pbgas.com.br)

Imparcial e transparente, o canal é uma ferramenta que garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas e promovendo um ambiente melhor para todos. Com ele, é possível encaminhar denúncias de descumprimento deste Código de Conduta e Integridade e que serão analisadas por respectivo Comitê de Conduta e Integridade designada pela Diretoria Executiva da Companhia.

A Ouvidoria e o Comitê de Conduta e Integridade responsáveis pelo processamento de denúncias de transgressões éticas preservarão o anonimato do denunciante que comunicar, de boa-fé, acusações e críticas contra a Companhia ou, ainda, assuntos que poderiam resultar em responsabilidade por danos, prejuízos por infrações da lei ou por conduta antiética, de modo a evitar retaliações contra o denunciante e lhe darão conhecimento das medidas adotadas.

A Companhia não tolerará retaliação a pessoa que utilizar o canal de comunicação e buscará, de todas as formas, prevenir este tipo de conduta.

## 8. PENALIDADES PELO NÃO CUMPRIMENTO

Violações a este Código de Conduta e Integridade, a demais políticas, normas, procedimentos e orientações da PBGÁS sujeitam os infratores a consequências, que incluem advertência verbal ou formal, suspensão ou demissão. As medidas disciplinares são aplicadas considerando o tipo de violação e sua gravidade, as orientações do Comitê de Conduta e Integridade da PBGÁS e a legislação aplicável.

O não cumprimento dos Princípios e Regras constantes deste documento sujeitará os fornecedores e contratados da PBGÁS às sanções contratuais e legais previstas, que poderão compreender até a cessação imediata da relação estabelecida com a Companhia.

## 9. APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta e Integridade abrange os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, os ocupantes de funções gerenciais, os empregados, os estagiários, os jovens aprendizes e os prestadores de serviços da PBGÁS, conforme disposições contratuais, constituindo compromisso individual e coletivo de todos e de cada um deles cumpri-lo e promover seu cumprimento nas suas relações com todas as partes interessadas.

Ninguém, independentemente de seu nível ou de posição, está autorizado a solicitar que qualquer profissional cometa um ato ilegal ou que contrarie o estabelecido neste documento. Igualmente, nenhum profissional pode justificar uma conduta imprópria ou ilegal, amparando-se em uma ordem superior ou no desconhecimento dos Princípios e Regras estabelecidos neste documento.

O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código de Conduta e Integridade poderá implicar na adoção de medidas disciplinares a qualquer empregado, em qualquer nível, que cometer ou tolerar qualquer tipo de conduta ilegal ou antiética ou que não tomar providências imediatas ao tomar conhecimento de tais condutas. Assim, cada empregado assume o compromisso de ler e tomar conhecimento dele, assim como assumir a responsabilidade de obedecer às orientações deste Código de Conduta e Integridade.

Todos os atos praticados por qualquer pessoa ligada à PBGÁS que impliquem no descumprimento dos dispositivos estabelecidos neste Código de Conduta e Integridade serão apurados em procedimento estabelecido no Regulamento de Pessoal e na Legislação em vigor, conforme o caso.

As empresas contratadas pela PBGÁS e demais interessados em contratar devem obrigatoriamente cumprir as disposições contratuais, agindo sempre com base nos princípios da legalidade, probidade e moralidade. Os fornecedores e demais interessados em contratar com a PBGÁS que praticar qualquer ato ilícito capaz de gerar prejuízos a esta Companhia, serão responsabilizados nos termos da Lei 13.303/2016 e Lei 12.846/13.

## 10. TREINAMENTO

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, os ocupantes de funções gerenciais, os empregados, os estagiários e os jovens aprendizes receberão treinamento

com relação ao conteúdo deste Código de Conduta e Integridade, no mínimo anualmente, cabendo à Gerência de Recursos Humanos contemplar tais ações no orçamento anual da Companhia

## 11. LISTA DE DISTRIBUIÇÃO

Os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, os ocupantes de funções gerenciais, os empregados, os estagiários, os jovens aprendizes e os prestadores de serviços da PBGÁS tomarão conhecimento formal deste Código de Conduta e Integridade, que será amplamente divulgado, por meio impresso e eletrônico.

O presente Código de Conduta e Integridade estará disponível na pasta: Z:\DOCUMENTACAO\SDE\Instrumentos de Gestão\Documentação Normativa\Código de Conduta e Integridade.

## 12. APROVAÇÃO E REVISÃO

Este Código de Conduta e Integridade foi apreciado pela Diretoria Executiva da PBGÁS, na 706ª Reunião de DIREX, realizada em 30.06.2020, e aprovado na 218ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 28.08.2020 e somente com a aprovação formal destes órgãos poderá sofrer futuras alterações.

## 11. VIGÊNCIA

Os efeitos deste Código de Conduta e Integridade entram em vigor 30 dias após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, sendo dada ampla divulgação do seu conteúdo junto a todos os profissionais da PBGÁS.

## 12. DISPOSIÇÕES GERAIS

A Diretoria Executiva é responsável por garantir a aplicação deste Código de Conduta e Integridade e por propor ao Conselho de Administração o seu aperfeiçoamento e a sua atualização, sempre que necessário. Dúvidas sobre a interpretação, a abrangência ou os procedimentos relacionados ao Código de Conduta e Integridade devem ser tratadas pela Ouvidoria, que, quando necessário, direcionará as questões específicas às outras áreas da empresa.