

# Código de Ética do MultiBRA Fundo de Pensão

Código de Ética aprovado pelo Conselho Deliberativo do MultiBRA Fundo de Pensão em reunião realizada no dia 25/03/2014

---

# Índice

INTRODUÇÃO.....	2
1. DOS OBJETIVOS.....	3
2. DOS VALORES E PRINCÍPIOS.....	4
2.1. DOS VALORES:.....	4
2.1.1. Profissionalismo:.....	4
2.1.2. Cooperação: .....	4
2.1.3. Espírito de Equipe:.....	4
2.1.4. Comportamento Ético: .....	4
2.1.5. Relacionamento interpessoal.....	4
2.2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:.....	4
3. ABRANGÊNCIA.....	7
4. DO CONFLITO DE INTERESSE .....	8
5. DAS OBRIGAÇÕES .....	9
5.1. DO QUADRO CORPORATIVO, COLABORADORES E/OU PRESTADORES DE SERVIÇOS:.....	9
5.2. DOS MEMBROS ESTATUTÁRIOS:.....	9
6. DO RELACIONAMENTO.....	11
7. DA CONFIDENCIALIDADE .....	12
8. DO COMITÊ DE ÉTICA.....	13
9. DAS PENALIDADES: .....	14
10. DA LEGALIDADE .....	15
11. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS. ....	16

---

## INTRODUÇÃO

O Código de Ética em questão expressa um conjunto de políticas e práticas específicas, abrangendo o comportamento dos conselheiros, dirigentes, e colaboradores, na gestão do MultiBRA Fundo de Pensão, doravante designado simplesmente ENTIDADE, tais como: Participantes, Assistidos, Beneficiários, Patrocinadoras, Governança Corporativa, Prestadores de Serviços e outros Colaboradores. A ENTIDADE é uma Entidade Fechada e Multipatrocinada de Previdência Complementar, com fins previdenciais e não lucrativos, cuja finalidade é administrar planos privados de previdência complementar às empresas na forma e sob as condições estabelecidas nos Regulamentos dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administra e que se propõe a ampliar constantemente a qualidade do seu desempenho, permitir seu permanente crescimento, com resultados positivos e contribuir para sua perenidade, além do bem estar de todos os seus Participantes e Assistidos.

É com esse intuito que a ENTIDADE decidiu estabelecer e adotar este Código de Ética, considerando o que segue:

- Administrar Planos de Benefícios de caráter previdenciário com competência, profissionalismo e transparência;
- Promover relacionamento produtivo e ético com as Patrocinadoras, Participantes, Assistidos, Prestadores de Serviços e Governança Corporativa, buscando satisfação e transparência;
- Desenvolvimento de uma ferramenta de gestão que apresente o padrão ideal de comportamento ético das pessoas vinculadas direta e indiretamente a sua gestão;
- Desenvolvimento e implementação interna da cultura da transparência, da moral e da ética, e uma responsabilidade social e cultural sustentável.

---

## 1. DOS OBJETIVOS

- Estabelecer padrões de conduta a serem observados pelos conselheiros, dirigentes e colaboradores, na gestão da ENTIDADE, no exercício de suas funções e no limite de suas competências, contribuindo para o aperfeiçoamento do comportamento ético e para o fortalecimento das relações no âmbito da ENTIDADE;
- Evitar situações que possam suscitar conflitos de interesse, bem como definir as regras necessárias à solução dos mesmos, respeitando o que estabelece a legislação vigente, Estatuto da Entidade, Regulamentos dos Planos de Benefícios e os Regimentos Internos da Governança Corporativa;
- Preservar a imagem e a reputação da Entidade, dos conselheiros, dirigentes e colaboradores, contribuindo para o seu desenvolvimento e fortalecimento, de modo a ampliar e reforçar a confiança dos Participantes, Assistidos, Patrocinadoras e da sociedade;
- Dar transparência à condução dos negócios da ENTIDADE e definir padrões de conduta ética para a gestão dos Planos de Benefícios, protegendo os interesses dos Participantes e Assistidos, impedindo a participação da ENTIDADE em interesses que sejam conflitantes com os objetivos da ENTIDADE Patrocinadora.
- Demonstrar de forma clara as regras de condutas a serem alcançadas por todos os conselheiros, dirigentes e colaboradores, na gestão da ENTIDADE;
- Definir as regras sobre possíveis conflitos de interesses;
- Estabelecer princípios fundamentais sobre a conduta da gestão dos Planos de Benefícios e dos negócios da ENTIDADE;
- Definir penalidades, em casos de infração das regras estabelecidas por este Código de Ética.

---

## 2. DOS VALORES E PRINCÍPIOS

### 2.1. DOS VALORES:

#### 2.1.1. Profissionalismo:

Valorização do profissionalismo dos agentes envolvidos, quais sejam a Governança Corporativa, Colaboradores e Prestadores de Serviços, para melhorar os resultados da gestão dos Planos de Benefícios.

Contínua especialização e melhoria profissional em linha com a Educação Previdenciária instituída pela Entidade, legislação vigente e Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC.

#### 2.1.2. Cooperação:

Interesse pela cooperação no intuito de favorecer relações equilibradas e transparentes entre todos os agentes envolvidos na gestão da ENTIDADE.

#### 2.1.3. Espírito de Equipe:

Interação de experiências e o compartilhamento para empreender, inovar e criar, visando reforçar a solidariedade e a sinergia.

#### 2.1.4. Comportamento Ético:

Compromisso assumido pela ENTIDADE, pelos colaboradores internos e externos para garantir o seu êxito e a sua perenidade, sendo a expressão natural de todos os valores anteriores, sempre respeitando os outros existentes.

#### 2.1.5. Relacionamento interpessoal

Criação de um ambiente de trabalho adequado para o exercício das funções e atribuições de todos colaboradores, técnicos e prestadores de serviços, contribuindo para o aumento da produtividade, buscando constantemente o respeito ao ser humano visando o crescimento institucional e social mais harmonioso.

### 2.2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:

- Considerando os valores acima descritos deverão ser estabelecidos os seguintes princípios:
- Na gestão dos Planos de Benefícios administrados pela ENTIDADE, devem ser norteadas constantemente pela busca do fortalecimento dos seus patrimônios, a solvência, a continuidade e transparências nos atos de gestão, garantindo aos Participantes e Assistidos os seus direitos;

- 
- A realização dos negócios na gestão da ENTIDADE deve ser norteada pelos critérios técnicos, de probidade e transparência, com ênfase na liquidez, segurança e responsabilidade social e sustentável;
  - Zelar pela qualidade de seus serviços e agir com transparência e profissionalismo, em consonância com o estabelecido na legislação e nos normativos da ENTIDADE;
  - Buscar padrões de excelência de conduta que demonstrem o comprometimento de todos os seus integrantes para com os interesses e seus objetivos, bem como para com as obrigações assumidas pela ENTIDADE perante seus Participantes, Assistidos, Patrocinadoras e Colaboradores;
  - Observância ao Estatuto, Regimentos Internos, Regulamentos e normativos específicos, além da legislação aplicada às Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), com intuito de garantir a consecução dos princípios sociais, legais e estatutários;
  - Zelar pela excelência no atendimento aos participantes, assistidos e colaboradores, buscando permanentemente o aperfeiçoamento pessoal e profissional.
  - A comunicação e a informação entre todos agentes da governança e seus colaboradores internos e externos, quando for o caso, deve fluir entre os vários níveis de gestão e adequado nível de supervisão.

Deverão ser vedados os seguintes princípios e condutas considerados inaceitáveis:

- Os conselheiros, dirigentes e colaboradores envolvidos na gestão da ENTIDADE exercerem sua colocação, poder ou autoridade em desconformidade aos interesses da ENTIDADE, mesmo que observadas as formalidades procedimentais vigentes;
- Promover quaisquer atos ilícitos a expensas da ENTIDADE;
- Pronunciar-se em nome da ENTIDADE, por qualquer meio de comunicação, sobre assuntos que venham a prejudicar a gestão da ENTIDADE ou dos Planos de Benefícios;
- Praticar atos utilizando a estrutura ou o nome da ENTIDADE para obter vantagens pessoais;
- Fazer uso de informações privilegiadas da ENTIDADE para obtenção de vantagens para si ou para terceiros;
- Prejudicar indevidamente a imagem da ENTIDADE ou dos agentes envolvidos no processo de gestão, com atitudes ou decisões cujo risco de prejuízo ao patrimônio dos participantes seja iminente;
- Promover qualquer situação que possa caracterizar preconceito relacionado à cor, sexo, idade, raça, credo, classes sociais ou qualquer outra forma de discriminação entre os agentes envolvidos no processo de gestão da Entidade;
- Permitir e/ou ser conivente em atos que venham a infringir a legislação, Estatuto, Regulamentos, Regimentos Internos e Normativos aprovados pelo Conselho Deliberativo da ENTIDADE,

- 
- Praticar atos de assédio moral e sexual contra os agentes envolvidos direta ou indiretamente na gestão da Entidade, assim como em relação aos colaboradores internos e externos;
  - Deixar de comunicar ao seu superior imediato sobre conhecimento de atos ou fatos que possam colocar em risco o patrimônio e a imagem da ENTIDADE.

---

### 3. ABRANGÊNCIA

O presente Código de Ética é aplicável aos agentes envolvidos na gestão da ENTIDADE, de forma direta e indireta, quais sejam:

- Membros dos Órgãos Estatutários (Conselho Deliberativo, Fiscal e Diretoria Executiva);
- Empregados do quadro próprio ou do Grupo Bradesco cedidos a ENTIDADE;
- Prestadores de Serviços;
- Demais colaboradores que poderão fazer parte da gestão por período determinado.

---

## 4. DO CONFLITO DE INTERESSE

No desempenho de suas atribuições e deveres, todos os grupos listados no item 3 do presente Código devem impedir e suprimir a ocorrência de situações de conflito entre os seus interesses e da ENTIDADE, caracterizados, em especial:

- Pelas relações comerciais, na qualidade de representante da ENTIDADE, com pessoas físicas ou jurídicas em que tenha interesse ou participação direta ou indireta, ou que mantenham vínculo de seu relacionamento familiar ou pessoal;
- Pelo uso de seu cargo ou de suas atribuições, contemplando informações e assuntos da entidade e daqueles que com ela mantenham relações contratuais ou institucionais, visando influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
- Pela aceitação ou oferecimento de favores de caráter pessoal de que possam resultar em benefícios indevidos e em vínculos não compatíveis com os objetivos e interesses da ENTIDADE;
- Por obtenção de proveito pessoal, direto ou indireto, na utilização por si ou por terceiros de equipamentos, informações e processos da ENTIDADE, diretas ou indiretas, mediante a utilização de informações ou recursos correspondentes aos interesses da entidade;
- Demais conflitos de interesse que estejam relacionados no Código de Ética da ENTIDADE.

---

## 5. DAS OBRIGAÇÕES

São obrigações dos agentes envolvidos na gestão das atividades da ENTIDADE:

### 5.1. DO QUADRO CORPORATIVO, COLABORADORES E/OU PRESTADORES DE SERVIÇOS:

- Empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência na operação das suas atividades, perseguindo padrões excelentes de conduta e demonstrando comprometimento com os Participantes e Assistidos, Patrocinadoras e com a ENTIDADE;
- Realizar as atividades, atuando sempre com cortesia, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em suas diferenças individuais, privacidade e dignidade;
- Exercer suas funções e competências exclusivamente de interesse da ENTIDADE, evitando qualquer atividade incompatível com sua função e responsabilidade executadas na ENTIDADE;
- Obedecer às políticas, normas e procedimentos estabelecidos pela ENTIDADE;
- Não omitir ou falsear a verdade, exercendo suas competências com transparência e nos limites estabelecidos nas normas internas e no presente Código de Ética;
- Não fazer proveito de oportunidades ocorridas no exercício de suas atividades em benefício próprio ou de outrem, capaz de causar danos à ENTIDADE, aos Participantes, Assistidos e às Patrocinadoras;
- Assegurar boas práticas negociais com terceiros, observando o especificado neste Código de Ética, nos Regimentos Internos, no Manual de Governança Corporativa e no Manual de Compliance Corporativa da ENTIDADE.

### 5.2. DOS MEMBROS ESTATUTÁRIOS:

- Contribuir para a permanente solidez econômica, financeira e administrativa da ENTIDADE, exercendo com prudência e transparência, as vantagens que o cargo ou função lhe confere, não realizando gastos indevidos e permitindo desperdícios, nem realizando atos que venham trazer prejuízos ou problemas a ENTIDADE e seus Planos de Benefícios;
- Orientar os negócios da ENTIDADE pelos critérios técnicos e de integridade, enfatizando a liquidez, transparência e segurança, de modo a garantir a melhor gestão dos Planos de Benefícios administrados e operados pela ENTIDADE;
- Conhecer, cumprir e fazer cumprir a legislação e os regulamentos pertinentes as suas atividades;

- 
- Impedir e eliminar a ocorrência de situações de conflito entre os seus interesses pessoais e os corporativos da ENTIDADE;
  - Manter fiel cumprimento às diretrizes, políticas, manuais, documentos técnicos e normativos internos da ENTIDADE.

---

## 6. DO RELACIONAMENTO

- O relacionamento com os Patrocinadoras deverá se caracterizar pela cooperação, estima e parceria recíproca, zelando sempre pelos interesses dos Participantes e Assistidos, de acordo com as regras e normas gerais que regem a ENTIDADE, e a legislação pertinente;
- O relacionamento com os órgãos reguladores e fiscalizadores deverá manter a transparência e tempestividade das informações, de maneira a facilitar o trabalho daqueles órgãos, atendendo os mesmos em todas as exigências e determinações pertinentes requeridas, dentro do prazo estabelecido;
- O relacionamento com os fornecedores e prestadores de serviços deverá respeitar os critérios técnicos, profissionais e éticos, revestidos de integral transparência, se garantindo sempre da melhor relação econômica e de custo benefício para a ENTIDADE. Não deverá haver acordos contratuais com Instituições financeiras, fornecedores e prestadores de serviços de reputação duvidosa, devendo respeitar as regras de contratações da Entidade;
- A relação com os Participantes e Assistidos deverá manter o padrão de qualidade e prestatividade no atendimento com atenção, cortesia e respeito aos seus direitos, buscando soluções que atendam aos seus legítimos interesses, observando a tempestividade, a eficiência, a eficácia e a transparência;
- O relacionamento entre a ENTIDADE e o seu administrador, deverá ser pautado na colaboração, consideração e parceria mútua, na busca de preservar a transparência e a precisão das informações compartilhadas;
- A ENTIDADE pauta o relacionamento com as outras entidades de previdência complementar pela ética e a civilidade orientada para a melhoria de resultados;
- O relacionamento com a sociedade em geral se dá através de canais de comunicação com o meio externo de forma transparente e com muito respeito;
- O relacionamento da ENTIDADE com a empresa terceira contratada para administração dos planos de benefícios é marcado pela parceria mútua, no comprometimento com a colaboração e com a consideração, com o intuito de preservar a transparência das informações compartilhadas.

---

## 7. DA CONFIDENCIALIDADE

Todos os agentes envolvidos na gestão da ENTIDADE, listados no item 4 do presente Código de Ética, têm o dever de manter absoluto sigilo de informações aos negócios da ENTIDADE e às atividades correlatas as suas funções, atribuições e contratos.

- Excetuam-se desta obrigatoriedade aquelas informações que se tornem públicas por determinações legais, estatutárias, regulamentares, normativas ou por decisão da ENTIDADE, mediante aprovação do Conselho Deliberativo;
- A Governança Corporativa poderá divulgar informações que julgar necessária, ressalvadas aquelas que coloquem a ENTIDADE em risco na forma citada neste Código de Ética;
- Todas as informações referentes aos Participantes e às Patrocinadoras em poder da ENTIDADE devem ser tratadas com sigilo absoluto, e sua divulgação só pode advir mediante autorização expressa dos mesmos ou nos casos previstos pela legislação;
- Nas negociações com prestadores de serviços, sempre serão condicionadas a divulgação de informação a terceiros, devendo ser respeitadas as regras dispostas neste Código de Ética e adicionalmente o compromisso de confidencialidade.

---

## 8. DO COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética será o responsável pela análise e avaliação das dúvidas e omissões do Código de Ética, bem como pela definição das penalidades a serem eventualmente aplicadas àqueles que descumprirem o presente Código. A Diretoria Executiva, com anuência e homologação do Conselho Deliberativo, deverá indicar os membros do Comitê, devendo considerar o que segue:

- O Comitê será formado por, no mínimo, 03 (três) integrantes, podendo ser integrado por membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal; e, representante dos Participantes.
- As análises do Comitê deverão ser levadas ao conhecimento do Conselho Deliberativo que deverá apreciar a matéria e definir sobre as eventuais penalidades a serem adotadas, em conformidade ao disposto neste Código de Ética e Regimento Interno do Conselho Deliberativo, ou dirimir eventuais dúvidas que sejam demandadas ao Comitê de Ética.

---

## 9. DAS PENALIDADES:

Competirá ao Comitê de Ética e ao Conselho Deliberativo, a quem compete expedir o documento sobre a penalidade a ser aplicada, após análise e avaliação do descumprimento do Código de Ética, determinar a aplicação das seguintes penalidades ao (s) infrator (es):

- Advertência por escrito;
- Suspensão temporária de até 30 (trinta) dias sem remuneração aos membros do Quadro Corporativo ou da Governança Corporativa
- Afastamento dos membros da Governança Corporativa;
- Em caso de danos materiais e morais ou prejuízos patrimoniais, o Conselho Deliberativo além de homologar a penalidade deverá propor ação administrativa ou judicial de reparação do dano causado por parte do infrator.
  - Premissas de aplicação das penalidades:
    - A gravidade da infração;
    - A boa-fé ou má-fé do infrator;
    - A vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
    - O grau de lesão à ENTIDADE;
    - As reincidências e respectivas periodicidades.
  - Classificação para aplicação das penalidades:
    - I. No caso de infração leve: advertência por escrito;
    - II. No caso de infração moderada:
      - a. Suspensão temporária de até 30 (trinta) dias sem remuneração aos membros do Quadro Corporativo ou da Governança Corporativa;
      - b. Multa pecuniária ao prestador de serviço, devendo ser estabelecido no contrato de prestação de serviços.
    - III. No caso de infração grave:
      - a. Afastamento dos Membros da Governança Corporativa;
      - b. Rescisão do contrato de prestação de serviços, sem ônus para a ENTIDADE;
      - c. Reparação pecuniária do dano ou prejuízo causado à Entidade.
- No caso de infração grave, além das sanções citadas deverá haver análise se ocorreu prejuízos ao patrimônio dos Planos de Benefícios administrados pela ENTIDADE, que deverá buscar, judicialmente, responsabilizar civil e penalmente os infratores, além de instauração de processo disciplinar.

---

## 10. DA LEGALIDADE

Os Conselhos Fiscal, Deliberativo e Diretoria Executiva, empregados do Grupo Bradesco, prestadores de serviços, e demais colaboradores devem desempenhar suas funções em conformidade com:

- A legislação pertinente das Entidades Fechadas de Previdência Complementar;
- As normas que regem a regulamentação dos planos de benefícios;
- A Constituição da República Federativa do Brasil;
- O Estatuto da ENTIDADE e Regimentos Internos dos Conselhos Deliberativo, Fiscal ia e da Diretoria.

---

## 11. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.

O Código de Ética e suas alterações posteriores devem sempre ser aprovados pelo Conselho Deliberativo, e a Diretoria Executiva providenciará a publicação e divulgação na íntegra, aos participantes, assistidos, patrocinadoras, fornecedores, prestadores de serviços e outras instituições que achar conveniente, para que todos tenham conhecimento de suas disposições.

As dúvidas relacionadas ao entendimento ou aplicação do disposto no presente Código de Ética, assim como as situações não previstas expressamente, poderão ser objeto de consulta ao Comitê de Ética da ENTIDADE, cabendo recursos sobre as decisões do Comitê de Ética ao Conselho Deliberativo.