

CÓDIGO DE ETICA

E CONDUCTA
PROFISSIONAL



Aos diretores, funcionários, estagiários, terceiros e parceiros comerciais do Grupo Icatu Seguros e Icatu Vanguarda

O Código de Ética e Conduta Profissional é um guia valioso sobre questões que podem surgir no contato do dia a dia com os colegas de trabalho, clientes, fornecedores, concorrentes e o público em geral.

Reserve um tempo para ler o Código e pensar em como ele se aplica a você e ao seu trabalho.

Certifique-se de entender as suas responsabilidades quanto ao Código.

Faça perguntas se tiver dúvidas.

As orientações constantes neste Código não distinguem área, nível hierárquico ou tipo de relação com a empresa e objetiva estabelecer os princípios éticos que todos devemos seguir.

É dever de todos conhecer, entender, vivenciar e adotar, no seu dia a dia, as recomendações previstas neste Código.

Maria do Carmo de Almeida Braga
Presidente do Conselho de Administração

Sumário

05 INTRODUÇÃO

06 COMITÊ DE ÉTICA E CONDUTA

06 CANAL DE DENÚNCIA

06 RELAÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO

- Ambiente livre de assédio
- O que devo fazer caso observe alguma situação, queixa ou alegação de assédio?
- Drogas e álcool
- O que devo fazer caso observe alguma situação relacionada ao uso de drogas e álcool na Companhia?
- Comercialização de produtos
- Impedimentos legais
- Conflitos de interesses
- O que devo fazer se achar que um membro de minha família, outro funcionário, estagiário, terceiro ou diretor da Companhia têm um conflito de interesse real percebido ou em potencial?
- Emprego e subordinação de parentes ou pessoas próximas
- Participação financeira
- Presentes/patrocínios
- O que devo fazer em caso de dúvidas referentes à adequação de aceitar ou dar presentes?

13 RELACIONAMENTO COM CLIENTES E PARCEIROS COMERCIAIS

- Administração de carteiras de valores mobiliários
- Consultoria de valores mobiliários

15 RELAÇÕES COM O GOVERNO

- Quem pode ser considerado um membro do governo e servidor público?
- Presentes, gratificações ou entretenimento a membros do governo, servidores públicos ou afins
- Atuação política de funcionários e diretores
- Condutas anticorrupção
- O que devo fazer caso identifique qualquer situação aparente de suborno ou corrupção ou relação indevida com membros do governo e órgãos públicos?

18 INFORMAÇÕES E REGISTROS

- O que devo fazer se souber da ocorrência de omissão, falsificação ou imprecisão de informações dos relatórios ou outros documentos?
- Manutenção de registros corretos e completos
- Relatórios financeiros
- Informações confidenciais
- O que devo fazer em caso de dúvida acerca da confidencialidade de determinada informação
- O que devo fazer antes de utilizar informações ou conhecimentos não públicos em atividades ou publicações externas, como aulas, congressos, palestras, trabalhos acadêmicos?
- Conhecimento sobre informações dos concorrentes
- O que devo fazer se receber informações identificadas como confidenciais ou de propriedade exclusiva de outra pessoa física ou jurídica, ou que tenha razões para acreditar que sejam confidenciais ou de propriedade exclusiva de outra pessoa física ou jurídica?
- Privacidade dos funcionários e diretores

Sumário

22 COMUNICAÇÕES

- *Contato com a mídia*
- *O que devo fazer se receber uma solicitação de entrevista e/ou declarações da imprensa?*
- *O que devo fazer se receber pedidos externos de informações sobre nossosacionistas?*
- *Mídias e redes sociais*
- *O que devo fazer se identificar, nas redes ou mídias sociais, uma polêmica ou crítica envolvendo as atividades da Companhia?*
- *Endosso de outras empresas e uso do nome e marca da Companhia*
- *O que devo fazer caso tenha desconfiança em relação ao uso indevido da marca da Companhia?*

26 COMPROMISSOS COM A LEGALIDADE

- *Fraudes e outros delitos*
- *O que devo fazer se suspeitar da ocorrência de um ato ou fato fraudulento, furto ou roubo, bem como de qualquer outro ato criminoso?*
- *Participação em investigação*

28 NOTIFICAÇÕES DE VIOLAÇÕES AO CÓDIGO

- *O que devo fazer se souber ou tiver motivos para acreditar que uma lei, regra ou regulamento aplicável ou qualquer disposição deste Código está sendo violado?*
- *Ombudsman*
- *Proibição de retaliação*
- *O que devo fazer se acreditar ser objeto de qualquer forma de retaliação?*

29 DIVULGAÇÃO

30 REGIME DISCIPLINAR

Introdução

O Código de Ética e Conduta Profissional foi elaborado para estabelecer os padrões de conduta que deverão pautar os nossos negócios e os atos dos diretores, funcionários, estagiários, terceiros e parceiros comerciais do Grupo Icatu Seguros e Icatu Vanguarda.

Em todo o Código, o termo “parceiro comercial” se aplica a agentes, corretores, fornecedores e prestadores de serviços que fornecem produtos ou prestam serviços à Companhia ou em nome dela.

Este Código é complementado por outras políticas, algumas das quais são mencionadas ao longo deste documento. A Companhia pode alterar o Código e estas outras políticas a qualquer tempo e sem aviso prévio, informando a todos sobre as modificações realizadas.

Todos são responsáveis por sua própria conduta e também por informar as violações ao Código de que tiverem conhecimento à área de Compliance pelo e-mail complianceofficer@icatusseguros.com.br, ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia. Essa responsabilidade de notificação se estende também a situações que envolvam pessoas sem vínculo de emprego com a Companhia, como terceiros e parceiros comerciais.

Toda e qualquer violação deste Código é contrária aos interesses da Companhia e será passível de sanções disciplinares.

Comitê de Ética e Conduta

O Comitê de Ética e Conduta será composto pelo Presidente, Vice-presidentes Corporativos e Diretor de Pessoas.

O Comitê de Ética e Conduta, quando acionado, definirá se há ou não violação em relação às diretrizes deste Código, bem como definirá os procedimentos relativos ao processo disciplinar.

Canal de Denúncia

O Canal de Denúncia é uma ferramenta confidencial e está disponível 24 horas por dia, durante todo o ano. O contato pode ser anônimo e todos os esforços são empregados para garantir a confidencialidade dos relatos.

O Canal de Denúncia está disponível no portal corporativo e no site institucional do Grupo Icatu Seguros (www.icatuseguros.com.br).

Relações e ambiente de trabalho

As relações no ambiente de trabalho, tanto nas dependências do Grupo Icatu Seguros e da Icatu Vanguarda como nas dependências de parceiros comerciais, devem se pautar pela ética, honestidade, confiança, cortesia e imparcialidade no relacionamento com todos com quem se mantêm contato profissional.



Ambiente livre de assédio

É inadmissível qualquer conduta que possa ser caracterizada como assédio sexual ou moral, bem como discriminatória ou vexatória em função de cor, origem, procedência, classe social, sexo, religião, orientação sexual, idade, aspecto físico ou deficiência.

O assédio sexual e o assédio moral podem ser definidos como:

Assédio sexual - a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio sexual é crime previsto no Código Penal.

Assédio moral - é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude por meio direto ou indireto como e-mails, WhatsApp, mídias sociais) que, intencional e repetitivamente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

É vedada a utilização dos sistemas e aparelhos corporativos para transmitir ou replicar mensagens com texto ou imagens contendo materiais impróprios ou ofensivos de natureza sexual, racial, religiosa ou outros.

O que devo fazer caso observe alguma situação, queixa ou alegação de assédio?

Você deve notificar o fato por meio do Canal de Denúncia.

O acesso ao Ombudsman é sempre uma opção para todos os funcionários, ex-funcionários, diretores, ex-diretores, candidatos, estagiários e jovens aprendizes, e em situações de percepção de assédio é altamente recomendável.

Drogas e álcool

Não será tolerada, em hipótese alguma, a ingestão de qualquer tipo de droga nas dependências ou quando a serviço da Companhia, exceto as legalmente prescritas por médicos ou outros profissionais habilitados.

O consumo de bebidas alcoólicas é proibido nas dependências ou quando a serviço da Companhia, exceto quando especificamente autorizado pela Diretoria da Companhia, em eventos patrocinados por ela ou em eventos de negócios patrocinados por parceiros comerciais.

Nestes eventos, ainda que realizados fora das dependências da Companhia, espera-se que todos tenham discernimento e moderação no consumo de bebidas alcoólicas.

O que devo fazer caso observe alguma situação relacionada ao uso de drogas e álcool na Companhia?

Você deve informar o fato à área de Compliance ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia. Em ambos os casos a área de Compliance é responsável pela análise e comunicação ao Comitê de Ética e Conduta.

Comercialização de produtos

É vedada aos funcionários, estagiários e diretores a comercialização de quaisquer produtos nas dependências da Companhia ou utilizando quaisquer sistemas, aparelhos ou recursos corporativos, com exceção dos anúncios “classificados” no portal corporativo.

Impedimentos legais

Todo diretor, funcionário ou estagiário que estiver sendo processado criminalmente ou tiver sido condenado por um delito criminal após ter ingressado no Grupo Icatu Seguros ou na Icatu Vanguarda deve informar o fato à área de Compliance, que comunicará ao Comitê de Ética e Conduta. Esta informação será tratada de forma sigilosa. A não notificação à Companhia constitui uma grave violação a este Código e é motivo para sanções disciplinares que podem chegar à demissão.



Conflitos de interesses

É necessário que todos estejam atentos e evitem circunstâncias em que o interesse pessoal entre em conflito ou possa parecer ir de encontro aos interesses da Companhia ou de seus clientes.

Alguns exemplos de conflito de interesses:

Você tem um emprego externo ou interesses comerciais que interferem em sua capacidade de executar o seu trabalho no Grupo Icatu Seguros ou na Icatu Vanguarda.

É vedado a todos o uso do cargo para obtenção de facilidades ou qualquer forma de favorecimento para si ou para outrem.

É vedado participar de decisões sobre a realização de negócios com organizações em que o próprio funcionário, estagiário ou diretor ou membro de sua família tenha interesses ou que possam gerar benefícios pessoais a este funcionário, estagiário ou diretor.

O funcionário ou diretor da Companhia não poderá aceitar um emprego adicional em outra empresa concorrente ou parceiro comercial. É permitido que o funcionário ou diretor aceite outro emprego adicional desde que este não seja conflitante com os interesses da Companhia.

As relações que possam gerar conflito de interesses deverão ser declaradas em formulário próprio antes da contratação e submetidas à avaliação da área de Compliance. Este formulário deverá ser atualizado no caso das relações iniciadas após a contratação e deve ser entregue à área de Compliance para análise e posterior arquivamento pela Diretoria de Pessoas.

Caso haja interesse em atuar como membro de conselhos de outras empresas ou instituições, você deve comunicar tal interesse à área de Compliance que, após análise, encaminhará para o Comitê de Ética e Conduta, que avaliará a necessidade de submeter o assunto ao Presidente.

Caso o interesse seja do próprio Presidente, o Comitê de Ética e Conduta deverá submetê-lo ao Conselho de Administração.

O que devo fazer se achar que um membro de minha família, outro funcionário, estagiário, terceiro ou diretor da Companhia têm um conflito de interesse real percebido ou em potencial?

Todos os conflitos de interesses, operações ou relacionamentos que possam dar origem a uma situação de conflito ou que aparente conflito de interesses devem ser comunicados pelo funcionário ou estagiário ao seu gestor. O gestor deverá consultar a área de Compliance que, se necessário, enviará ao Comitê

de Ética e Conduta para decisão final sobre o caso concreto. No caso do diretor, o Comitê de Ética e Conduta deverá deliberar sobre o assunto. O funcionário ou diretor envolvido no conflito ou potencial conflito deve se retirar por conta própria do processo decisório.

O acesso ao Ombudsman é sempre uma opção para todos os funcionários, ex-funcionários, diretores, ex-diretores, candidatos, estagiários e jovens aprendizes, inclusive em situações de dúvidas ou receio pela percepção de conflito de interesse.

Emprego e subordinação de parentes ou pessoas próximas

Não devem ser contratadas pessoas com ligações de parentesco (abrangendo, mas não se limitando a cônjuge, companheiro(a), filhos(as), pai, mãe, padrasto, madrasta, irmãos(ãs), sogros(as), genros, noras, cunhados(as), enteados(as), netos(as) ou qualquer outra pessoa que more na residência do funcionário ou diretor ou que tenha relação de dependência com o funcionário ou diretor) nas situações em que:

- Um funcionário ou diretor tem o efetivo controle sobre qualquer aspecto empregatício do outro.
- Funcionários ou diretores compartilhem a responsabilidade pela gestão, controle ou auditoria do mesmo processo.

O enquadramento das situações a esse princípio será tempestivamente analisado e avaliado pelo Comitê de Ética e Conduta.

Não é permitida relação hierárquica direta entre diretores, funcionários ou estagiários que mantenham relações afetivas. Caso ocorram, tais casos deverão ser comunicados à área de Compliance que, após análise, encaminhará para avaliação do Comitê de Ética e Conduta, que estudará a possibilidade da transferência de um funcionário ou diretor para outra área, de acordo com as habilidades funcionais dos envolvidos, antes de qualquer decisão de descontinuidade do contrato de um dos dois.

Participação financeira

Nenhum funcionário, estagiário ou diretor da Companhia e nenhum de seus parentes próximos (abrangendo cônjuge, companheiro(a), filhos, pai, mãe, padrasto, madrasta, enteado(a) ou qualquer outra pessoa que more na residência do funcionário ou diretor) pode deter uma participação acionária de mais de 10% (dez por cento) em qualquer empresa que atue como parceira comercial ou concorrente da Icatu Seguros e da Icatu Vanguarda, a menos que seja feita anualmente a divulgação desse interesse pessoal no processo de revisão de conflitos de interesses da Companhia e essa situação seja aprovada pelo Comitê de Ética e Conduta.

Não é permitido aos funcionários, estagiários e diretores a compra de ações, em qualquer oferta pública inicial, feita por amigos, parentes, pessoas próximas ou de seu relacionamento pessoal ou comercial, em condições diferenciadas, por conta de sua posição no Grupo Icatu Seguros e Icatu Vanguarda.

Presentes / patrocínios

Como regra geral, aceitar ou dar um presente com valor acima dos limites definidos na Política de Brindes, Presentes, Hospitalidade e Cortesias, em qualquer situação específica, é considerado inadequado.

Presentes de pouco valor, de natureza promocional ou convites sociais que sejam considerados costumeiros, razoáveis e adequados nas circunstâncias comerciais em questão (como um almoço, jantar ou evento artístico) podem ser oferecidos e aceitos, assim como patrocínios de eventos pela Companhia. Neste último caso, são indispensáveis as aprovações necessárias ao patrocínio.

No entanto, os funcionários, estagiários e diretores devem recusar ofertas ou presentes que possam comprometer a isenção no exercício regular de suas atividades profissionais.

O que devo fazer em caso de dúvidas referentes à adequação de aceitar ou dar presentes

Você deve encaminhar suas dúvidas ao seu gestor e/ou à área de Compliance.

Relacionamento com clientes e parceiros comerciais

Honestidade e transparência são premissas no tratamento com clientes e parceiros comerciais.

Todos que trabalham em nome do Grupo Icatu Seguros e da Icatu Vanguarda nunca devem oferecer ou prometer algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

As compras dos fornecedores e as vendas para os clientes devem ser feitas com base em fundamentos de negócios apropriados, como qualidade, preço, atendimento e confiabilidade.



Administração de carteiras de valores mobiliários

No exercício da atividade de administração de carteiras de valores mobiliários, devem ser observadas as seguintes regras de conduta:

- Exercer as suas atividades com boa-fé, transparência, diligência e lealdade em relação aos clientes.
- Atender aos objetivos de investimento dos clientes e evitar práticas que possam ferir a relação fiduciária mantida com os mesmos.
- Cumprir fielmente o regulamento do fundo de investimento ou o contrato previamente firmado com o cliente.
- Transferir à carteira qualquer benefício ou vantagem que possa alcançar em decorrência de sua condição de administrador de carteiras de valores mobiliários, sem prejuízo da remuneração que é devida ao administrador e ao gestor na qualidade de prestadores de serviços do fundo.
- Estabelecer contratualmente as informações que serão prestadas ao cliente, pertinentes à política de investimento e aos valores mobiliários integrantes da carteira administrada.
- Informar à Comissão de Valores Mobiliários - CVM nos prazos legais sempre que verifique, no exercício das suas atribuições, a ocorrência ou indícios de violação da legislação que incumbe à CVM fiscalizar.
- Estabelecer política relacionada à compra e venda de valores mobiliários por parte de administradores, empregados, colaboradores, sócios controladores e pela própria empresa.

Consultoria de valores mobiliários

O consultor de valores mobiliários deve observar as seguintes regras de conduta no exercício da atividade:

- Exercer suas atividades com boa fé, transparência, diligência e lealdade, colocando os interesses de seus clientes acima dos seus;
- Desempenhar suas atribuições de modo a buscar atender aos objetivos de investimento de seus clientes, levando em consideração a sua situação financeira e o seu perfil, nos termos da regulamentação que dispõe sobre o dever de verificação da adequação dos produtos, serviços e operações ao perfil do cliente;

- Cumprir fielmente o contrato firmado com o cliente, prévia e obrigatoriamente por escrito, o qual deve conter as características dos serviços a serem prestados.
- Evitar práticas que possam ferir a relação fiduciária mantida com seus clientes;
- Prestar o serviço de forma independente e fundamentada;
- Transferir ao cliente qualquer benefício ou vantagem que possa alcançar em decorrência de sua condição de consultor de valores mobiliários, observada a exceção prevista em regulamentação da CVM;
- Suprir seus clientes com informações e documentos relativos aos serviços prestados na forma e prazos estabelecidos em suas regras internas;
- Suprir seus clientes com informações sobre os riscos envolvidos nas operações recomendadas;
- Prestar as informações que lhe forem solicitadas pelo cliente, pertinentes aos fundamentos das recomendações de investimento realizadas.
- Informar à CVM nos prazos legais sempre que verifique, no exercício das suas atribuições, a ocorrência ou indícios de violação da legislação que incumbe à CVM fiscalizar.

Relações com o governo

Todos que tiverem contato ou mantiverem entendimentos com membros do governo e servidores públicos devem estar cientes das regras, regulamentos e controles internos que estabelecem os critérios para a aceitação por servidores públicos de ofertas de entretenimentos, cortesias, refeições, presentes, gratificações e outros itens de valor.

Quem pode ser considerado um membro do governo e servidor público?

Qualquer pessoa que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, concurso, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função (i) nos poderes Legislativo, Executivo ou Judiciário, nacional ou estrangeiro, (ii) em organismo público ou ente público ou em empresa de economia mista, nacional ou estrangeira ou, mesmo que trabalhando para ente privado, atue na prestação de serviços públicos para a administração pública nacional ou estrangeira; (iii) em organizações públicas internacionais ou representações diplomáticas de país estrangeiro. O significado de Agente Público inclui, ainda, partidos políticos e candidatos a cargos públicos.

Presentes, gratificações ou entretenimento a membros do governo, servidores públicos ou afins

É vedado aos funcionários, estagiários, terceiros e diretores do Grupo Icatu Seguros e da Icatu Vanguarda autorizar ou oferecer presentes, gratificações ou entretenimento entre outros para uso pessoal ou para uso de familiares de agentes públicos de qualquer órgão da Administração Pública com os quais a Companhia esteja procurando vender ou esteja vendendo bens ou serviços, mantenha relacionamento voltado à regulação ou à elaboração, articulação e apoio de políticas públicas de interesse geral.

Exemplos de pagamentos que podem ser proibidos incluem: presentes em dinheiro, entretenimento, oportunidades de negócios, produtos da Companhia, ofertas de emprego, contribuições para instituições de caridade, entre outros. Além disso, não é permitido fazer “pagamentos de facilitação” ou “pagamentos de aceleração” a funcionários do governo.

Todas as atividades que não estiverem de acordo com as diretrizes podem ser consideradas suborno ou corrupção.

Qualquer dúvida em relação ao tema deverá ser esclarecida pela área de Compliance.

Atuação política de funcionários e diretores

Embora os funcionários, estagiários, terceiros e diretores tenham liberdade para expressar suas opiniões políticas, devem se abster de manifestações e opiniões político-partidárias, promoverem filosofias ou ações políticas e apoios a colaboradores políticos, utilizando quaisquer sistemas, aparelhos ou recursos corporativos.



É proibido vincular o nome ou o logotipo da Companhia, independente do meio utilizado, em qualquer manifestação político-partidária.

É proibido qualquer tipo ou espécie de propaganda política nas dependências da Companhia ou com a utilização de seu nome e logotipo.

Na participação de atividade político-partidária, todos devem agir por si próprios, nunca dando a impressão de que o fazem em nome ou por interesse da Companhia.

Condutas anticorrupção

É vedado a qualquer funcionário, estagiário, terceiro, diretor ou parceiro comercial quando atuando em nome da Companhia sugerir, oferecer, prometer, conceder ou autorizar, direta ou indiretamente, vantagens indevidas de qualquer natureza (financeiras ou não) a pessoas a ele relacionadas ou a empresas dos setores público e privado em troca de realização ou omissão e atos relativos às suas atribuições, facilitação de negócios para a Companhia, para si ou para terceiros.

É vedado obstruir a atividade de fiscalização ou supervisão conduzida por agentes públicos seja ocultando, segregando ou manipulando as informações requisitadas no âmbito de processos fiscalizatórios. É expressamente proibido, sugerir, oferecer, conceder ou autorizar vantagem indevida ou qualquer outra forma de influência indevida a fim de alcançar resultados artificiais para a fiscalização.

Será considerada uma infração ao Código o descumprimento destas diretrizes, independentemente da verificação da efetiva obtenção da vantagem ou do resultado pretendido com a conduta adotada.

O que devo fazer caso identifique qualquer situação aparente de suborno ou corrupção ou relação indevida com membros do governo e órgãos públicos?

Você deve informar o fato imediatamente à área de Compliance que, após análise, comunicará ao Comitê de Ética e Conduta ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia. Em ambos os casos a área de Compliance é responsável pela análise e comunicação ao Comitê de Ética e Conduta.

Informações e registros

São exemplos de registros da Companhia:

Contratos.

Faturas e notas fiscais.

Registros de trabalho.

Relatórios de vendas/produção.

É proibido adulterar, manipular, alterar, remover, vender ou destruir registros antes do término dos prazos determinados para guarda e conservação, especificados nas políticas da Companhia ou nos termos da legislação vigente.

Todos os registros de funcionários, estagiários, terceiros e diretores que a Companhia tenha a obrigação de manter são considerados confidenciais e o acesso ao seu teor está limitado àqueles que, por razões profissionais, necessitem conhecê-los, ou conforme exigido por lei. Qualquer pessoa que tenha acesso a esses registros deve resguardá-los e manter em sigilo todas as informações ali contidas.

O que devo fazer se souber da ocorrência de omissão, falsificação ou imprecisão de informações dos relatórios ou outros documentos?

Você deve comunicar imediatamente o fato à área de Compliance ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia. Em ambos os casos a área de Compliance é responsável pela análise e comunicação ao Comitê de Ética e Conduta.

Manutenção de registros corretos e completos

Todos devem assegurar que qualquer relatório divulgado interna ou externamente pela Companhia por meio eletrônico, impresso ou outro, contenha informações corretas, transparentes e honestas e que sejam apresentadas em tempo hábil. Esta diretriz abrange todos os relatórios da Companhia.

Relatórios financeiros

A Companhia tem o compromisso de divulgar informações financeiras de maneira verdadeira, precisa e pontual. Todos os pagamentos e outras operações financeiras devem ser autorizados pela administração, e lançados de maneira correta e completa nos livros e registros da Companhia, de acordo com os princípios contábeis geralmente aceitos e as políticas e procedimentos adotados pela Companhia.

Informações confidenciais

Consideram-se informações confidenciais os dados sobre produtos, clientes, funcionários, diretores, parceiros comerciais e outras partes interessadas, como estratégias de negócios e de comercialização, volume de vendas, orçamentos, resultado de pesquisas, projetos de aquisições e fusões, cadastros e base de dados em geral, informações financeiras, técnicas, bem como dados pessoais, médicos e econômicos dos clientes.

Todos devem guardar sigilo profissional dos dados ou das informações não públicas de que tiverem conhecimento por consequência do exercício de sua atividade profissional. É proibido repassar quaisquer informações confidenciais a terceiros.

A obrigação de sigilo será válida inclusive após o desligamento do funcionário, estagiário ou diretor ou término da relação contratual. Constitui falta grave a revelação a terceiros ou mesmo a divulgação interna a outros funcionários, de informações ou dados recebidos ou obtidos em caráter confidencial.

O Ombudsman não pode identificar, interna ou publicamente, nenhum dos casos por ele atendidos, a menos que conte com a autorização de todas as partes envolvidas, em função do sigilo necessário ao exercício de sua atividade.

O que devo fazer em caso de dúvida acerca da confidencialidade de determinada informação?

Você deverá considerá-la sigilosa até que a sua divulgação seja autorizada pela Companhia, ou consultar o seu gestor ou a área de Compliance.

O que devo fazer antes de utilizar informações ou conhecimentos não públicos em atividades ou publicações externas, como aulas, congressos, palestras, trabalhos acadêmicos?

Você deverá enviar a sua solicitação à área de Compliance, que submeterá o assunto para aprovação da Diretoria de Marketing que avaliará o impacto do uso da informação.

Conhecimento sobre informações dos concorrentes

Todos devem respeitar a confidencialidade das informações sobre concorrentes e parceiros comerciais e, para obter tais informações, não devem fornecer dados falsos sobre a sua identidade ou a identidade de seu empregador. Tais informações somente podem ser usadas para a finalidade específica acordada com a parte que as forneceu.

O que devo fazer se receber informações identificadas como confidenciais ou de propriedade exclusiva de outra pessoa física ou jurídica, ou que tenha razões para acreditar que sejam confidenciais ou de propriedade exclusiva de outra pessoa física ou jurídica?

Você deve informar o fato imediatamente ao seu gestor ou à área de Compliance que emitirá parecer sobre a condução do fato

Privacidade dos funcionários e diretores

No Grupo Icatu Seguros e na Icatu Vanguarda respeita-se a privacidade de todos os funcionários, estagiários, terceiros e diretores.

No entanto, todos devem compreender que computadores, demais equipamentos corporativos e espaços de trabalho pertencem à Companhia e foram destinados a objetivos exclusivamente profissionais. Embora não se monitore o uso de computadores e de estações de trabalho, a Companhia se reserva ao direito de, a qualquer momento, verificar de que modo eles estão sendo utilizados.

Diferentemente dos demais telefones da Companhia (ramais), os telefones diretos do Ombudsman (fixo externo e celular) não são gravados. Ligações direcionadas por funcionários, estagiários, diretores ao Ombudsman, na sua função de Ouvidoria Interna, são absolutamente confidenciais.

Comunicações



Contato com a mídia

Não é permitido se relacionar diretamente em nome da Companhia com representantes de veículos de comunicação e mídia sem o conhecimento prévio, aprovação e acompanhamento da Diretoria de Marketing.

O que devo fazer se receber uma solicitação de entrevista e/ou declarações da imprensa?

Você deve encaminhar imediatamente a solicitação à Diretoria de Marketing.

O que devo fazer se receber pedidos externos de informações sobre nossos acionistas?

Você deve encaminhar estes pedidos ao Jurídico Consultivo do Grupo Icatu Seguros, que encaminhará a resposta da solicitação aos acionistas.

Mídias e redes sociais

As ações e opiniões dos funcionários, estagiários, terceiros e diretores nas mídias e redes sociais devem ser pautadas de acordo com a legislação vigente, e devem ser feitas de forma que fique claro o seu caráter pessoal, evitando associar qualquer tipo de opinião pessoal ao nome e à marca da Companhia.

Toda publicação, inclusive opiniões políticas, partidárias ou religiosas, deve utilizar linguagem respeitosa e adequada, de modo a evitar que possa ser considerada agressiva, hostil, discriminatória, difamatória, vexatória, ridicularizante, preconceituosa ou que de algum modo possa comprometer a imagem da Companhia, dos seus acionistas, diretoria, funcionários, parceiros comerciais e clientes.

Nunca incentive ou participe de redes ou grupos que estimulem pirataria, pornografia, racismo ou qualquer outro tipo de ação criminosa.

Não é permitida a publicação, nas redes e mídias sociais ou em qualquer local da internet, de informações sobre a Companhia que não sejam informações públicas.

Sempre que postar algo nas mídias e redes sociais, deve-se levar em conta que qualquer manifestação tem caráter público e que sua mensagem será vista por colegas, gestores, clientes, parceiros comerciais, amigos e familiares.

O que devo fazer se identificar, nas redes ou mídias sociais, uma polêmica ou crítica envolvendo as atividades da Companhia?

Você deve informar o fato à Diretoria de Marketing. Não se envolva em debates para os quais não tenha informação técnica e se você não for o porta-voz indicado pela Companhia para o respectivo assunto.

Endosso de outras empresas e uso do nome e marca da Companhia

A Companhia não endossa nem recomenda produtos e serviços de outras empresas.

Ninguém está autorizado a usar o nome da Icatu Seguros e da Icatu Vanguarda ou a sua marca em publicações, folhetos, propagandas e outros veículos sem aprovação prévia da Diretoria de Marketing.

Nunca incentive ou participe de redes ou grupos que estimulem pirataria, pornografia, racismo ou qualquer outro tipo de ação criminosa.

Não é permitida a publicação, nas redes e mídias sociais ou em qualquer local da internet, de informações sobre a Companhia que não sejam informações públicas.

Sempre que postar algo nas mídias e redes sociais, deve-se levar em conta que qualquer manifestação tem caráter público e que sua mensagem será vista por colegas, gestores, clientes, parceiros comerciais, amigos e familiares.

O que devo fazer caso tenha desconfiança em relação ao uso indevido da marca da Companhia

Você deverá notificar a Diretoria de Marketing.

Compromissos com a legalidade

A Companhia conduz os seus negócios dentro da mais absoluta legalidade, zelando pelo cumprimento da Constituição Federal e de todo o ordenamento legal do país.

A conduta comercial fora dos padrões éticos da Companhia e da legalidade configura violação a este Código, estando os infratores sujeitos a medidas disciplinares internas e externas (nos termos da legislação em vigor). Todas as dúvidas sobre a aplicação ou a interpretação de uma norma devem ser encaminhadas ao Jurídico Consultivo da Companhia.

Prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo

A Companhia tem o compromisso de assegurar que o seu programa de prevenção às práticas de lavagem de dinheiro satisfaça as exigências regulatórias e que todos os funcionários, diretores, estagiários, terceiros e parceiros comerciais obedeçam plenamente às leis e regulamentos destinados a combater a lavagem de dinheiro, o financiamento ao terrorismo e outras atividades criminosas.

Assim, em hipótese alguma, é permitido facilitar ou participar de qualquer atividade de lavagem de dinheiro. Aquele que assim agir estará sujeito a rigorosas medidas disciplinares, entre elas a demissão, devendo ser encaminhado às autoridades competentes e aos órgãos reguladores para a aplicação de possíveis penalidades civis e criminais.

Todos deverão adotar de forma rigorosa as medidas que constam na Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento ao Terrorismo.

O que devo fazer caso detecte alguma operação suspeita em relação à lavagem de dinheiro ou tenha dúvidas em relação aos meus deveres, responsabilidades ou obrigações no âmbito do programa contra a lavagem de dinheiro da Companhia?

Você deve informar o fato à área de Compliance ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia.

Fraudes e outros delitos

Todas as alegações de fraude, furto, roubo ou outra atividade criminosa serão prontamente investigadas com o envolvimento de membros designados pela Auditoria Interna.

A área de Auditoria Interna é a única autorizada a realizar investigações internas ou investigações relativas a parceiros comerciais.

O que devo fazer se suspeitar da ocorrência de um ato ou fato fraudulento, furto ou roubo, bem como de qualquer outro ato criminoso?

Você deverá comunicar imediatamente à área de Auditoria Interna ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia.

Participação em investigação

Todos têm o dever de cooperar de forma proativa e plena com qualquer investigação interna conduzida na Companhia.

Notificações de violações ao Código

Se você souber de uma alguma violação relacionada ao Código, poderão existir muitas razões pelas quais não queira compartilhar isso com ninguém. Você pode não ter certeza se o fato realmente aconteceu. Você pode ter medo de “causar problemas” ou de que aconteça alguma retaliação. Você pode até pensar que é responsabilidade de outra pessoa. Mas fazer a coisa certa significa reportar a suspeita de infração.

O que devo fazer se souber ou tiver motivos para acreditar que uma lei, regra ou regulamento aplicável ou qualquer disposição deste Código está sendo violado?

Você deve informar o fato imediatamente à área de Compliance ou notificar o fato por meio do Canal de Denúncia. Em ambos os casos a área de Compliance é responsável pela análise e comunicação ao Comitê de Ética e Conduta.

A demora na notificação pode aumentar substancialmente a exposição da Companhia a riscos legais e financeiros. Quanto mais rápida for a sua notificação, mais rápida será a resposta da Companhia ao fato. Todos os casos serão tratados com sigilo e discrição.

Ombudsman

A função interna do Ombudsman é dar assistência isenta, confidencial e informal de natureza profissional aos funcionários, ex-funcionários, diretores, ex-diretores, candidatos ou estagiários na busca de soluções para receios, dilemas, impasses e conflitos, presentes ou iminentes, que possam causar impactos à sua atuação na Companhia.

O acesso ao Ombudsman é sempre uma opção para o funcionário, ex-funcionário, diretor, ex-diretor, candidato ou estagiário e pode ser feito anonimamente. Mesmo que o Ombudsman tenha a identificação de quem o acessou, a identidade só pode ser divulgada com a autorização dos envolvidos.

A única exceção à confidencialidade do Ombudsman é a obrigação, comum a todos os cidadãos, de notificar autoridades competentes em caso de crimes ou iminência de sérios danos a outras pessoas.

O Ombudsman está disponível por e-mail (ombudsman@icatusseguros.com.br) ou telefone fixo externo ou celular, das 9h00 às 19h00, de 2ª a 6ª-feira. Estes canais não são gravados ou monitorados, respeitando-se a total privacidade dos contatos.

Proibição de retaliação

A Companhia proíbe a retaliação contra qualquer pessoa que notificar uma atividade que acredite, em boa-fé, ser uma violação de qualquer lei, regra, regulamento ou disposição deste Código. A retaliação ou a represália configura uma violação a este Código.

O que devo fazer se acreditar ser objeto de qualquer forma de retaliação?

Você deve notificar o fato por meio do Canal de Denúncia.

O acesso ao Ombudsman é sempre uma opção para todos os funcionários, ex-funcionários, diretores, ex-diretores, candidatos, estagiários e jovens aprendizes e em situações de percepção ou receio de retaliação ou represália é altamente recomendável

Divulgação

O Código está disponível para consulta no portal corporativo e no site institucional do Grupo Icatu Seguros.

Sempre que for emitida uma nova versão do Código, ocorrerem modificações ou caso seja necessário, será emitido comunicado através do portal corporativo.

Os novos funcionários e diretores serão informados sobre como acessar o Código no programa de integração quando de seu ingresso na Companhia. Cabe à área de Compliance garantir o processo de ciência e adesão ao Código.

Caberá aos gestores incentivar que todos os seus subordinados acessem o Código.

Os funcionários, estagiários, terceiros e diretores não poderão alegar, em qualquer hipótese ou sob qualquer argumento, desconhecimento das diretrizes e princípios constantes neste Código.

Dúvidas sobre a adequação de qualquer ato ou comportamento relacionados a este Código devem ser submetidas à área de Compliance.

O não atendimento das diretrizes e exigências do Código resultará nas medidas disciplinares cabíveis.

Regime disciplinar

A infração a qualquer disposição deste Código sujeitará o infrator às sanções disciplinares de acordo com o tipo de violação e de seu grau de severidade.

Os procedimentos relativos ao processo disciplinar serão definidos pelo Comitê de Ética e Conduta e com observância da legislação aplicável.

Quando as violações do Código também forem violações à lei, poderão resultar em multas, penalidades, processos criminais ou outras medidas legais impostas por um órgão do governo ou um tribunal.

ICATU