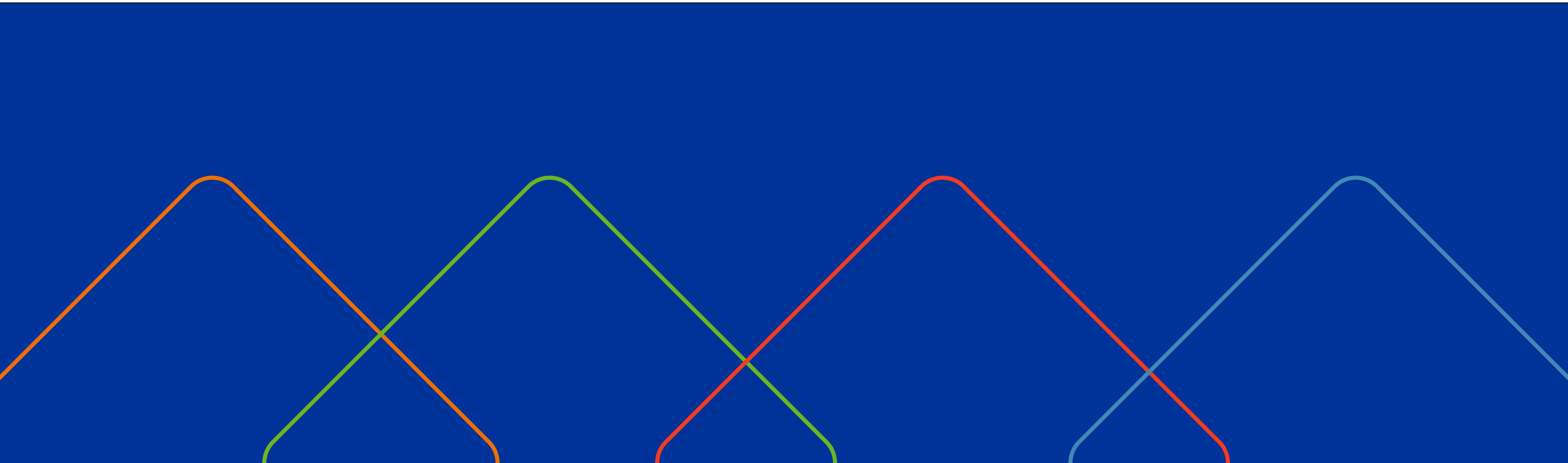


Código de Ética e Conduta

Setembro/2025



Fundação
Itaú Unibanco
Previdência Complementar



Sumário

Mensagem	3
Propósito.....	4
Introdução, objetivo e abrangência	5
Nossa identidade	6
Princípios orientadores de nossa ação	7
Governança corporativa.....	7
Sustentabilidade	7
Leis, normas, regulamentos e estatuto.....	8
Relações de trabalho.....	9
Como interagimos com nossos públicos de relacionamento	10
Participantes, assistidos e patrocinadoras	11
Patrocinadoras	13
As relações com outros Fundos de Pensão e Entidades de Representação	15
Fornecedores	16
Setor público, relações políticas e governamentais	18
Mídia.....	20
A boa-fé e nossa postura profissional	22

Como administrarmos os conflitos de interesses	27
Sobre a isenção das nossas ações.....	28
Informações e Know-how	29
Relações de parentesco e proximidade	31
Atividades externas e relações pessoais com participantes, assistidos e fornecedores.....	32
Cortesias e contribuições	34
Deveres essenciais dos membros dos órgãos estatutários e Comitê de Auditoria	36
Utilização, gestão e abrangência do Código de Ética e Conduta	39
Abrangência e gestão do Código de Ética e Conduta	41
Canais de orientação e denúncia.....	42
Sanções disciplinares	44
Canais de atendimento.....	46

Mensagem

Transparência, equidade e responsabilidade. Esses três princípios nortearam a elaboração do Código de Ética e Conduta da Fundação Itaú Unibanco. Ele faz parte de nossos esforços de atuar a partir das mais modernas práticas de governança corporativa.

Em seu texto, reunimos as diretrizes a serem observadas na realização dos objetivos sociais da Fundação junto a seus diversos interlocutores: colaboradores, patrocinadora, participantes, órgãos reguladores e órgão fiscalizador, outros fundos de pensão, fornecedores, setor público e comunidade. Em cada uma dessas frentes, estabelecemos relações cotidianas que precisam primar pela ética, justiça e respeito.

É necessário, então, ter consciência clara e objetiva dos padrões e valores que devem estar presentes em nosso dia-a-dia. A aplicação concreta deste Código de Ética e Conduta está, portanto, diretamente ligada à adesão e ao comprometimento de cada profissional que atua na Fundação.

O Código de Ética e Conduta é, e deve ser, um documento de consulta constante tanto para colaboradores quanto para os membros dos órgãos estatutários: Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, representantes dos Comitês de Planos, e o Comitê de Auditoria. Ele tem antes de tudo um caráter educativo, além do disciplinar, permitindo orientar a postura mais adequada e coerente com nossas diretrizes.

O Código possui a base estratégica corporativa, a forma que nos relacionamos, nossa identidade, a boa fé e postura profissional e pessoal sempre nos inspirando e orientando no melhor processo de tomada de decisão, sempre visando o bem comum.

Leia seu conteúdo com muita atenção para que tenha total conhecimento de suas diretrizes, tendo em mente que o Código de Ética e Conduta da Fundação é um documento de consulta constante. Trata-se de um compromisso conjunto, fundamental para o futuro da nossa Fundação e de todos os seus participantes e assistidos.

Presidente do Conselho Deliberativo e Diretoria Executiva

Propósito

A Fundação acredita que cada um tem seu sonho para um futuro melhor, mas para isso acontecer, é preciso trabalho e planejamento, por isso, somos guiados pelo seguinte propósito:

“Ajudamos a pensar o agora e a planejar o futuro”.

Introdução, objetivo e abrangência

A exemplo de qualquer pessoa cujos traços de personalidade a diferenciam das demais, toda instituição duradoura tem uma missão que a torna única. A identidade responde a uma pergunta chave: quem somos? Ou seja, quais traços nos descrevem e permitem que participantes, assistidos, patrocinadoras e a sociedade nos reconheçam como uma Fundação diferenciada.

Somos uma Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, a Fundação Itaú Unibanco, que tem como objetivo proteger os interesses dos participantes e assistidos, garantindo-se a segurança da situação econômico-financeira dos planos de benefícios, atuando de forma transparente e íntegra e assegurando o acesso às informações referentes à administração dos planos.

Para o atingimento desses objetivos contribuem as boas práticas de governança corporativa associadas a sólidos e perenes compromissos éticos no relacionamento com a Patrocinadora, com os participantes, assistidos, órgãos reguladores e órgão fiscalizador, outros fundos de pensão, fornecedores e colaboradores.

Este Código de Ética e Conduta reúne os princípios e diretrizes a serem observados na realização dos objetivos sociais da Fundação, os quais se fundamentam no Código de Ética do Itaú Unibanco, principal patrocinadora da Fundação.

O Código de Ética e Conduta da Fundação aplica-se aos seus colaboradores, aos membros dos órgãos estatutários (Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, Comitês de Planos) e o Comitê de Auditoria.

Nossa identidade

Princípios orientadores de nossa ação	7
Governança corporativa	7
Sustentabilidade.....	7
Leis, normas, regulamentos e estatuto	8
Relações de trabalho	9

Somos uma Fundação voltada para eficiência e a satisfação dos participantes, assistidos e patrocinadoras, com base na conduta ética e na transparência, que se orgulha em atuar de forma íntegra, prezando pela qualidade de nosso atendimento.



Princípios orientadores de nossa ação

Transparência, assegurando as patrocinadoras, assistidos, participantes e membros dos órgãos estatutários, o acesso às informações relevantes sobre os planos e a Fundação;

Equidade, ou tratamento igualitário e não discriminatório a colaboradores, participantes, assistidos, patrocinadoras, fornecedores e outros fundos de pensão; e

Responsabilidade pela boa gestão do patrimônio da Fundação e dos planos de previdência por ela administrados, pelo clima de confiança nos relacionamentos internos e externos, pelo desenvolvimento e perenidade da Fundação e pelo cumprimento da sua função social e ambiental.

Governança corporativa

Alinhamos as atividades da Fundação com o Propósito, Manual de Governança, os princípios previstos neste Código e os demais documentos internos.

Sustentabilidade

Observamos as estratégias de Sustentabilidade em nossa estrutura de governança, o que nos permite internalizar questões e tendências sociais, ambientais e climáticas nas nossas atividades e processos.

Em relação aos investimentos, analisamos o engajamento e monitoramos a aderência do gestor contratado aos padrões de qualidade e melhores práticas de mercado sobre os aspectos ASG, por intermédio de um processo de Due Dilligence, considerando critérios qualitativos e quantitativos.

Leis, normas, regulamentos e estatuto

- Cumprimos as leis, normas e regulamentos vigentes, além das diretrizes éticas de órgãos reguladores e órgão fiscalizador.
- Mantemos políticas e práticas institucionais de prevenção e combate a toda forma de corrupção (suborno, tráfico de influência, favorecimentos indevidos etc.), lavagem de dinheiro, fraudes e demais atos ilícitos ou criminosos.
- Estimulamos em nossos colaboradores e membros dos órgãos estatutários a percepção de que leis, normas, regulamentos e estatuto não esgotam as implicações éticas de todas as situações.

A prática de atos ilícitos, como corrupção, fraude e lavagem de dinheiro, é rigorosamente combatida na Fundação! Por isso, mantemos diretrizes que incentivam a reflexão sobre como nossas ações, do ponto de vista ético, influenciam nossos públicos de relacionamento, a sociedade e o meio ambiente, além do mero cumprimento de leis.

Relações de trabalho

Estimulamos a diversidade e entendemos que precisamos ser tão diversos quanto o público que se relaciona conosco.

Respeitamos os direitos humanos e as leis que promovem a diversidade. Além de ser parte de nossa cultura, acreditamos que isso contribui para o clima organizacional, aumenta o potencial criativo e estimula a criação de valor.

Por isso:

- Agimos de forma ética, honesta e transparente em nossas atividades profissionais.
- Adotamos políticas e práticas de estímulo à diversidade, de prevenção e combate a todo tipo de discriminação, assédio, preconceito e condições de trabalho indignas (como o trabalho infantil, ou forçado).
- Proporcionamos oportunidades iguais de acesso ao trabalho e crescimento profissional por meio dos processos de seleção, admissão e promoção, visando identificar as competências mais adequadas e capacitadas ao perfil e às necessidades do cargo, independentemente de raça, religião, idade, orientação sexual, gênero ou qualquer outra característica protegida por lei.
- Remuneramos, promovemos e reconhecemos com base em critérios de meritocracia.
- Promovemos e oferecemos programas de treinamento, capacitação, segurança e saúde no trabalho.
- Garantimos seus direitos de negociação coletiva e de livre associação partidária, religiosa e sindical.

Como interagimos com nossos públicos de relacionamento

Participantes, assistidos e patrocinadoras	11
Patrocinadoras	13
As relações com outros Fundos de Pensão e Entidades de Representação	15
Fornecedores	16
Setor público, relações políticas e governamentais	18
Mídia	20



A convivência social pressupõe o reconhecimento de que, assim como dependemos dos outros, os outros dependem de nós. A realização dos nossos interesses não pode se dar à custa dos interesses dos outros, sob risco de desgaste dos laços estabelecidos com nossos públicos de relacionamento. Por isso, acreditamos que o valor compartilhado é benéfico para todas as partes envolvidas, proporcionando a perenidade das relações.

Por isso, estimulamos o diálogo e a cooperação com nossos públicos, buscamos harmonizar seus interesses com os nossos, consideramos suas sugestões e críticas para melhorar nosso desempenho, respondemos com diligência e de forma correta às suas dúvidas, além de aperfeiçoarmos constantemente nossos serviços. Dessa forma, procuramos converter nosso atendimento em oportunidades para criar valor.

Participantes, assistidos e patrocinadoras

Os participantes, assistidos e patrocinadoras, são a nossa razão de ser.

Identificar suas expectativas e necessidades e, num permanente esforço de sintonia, aprimorar nossas atividades são as formas apropriadas de atuação. Por isso agimos com responsabilidade, transparência e diligência, com o objetivo de atender às suas necessidades e superar suas expectativas. Buscamos um relacionamento duradouro, cooperativo e equilibrado que resulte em convergência de interesses e para isso precisamos propiciar a melhor experiência aos nossos participantes e assistidos. Assim sendo, temos como pilares da nossa cultura: Somos guiados pela ética, Simplificamos o complicado, Compartilhamos o protagonismo, Colaboramos para crescer e Transformamos curiosidade em movimento.

É necessário

- Respeitar sua liberdade de escolha, fornecendo-lhes todas as informações de forma clara, correta e tempestiva para que tomem decisões fundamentadas.
- Entender as necessidades dos participantes e assistidos para oferecer informações que contribuam para que eles tenham uma relação saudável com o plano.
- Adotar regulamentos de fácil compreensão, e que deixem claros quais são os direitos e deveres de cada um, orientando sobre os riscos existentes, de modo que não haja dúvidas ou mal-entendidos.
- Colocar à disposição canais de atendimento preparados para ouvi-los com atenção e para acolher e resolver com rapidez suas solicitações, reclamações e sugestões.
- Tratar os dados pessoais de participantes, assistidos, colaboradores, dirigentes e fornecedores com observância aos princípios de finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, transparência, segurança, prevenção e prestação de contas.
- Valorizar sua privacidade e usar dispositivos de segurança e proteção das informações a fim de garantir que sejam utilizadas com o seu prévio conhecimento e em seu próprio benefício, de modo a fortalecer a relação de confiança que depositaram em nós.

É inaceitável

- Obter resultados a qualquer custo, produzindo expectativas a respeito de planos ou serviços que não condizem com a realidade, ou induzindo participantes e assistidos a erro, colocando, assim, suas necessidades e seus interesses em segundo plano.
- Difundir informações, aconselhar ou negociar com base em rumores ou dados não confiáveis, ou não autorizados por lei.
- Discriminar, excluir ou restringir participantes e assistidos por gênero, cultura ou etnia, raça ou cor, condição social, religião, crença, idade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, situação familiar, convicções políticas ou filosóficas, condição genética ou de saúde, características físicas permanentes ou temporárias, deficiência, nacionalidade ou por qualquer outro motivo.

Patrocinadoras

O relacionamento com nossas Patrocinadoras é pautado pela parceria e colaboração na defesa dos legítimos interesses dos participantes e assistidos da Fundação.

Fornece informações de forma clara, correta e objetiva para que tomem decisões fundamentadas, fortalecendo, assim, a transparência.

É necessário

- Adotar práticas transparentes, objetivas e imparciais de monitoramento e solução de eventuais conflitos de interesses entre patrocinadoras, dirigentes e a Fundação.
- Assegurar que as informações confidenciais e/ou restritas, como por exemplo, os dados pessoais compartilhados com as Patrocinadoras preservem a proteção e os limites de privacidade.

É inaceitável

- Concretizar uma operação buscando atender exclusivamente aos interesses particulares das patrocinadoras, membros dos órgãos estatutários ou terceiros.
- Beneficiar-se de informações privilegiadas diretamente ou por intermédio de terceiros.
- Vazar ou fornecer, de forma não equitativa, qualquer informação que não seja pública.

As relações com outros Fundos de Pensão e Entidades de Representação

Práticas como troca de informações confidenciais ou estratégicas, e manipulação da boa-fé, não fazem parte de nossas políticas.

Nessa mesma linha, não consideramos admissível fazer comentários que possam afetar a imagem ou contribuir para a divulgação de boatos sobre outros fundos de pensão, o que, em certas situações, pode configurar crime.

É necessário

- Agir em conformidade com os princípios éticos, respeitar as reputações e as opiniões dos demais fundos de pensão e a propriedade intelectual de terceiros.
- Participar de Entidades de Representação com a finalidade de exercer influência positiva e garantir que os pleitos do setor em que o representante da Fundação atua sejam adequadamente priorizados, visando exclusivamente ao aperfeiçoamento do setor previdenciário.

Fornecedores

Ao mesmo tempo em que respeitamos a confidencialidade das informações e procuramos estabelecer relacionamentos isentos de favorecimentos, solicitamos aos nossos fornecedores que cumpram as exigências legais, trabalhistas, ambientais e de proteção de dados, além de gozar de boa reputação.

É necessário

- Adotar critérios objetivos, transparentes, íntegros e imparciais de seleção e contratação de novos fornecedores, prezando pela ética em nossos relacionamentos, sem margem a favorecimentos de qualquer espécie.
- Apoiar o desenvolvimento sustentável dos fornecedores, a promoção do trabalho digno, a concorrência justa e o cumprimento das exigências legais, trabalhistas, ambientais, sanitárias e de segurança, com especial ênfase ao combate a atos ilícitos ou criminosos; corrupção, tráfico de influência, fraudes, lavagem de dinheiro, contrabando entre outros, a fim de manter um alinhamento com os princípios do nosso Código de Ética e Conduta.
- Enunciar de forma clara eventuais vínculos comerciais pessoais entre os colaboradores, membros de órgãos estatutários, o Comitê de Auditoria e as empresas a serem contratadas.
- Observar as especificações técnicas definidas pelas áreas competentes, no contexto das melhores ofertas apresentadas pelo mercado.

É inaceitável

- Tolerar, por parte de nossos fornecedores qualquer forma de violação aos direitos humanos, assim como trabalho degradante (infantil, forçado ou análogo), ou condições de trabalho perigosas para a saúde, além de abusos físicos e psicológicos, assim como contratar fornecedores que não respeitem a dignidade de seus trabalhadores e a promoção de oportunidades justas e imparciais.
- Manter com os fornecedores vínculos comerciais e pessoais que possam influenciar na tomada de decisão e comprometer nossa isenção.
- Compartilhar informações estratégicas que possam comprometer os critérios de transparência e imparcialidade nos processos de concorrência.



Setor público, relações políticas e governamentais

As relações e os contatos mantidos com órgãos e agentes do setor público, independentemente de órgão, cargo ou hierarquia, exigem de nossa parte ética, isenção, independência, transparência e a rigorosa prestação de contas, além do respeito às normas que regem a administração pública, as leis e os regulamentos vigentes.

É necessário

- Manter nossas decisões corporativas livres de preferências e influências partidárias ou ideológicas e respeitar a manifestação de opiniões e a participação política dos colaboradores , membros dos órgãos estatutários e membros do Comitê de Auditoria, quando feita em caráter estritamente pessoal.
- Relacionar-se tendo sempre em mente a possibilidade de eventual conflito de interesses e de percepções equivocadas que possam ter quanto à nossa conduta, para não colocar em dúvida a própria integridade da Fundação.
- Respeitar a manifestação de opiniões e a participação política dos colaboradores e membros dos órgãos estatutários em estrito caráter pessoal e desde que tais práticas não representem explicitamente o posicionamento da Fundação nem constituam forma de encobrir o apoio institucional.

É inaceitável

- Valer-se de sua posição na Fundação para satisfazer interesses particulares em detrimento do bem comum, ofertar ou receber vantagens indevidas de qualquer natureza (financeira ou não) ou contribuir para a apropriação privada de recursos públicos.
- Aliciar autoridades, funcionários públicos, terceiros autorizados a executarem serviços públicos ou candidatos a cargos eletivos por meio de presentes ou de vantagens indevidas, seja para facilitar ou fraudar negócios ou licitações, seja para que cumpram as próprias obrigações legais ou apresentem rotinas. Tais práticas constituem formas de corrupção, além de configurar infrações penais.
- Demonstrar quaisquer preferências corporativas por atos e declarações de natureza política que comprometam a manutenção das relações, que devem ser exclusivamente comerciais.
- Condicionar contribuições eventuais (patrocínios, doações etc.) à obtenção de vantagens indevidas de qualquer natureza para a Fundação, para si mesmo ou terceiros.

Mídia

Os meios de comunicação, as mídias sociais e as redes sociais na internet são a linha de frente em defesa da liberdade de expressão, dos interesses públicos e da variedade de opiniões, valores essenciais para consolidar a democracia no país.

É necessário

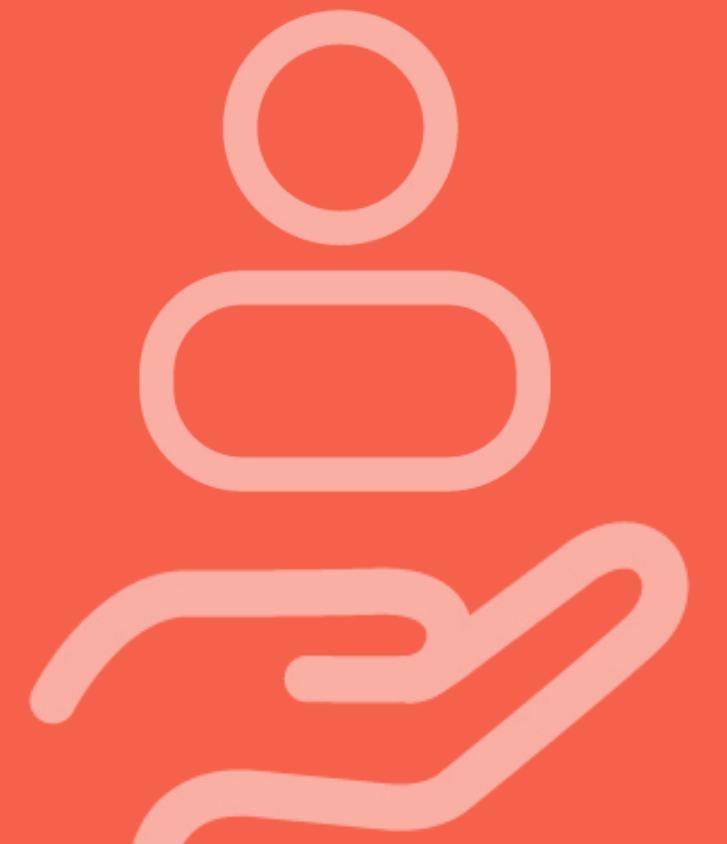
- Manter o relacionamento com a mídia pautado pela veracidade e independência, no claro intuito de contribuir para que os veículos de comunicação cumpram com sua função de informar criteriosamente a opinião pública.
- Buscar a orientação da Gerência de Governança e Comunicação Institucional antes de participar de entrevistas e programas na mídia de qualquer tipo relacionados às atividades realizadas na Fundação, com o intuito de evitar quaisquer mal-entendidos.

É inaceitável

- Divulgar qualquer informação sobre, ou em nome da Fundação ou de seus funcionários, por meio de conversas pessoais, telefone, e-mail ou redes sociais, com o objetivo de fomentar notícias de imprensa, influenciadores ou formadores de opinião, sem o devido alinhamento com a área de Comunicação Institucional, pois tais situações podem representar risco de imagem e reputação e eventuais mal-entendidos pelos nossos públicos de relacionamento.
- Apenas pessoas autorizadas podem representar a organização perante a mídia e/ou autoridades legais.

Para saber mais sobre o assunto, consulte a nossa **Política de Comunicação e Relacionamento (interna)** e o **Guia de Boas Práticas nas Redes Sociais (interno)**.

A boa-fé e nossa postura profissional



Agimos em boa-fé e assumimos a responsabilidade por nossas ações e escolhas.

Para isso, devemos dispensar aos outros o tratamento justo que eles esperam receber, ser responsáveis por nossos atos e escolhas, dando prova da boa-fé e honestidade dos nossos propósitos e estabelecer um ambiente de confiança entre as partes.

Além disso, para podermos nos distinguir como uma Entidade Fechada de Previdência Complementar é preciso alcançar padrões superiores de qualidade nos nossos processos.

Tais padrões, dependem do aprimoramento continuado de nosso trabalho e dos processos que lhe dão suporte, além de um ambiente motivador, de respeito mútuo e amplamente cooperativo.

É necessário

- Praticar o diálogo, o que significa estar aberto a acolher opiniões divergentes de caráter construtivo, pois isso descontraí o ambiente de trabalho, favorece a convivência social, abre perspectivas e multiplica as oportunidades de colaboração e de inovação.
- Conferir o devido crédito às ideias e realizações dos colegas no intuito de reconhecer seu trabalho e resguardar o que lhes pertence.
- Promover relações baseadas no respeito à dignidade e à igualdade no tratamento, contribuindo para um ambiente propício ao desenvolvimento e à interação sadia e visando manter um clima colaborativo e de cordialidade.
- Nas relações internas, especialmente entre gestor e colaborador, propiciar a interação baseada na confiança, cooperação e no respeito mútuo, praticando a forma adequada de gestão e obedecendo às normas trabalhistas, evitando excessos, imposições desnecessárias e constrangimentos.
- Valorizar a diversidade em nossos relacionamentos, promovendo efetivamente o direito à diferença e contribuindo para um ambiente no qual as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais, sem prejuízo aos valores institucionais.
- Compartilhar informações não confidenciais cujo desconhecimento possa comprometer atividades ou decisões alheias.
- Aprender com os erros cometidos, reconhecendo-os e propondo possíveis mecanismos de prevenção.
- Realizar seu trabalho de maneira consciente, com integridade, diligência e fidelidade aos interesses da Fundação.
- Conhecer e cumprir leis, normas, políticas e procedimentos corporativos e estar em dia com os treinamentos e as certificações obrigatórias que se aplicam à sua rotina de trabalho.
- Utilizar dados da Fundação ou de terceiros apenas para fins profissionais, mantendo sigilo e respeitando normas internas e externas. Preservar a privacidade e a ética no uso de dados de participantes e assistidos, fornecedores e demais públicos, garantindo a confidencialidade de cadastros, operações e serviços contratados.

Para saber mais consulte a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais (externa) e o Guia de Orientações de Ética de Dados (interno)

- Conhecer e gerenciar riscos com responsabilidade e ética. Tomar riscos de forma consciente, agindo sobre eles, discutindo e gerindo-os conforme nossos princípios éticos e de negócio.

- Conhecer, avaliar e entender todos os tipos de riscos (ex. risco de crédito, de mercado, liquidez, operacional e de reputação) que possam impactar os nossos processos, nossos participantes e assistidos e/ou demais públicos com os quais nos relacionamos.
- Zelar pelas instalações, recursos, equipamentos, máquinas e demais materiais de trabalho postos à disposição e somente utilizá-los para fins particulares em casos de emergência e com extrema moderação.
- Usar de forma responsável as premiações recebidas e demais benefícios disponibilizados pela Fundação, a exemplo dos planos de saúde e odontológico, produtos e serviços bancários, vale-alimentação e refeição, transporte, estacionamento, clubes de recreação, entre outros, com observância às regras corporativas e com sensata demonstração de colaboração.
- Respeitar o direito à livre associação partidária, religiosa e sindical.
- Seguir as orientações do consumo consciente ao não desperdiçar recursos, tais como água, energia, papel, objetos descartáveis, materiais de escritório, combustível, entre outros, em um esforço para preservar o meio ambiente e para reciclar o que for possível.
- Garantir e respeitar a participação facultativa e voluntária em rateios ou loterias para custeio de comemorações internas, presentes para colegas, amigo oculto ou doações, sem permitir que os valores desembolsados sejam divulgados, a fim de manter um clima sadio de cordialidade. Recomenda-se prudência e moderação nos valores com o intuito de evitar exageros, suspeitas e maledicências.
- Evitar a realização de rifas, sorteios, bolões ou jogos com premiações.
- Informar ao gestor direto a intenção de se candidatar a cargo público eleitivo com um prazo superior a três meses antes de ingressar com o pedido de homologação de candidatura, com o propósito de manter a boa ordem dos serviços.
- Prevenir-se contra desequilíbrios financeiros. Gerenciar os negócios pessoais e familiares com planejamento, prudência e responsabilidade, usando os recursos financeiros de forma consciente.
- Comunicar ao gestor ou ao canal competente, qualquer transgressão a este Código e às demais políticas corporativas a ele relacionadas, dando mostra de atento espírito de cooperação com a Fundação.

É inaceitável

- Apresentar ideias, opiniões e preferências pessoais como se fossem da Fundação, de seus dirigentes ou colaboradores.
- Usar o nome da Fundação ou o próprio cargo, e por consequência sua influência para obter benefícios indevidos ou vantagens de qualquer tipo para si ou terceiros.
- Discriminar ou ser conivente com a prática de discriminação, com quem quer que seja por seu gênero, cultura ou etnia, raça ou cor, condição social, religião, crença, idade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, situação familiar, nacionalidade, convicções políticas ou filosóficas, condição genética ou de saúde, características físicas permanentes ou temporárias, deficiência ou, por qualquer outro motivo, visto que isso configura ato de intolerância e fere a dignidade das pessoas.
- Praticar ou tolerar os assédios moral e sexual, que provocam danos à integridade pessoal daqueles que se tornam alvos e trazem consequências legais e nocivas ao ambiente de trabalho.
- Praticar o bullying, causando constrangimento à vítima e resultando em prejuízo das relações no ambiente de trabalho.
- Censurar a livre expressão de pensamento de dirigentes, colaboradores e demais públicos de relacionamento.
- Punir ou retaliar quem reportar em boa-fé aos canais competentes de orientação e denúncia a ocorrência de qualquer infração ao presente Código e demais políticas corporativas.
- Vender ou comprar de outros dirigentes ou colaboradores mercadorias ou serviços nas dependências da Fundação, ou por meios eletrônicos corporativos, com o objetivo de obter ganho financeiro para si ou para terceiros.
- Solicitar ou conceder empréstimos ou doações em caráter pessoal a colegas de trabalho. O mesmo deve ser observado em relação a participantes, assistidos e fornecedores com quem o colaborador mantenha relação profissional.
- Reproduzir boatos e comentários mal-intencionados contra colegas participantes, assistidos e fornecedores.
- Utilizar ou compartilhar informações, imagens ou dados não públicos ou confidenciais para benefício próprio, da Fundação ou de terceiros, ou que possam comprometer a segurança, a reputação e a imagem da Fundação e de seus dirigentes, colaboradores e terceiros.
- Falar com a imprensa sobre, ou em nome da Fundação, por qualquer meio disponível sem prévia autorização, visto que apenas pessoas autorizadas estão preparadas para interagir com esses meios de veiculação de informação.

Para saber mais sobre o assunto, consulte a nossa Política de Comunicação e Relacionamento (interna).

- Deixar de cumprir os procedimentos internos de segurança, bem como praticar ou tolerar negócios ou operações que possam contribuir para a materialização de atos ilícitos ou criminosos, tais como corrupção, lavagem de dinheiro e/ou financiamento ao terrorismo ou fraude, infringindo dispositivos legais e expondo a Fundação a graves penalidades.

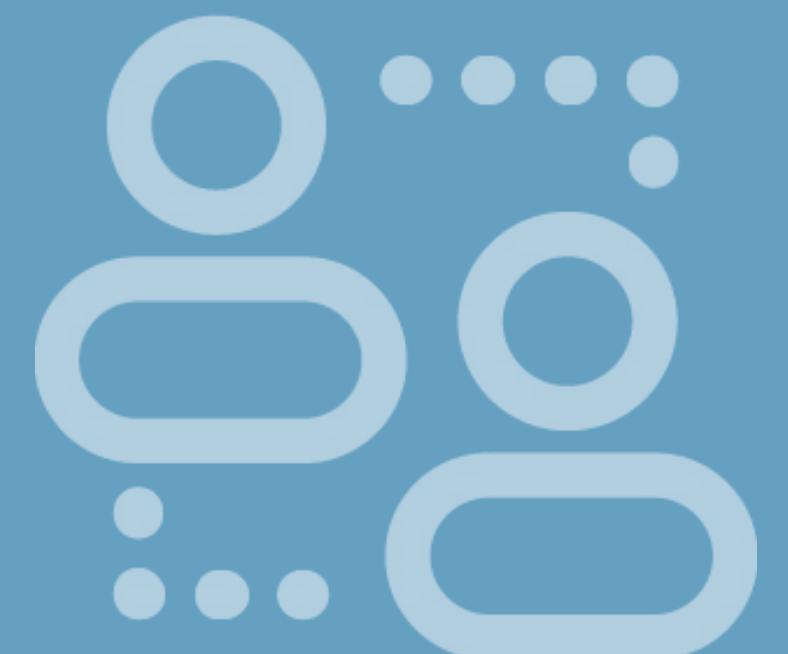
Para saber mais sobre o assunto, consulte nossa Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e outros Atos Ilícitos.

- Promover e disseminar conteúdos contrários aos valores e diretrizes da Fundação (ex.: pornográficos, preconceituosos, ilegais, entre outros).
- Agir de maneira inadequada em confraternizações e comemorações internas, viagens, festas e demais eventos da empresa, bem como abusar do uso de bebidas alcoólicas.

Como administramos os conflitos de interesses

Sobre a isenção das nossas ações	28
Informações e Know-how.....	29
Relações de parentesco e proximidade.....	31
Atividades externas e relações pessoais com participantes, assistidos e fornecedores	32
Cortesias e contribuições.....	34

No caso de qualquer indício ou dúvida, devemos comunicar prontamente à gestão e consultar os canais competentes, que são independentes na avaliação, no sigilo e na orientação para o caso.



Sobre a isenção das nossas ações

Qualquer conflito de interesses pode fazer com que nosso julgamento e a isenção das nossas ações fique comprometida, causando riscos a Fundação, seus membros dos órgãos estatutários e colaboradores.

O conflito de interesses pode ocorrer por diversas formas, como um vínculo de parentesco ou relação de proximidade, vínculo com um fornecedor ou prestador de serviços, oferta e recebimento de cortesias, dentre outros.

Por conta dessa amplitude do tema, no caso de qualquer indício ou dúvida, devemos comunicar prontamente à gestão e consultar os canais competentes, que são independentes na avaliação, no sigilo e na orientação para o caso, e enquanto membros de órgãos estatutários, abstemo-nos de participar das respectivas decisões.

Além da garantia de sigilo, na Fundação não há distinção entre cargos, funções, hierarquias e complexidade das consultas: todas as dúvidas e as questões são válidas e analisadas de forma independente à luz da lei, políticas e procedimentos.

Para saber mais sobre o assunto, consulte nosso Procedimento de Conflito de Interesses associado à Política de Integridade, Ética e Conduta.

Informações e Know-how

Usamos nossas informações, conhecimento e propriedade intelectual em prol da Fundação e, quando couber, dentro das normas estabelecidas de privacidade e confidencialidade, em favor de nossos públicos de relacionamento.

Assim, a maneira como utilizamos as informações* e o know-how (ex.: conhecimentos, técnicas, tecnologias, métodos, sistemas, softwares, entre outros) disponíveis pode gerar resultados positivos ou negativos, já que esse uso impacta tanto processos como a reputação das pessoas e da Fundação.

*Ex., mas não limitado a: dados de participantes e assistidos, dados de fornecedores, termos de contratos, políticas e procedimentos da Fundação, informações financeiras, planos e estratégias da Fundação ou marketing etc.

A Fundação espera que seus colaboradores protejam todos os equipamentos eletrônicos e dados contra atos maliciosos intencionais cometidos por indivíduos dentro ou fora da Fundação.

O sigilo e o tratamento correto das informações não públicas (ex.: restritas, confidenciais e internas) são muito importantes tanto no âmbito profissional como no pessoal.

É necessário

- Ser diligente na utilização de mecanismos de segurança da informação e cibernetica, a fim de impedir o vazamento de dados e informações e garantir a sua confidencialidade.
- Respeitar a privacidade dos fornecedores, participantes, assistidos, patrocinadoras e demais públicos com quem nos relacionamos, ou dos quais obtivemos informações, mantendo em sigilo seus cadastros, informações, operações e serviços contratados, sob pena de por em risco a confiança conquistada.
- Solicitar a autorização da Diretoria antes de utilizar informações ou know-how não públicos em atividades ou publicações externas, tais como aulas, congressos, palestras, trabalhos acadêmicos, livros, revistas e mídias sociais (redes de relacionamento, compartilhamento de vídeos ou de fotos, blogs, podcasts etc.), uma vez que sua revelação ou adulteração pode eventualmente ocasionar prejuízos financeiros ou gerar impactos negativos aos negócios ou à imagem da Fundação.

É inaceitável

- Apropriar-se de informações não públicas da Fundação ou de terceiros para fins particulares ou repassá-las a terceiros sem prévia autorização dos donos da informação, ou mesmo violando normativos internos e externos uma vez que podem prejudicar a Fundação Itaú Unibanco e seus públicos de relacionamento.
- Levar consigo cópia de informações, processos, metodologias, softwares, entre outros dados da Fundação ainda que tenham sido desenvolvidos pelo colaborador em seu ambiente de trabalho, por se tratar de furto de propriedade intelectual.
- Divulgar boatos ou prejudicar a imagem de membros dos órgãos estatutários, colaboradores ou da Fundação.

Para saber mais sobre o assunto, consulte a Política de Segurança da Informação e Cibersecurity.

Relações de parentesco e proximidade

Indicações e contratações de parentes, cônjuges ou pessoas com relação de proximidade são permitidas. A contratação destas pessoas, caso resulte em conflito de interesses, deve ser avaliada pela gestão e também pelo Comitê de Integridade e Ética.

Entre as pessoas entendidas como parentes e relação de proximidade, estão incluídos, mas não limitados a namorados, cônjuges ou companheiros de união estável, ascendentes (ex.: pais e avós), descendentes (ex.: filhos consanguíneos ou adotivos e netos), colaterais (ex.: irmãos, tios, sobrinhos e primos) ou por afinidade (ex.: padrastos, sogros, cunhados, concunhados, enteados, genros e noras).

É necessário

- Informar o gestor direto e o responsável pela contratação (interna ou externa) caso queira indicar um parente ou pessoa de relacionamento próximo.
- O mesmo cuidado deve ser tomado em caso de transferência ou junção de áreas, a fim de que se verifique a existência de algum impedimento.

Em caso de dúvida sobre a existência de conflito de interesses, o Comitê de Integridade e Ética deve ser acionado.

É inaceitável

- A existência de conflito de interesses ou prática de favoritismo resultante de parentesco ou relações de proximidade por parte de dirigentes e colaboradores.

Importante: as relações de parentesco e proximidade devem ser cadastradas no IU Conecta. Rota: IU Conecta > para mim > termos, declarações e documentos > Declarações e documentos > Compliance [acessar].

Atividades externas e relações pessoais com participantes, assistidos e fornecedores

Eventuais vínculos mantidos pelos dirigentes e colaboradores com outras empresas, atividades ou indivíduos podem possibilitar a ocorrência de favorecimento, o que pode manchar imagens ou prejudicar reputações.

É necessário

- Avisar seu gestor direto sobre a intenção de assumir atividades em outras organizações ou constituir ou ingressar em outras sociedades. Em caso de dúvida se a atividade conflita ou não com suas próprias atividades ou com as atividades da Fundação, entre em contato com o Comitê de Integridade e Ética.
- Solicitar orientação do Comitê de Integridade e Ética antes de realizar negócios particulares ou formar sociedade com profissionais, empresas e administradores de empresas que sejam participantes, assistidos ou fornecedores da Fundação.
- Consultar o Comitê de Integridade e Ética antes de contratar ou manter relacionamento com fornecedores ou prestadores de serviços que tenham relação com dirigentes ou colaboradores (ex.: parentesco, participação na sociedade etc.) a fim de avaliar potencial situação de conflito de interesse.

É inaceitável

- Realizar negócios particulares ou sociedades com profissionais ou empresas que sejam de participantes ou assistidos, fornecedores ou que mantenham qualquer tipo de relacionamento com a Fundação, cuja interação possa implicar em conflito de interesses, sem consulta prévia ao Comitê de Integridade e Ética e sem seguir as diretrizes corporativas.
- Trabalhar como autônomo em outras organizações como gestor, colaborador, prestador de serviço, consultor ou conselheiro, sócio, sócio diretor ou sócio investidor, responsável técnico, etc., cujas atividades conflitem de algum modo com as próprias atividades desenvolvidas na Fundação, seja pela sua natureza, seja pelo tempo dedicado a elas.

Cortesias e contribuições

Determinadas formas de relacionamentos externos podem ser rotuladas como meios de aliciamento ou como formas de influenciar tomadores de decisão, tanto nas relações com o setor público quanto com o setor privado ou terceiro setor.

Como exemplo, podemos citar: convites para refeições, presentes, ofertas de gratificações, prêmios, descontos em transações de caráter pessoal, viagens de negócios ou lazer, ingressos para eventos esportivos, shows, espetáculos culturais e favores de qualquer espécie.

Essas vantagens, realizadas com a justificativa de criar afinidades entre as partes ou de estreitar relações funcionais, podem ser facilmente confundidas com artifícios que visam a burlar regras ou podem ser interpretadas como meios ilícitos de facilitar negócios.

É necessário

- Proibir o recebimento e a oferta de tais cortesias e gratificações que, direta ou indiretamente, possam induzir a vínculos ou compromissos prejudiciais à lisura dos processos, a não ser que, nos limites indicados pelas normas corporativas referentes ao assunto, tais ações sejam autorizadas.
- Somente realizar contribuições em nome da Fundação (patrocínios ou doações), em conformidade com as normas corporativas que regulam o assunto.

É inaceitável

- Sugerir, oferecer, conceder, prometer ou receber cortesias, contribuições e favores de qualquer natureza a/de quaisquer terceiros em troca ou a título de facilitação de negócios, operações ou atividades da Fundação ou visando obter vantagens indevidas para si mesmo ou para terceiros.
- Sendo colaborador, membro do órgão estatutário ou membro do Comitê de Auditoria de modo a evitar eventual conflito de interesses, oferecer ou receber cortesias e contribuições de qualquer natureza ou valor, ainda que sejam apenas brindes.

Para saber mais sobre o assunto **Conflitos de Interesses**, consulte o nosso **Procedimento de Conflito de Interesses associado à Política de Integridade, Ética e Conduta**.

Deveres essenciais dos membros dos órgãos estatutários e Comitê de Auditoria

O Conselho Deliberativo é o órgão de deliberação e orientação superior da Fundação. O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização das contas da Fundação, cabendo a ele zelar pela sua gestão econômico-financeira.

A Diretoria Executiva, por sua vez, é o órgão responsável pela administração da Fundação, devendo exercer suas atribuições em conformidade com as políticas e diretrizes da Fundação e de acordo com o Estatuto e Regulamento.

Além dos mencionados órgãos, a Fundação conta com os Comitês de Planos, que representam cada um dos planos de benefícios ou grupo de planos de benefícios, e o Comitê de Auditoria, que é o órgão responsável pela supervisão dos processos de controles internos e de administração de riscos, das atividades da auditoria interna, quando existente, e das atividades das empresas de auditoria independente.

É necessário

- Observar com cuidado e diligência a administração dos negócios próprios, aplicando talento e conhecimento em proveito do desenvolvimento e fortalecimento da Fundação.
- Contribuir para o permanente equilíbrio econômico, financeiro e atuarial dos planos administrados pela Fundação.
- Agir com urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em sua privacidade, individualidade e dignidade.
- Manter, no que couber, o sigilo das informações relativas às atividades da Fundação.
- Estar preparado e capacitado para discutir os assuntos de interesse da Fundação.
- Obedecer às políticas, normas e procedimentos vigentes na Fundação.
- Estimular ambiente de padrão ético, de controles internos e atendimento à legislação em vigor.
- Considerar, na aplicação das sanções, a gravidade do ato ou da omissão, a boa-fé do agente, a vantagem auferida ou pretendida e o grau de lesão à Fundação, encarregando a apuração dos fatos a grupo formal e especialmente designado para essa função, que deve atuar observando procedimentos previamente estabelecidos pela Fundação.
- Prezar pela segregação de funções e cumprir suas atribuições, nos termos do Estatuto da Fundação.
- Manter sigilo quanto aos dados pessoais de participantes ou assistidos dos planos, colaboradores, diretores ou membros dos órgãos estatutários da Fundação ainda que tenha tido acesso no exercício de suas funções, bem como abster-se de utilizar tais informações em benefício próprio ou de terceiros.

É inaceitável

- Exercer função, poder ou autoridade com outra finalidade que não seja o interesse da Fundação.
- Adquirir, para si ou para outrem, com o objetivo de obter vantagem, bem ou direito que saiba de interesse da Fundação.
- Pleitear ou aceitar vantagem de qualquer natureza quem tenha interesse ou possa ser afetado diretamente ou indiretamente por decisões da Fundação.
- Valer-se de posição hierárquica superior ou cargo para invadir privacidade de outrem nas relações de trabalho, quer por gestos e comentários, quer por atitudes e propostas que, implícita ou explicitamente, gerem constrangimento ou desrespeito à individualidade de outrem.
- Ser conivente com atos que estejam em desacordo com as normas internas da Fundação e legislação vigente na área de sua atuação, e praticar atos ou tomar parte de decisões em situações de conflito de interesses com a Fundação.
- Omitir ou falsear a verdade.
- Obter vantagem indevida em proveito próprio ou de outrem das oportunidades surgidas em decorrência do exercício de suas atividades.
- Omitir-se no exercício ou proteção dos direitos da Fundação.
- Desviar empregado ou contratado da Fundação para atender a interesses particulares.
- Utilizar qualquer dado pessoal de participantes ou assistidos dos planos, colaboradores, diretores ou membros dos órgãos estatutários da Fundação, ainda que tenha tido acesso no exercício de suas funções, para finalidade diversa à qual o dado pessoal tenha sido coletado e/ou disponibilizado pela Fundação, ou em desconformidade com a Política de Privacidade e Proteção de Dados vigente.

Utilização, gestão e abrangência do Código de Ética e Conduta

Dúvida sobre qual decisão tomar?

Quando você se deparar com uma dúvida ou um dilema sobre como proceder a respeito de um assunto do Código de Ética e Conduta, procure responder às questões abaixo.

Se você responder “sim” para as questões do Bloco 1, e “não” para as questões do Bloco 2, você está no caminho certo.

Em caso de dúvida, entre em contato com o Comitê de Integridade e Ética.

Questões Bloco 1

1. Estou tomando esta decisão com base nas orientações do Código de Ética e Conduta ou suas políticas relacionadas? Já li seus conteúdos antes de tomar esta decisão?
2. Essa decisão está de acordo com a legislação aplicável? Ela também respeita o direito de outros?
3. Minha decisão vai ajudar ao mesmo tempo a Fundação e seus públicos de relacionamento (ex.: participantes, assistidos, fornecedores etc.)?
4. Eu conseguiria justificar publicamente minha decisão?
5. Ao consultar meu gestor sobre o assunto, o Comitê de Integridade e Ética ou outra área de apoio, estou revelando todos os aspectos e fatores relacionados a este fato?

Questões Bloco 2

1. Estou tomando esta decisão com base no que os outros disseram, sem conhecer as regras ou mesmo sabendo que pode não estar de acordo com as normas internas e externas?
2. A decisão a ser tomada visa unicamente aos meus próprios interesses e/ou de terceiros relacionados a mim?
3. Se eu tomar esta decisão, terei algum constrangimento em comunicar ao meu gestor, colegas de trabalho, família e amigos?
4. Se eu não tomar esta decisão, talvez me omitindo, poderia prejudicar a Fundação, um colaborador, ou proteger alguém que cometeu um desvio de conduta ou até mesmo um ato ilícito?

Abrangência e gestão do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Fundação é um documento público, aprovado pelo Conselho Deliberativo da Fundação e se aplica indiscriminadamente a todos os colaboradores, membros de órgãos estatutários e membros do Comitê de Auditoria da Fundação.

A aderência ao Código de Ética e Conduta e aos princípios e valores da Fundação é assegurado por meio de um conjunto de diretrizes e processos denominado Programa de Integridade e Ética.

Este Programa está previsto na Política de Integridade, Ética e Conduta que abrange:

- Diretrizes complementares ao Código de Ética e Conduta em relação à conduta no relacionamento com os diversos públicos, situações de potenciais conflitos de interesses e prevenção a atos ilícitos.
- Governança do Programa, incluindo comunicação e treinamentos, responsabilidades dos diversos públicos envolvidos, monitoramento e proteção a denunciantes.

- Responsabilidade do Comitê de Integridade e Ética na definição e na garantia da aplicação de diretrizes do Programa.

Todo colaborador da Fundação deverá aderir anualmente ao “Termo Adesão ao Código de Ética e às Políticas relacionadas – FIU”.

Os membros dos órgãos estatutários deverão realizar a adesão ao Código de Ética e Conduta apenas no ato de sua posse, recondução e/ou sempre que houver atualização neste documento, observando sempre o dever de diligência.

Canais de orientação e denúncia

As dúvidas e as avaliações de exceções relativas aos temas deste Código de Ética e Conduta e da Política de Integridade, Ética e Conduta e seus procedimentos devem ser encaminhadas para o Comitê de Integridade e Ética.

Além disso, caso nos deparemos com um fato ou uma suspeita de violação de uma diretriz, lei, regulamento ou norma, ou orientação deste Código, cabe-nos comunicar o fato prontamente aos canais competentes. A apuração observará as seguintes premissas:

- O sigilo da apuração será rigorosamente mantido.
- O anonimato será assegurado a quem assim o desejar.
- A apuração será conduzida com imparcialidade e independência.
- Denúncias ou acusações sem fundamentação consistente serão desconsideradas.
- Denúncias ou acusações de má-fé , visando a prejudicar alguém, estarão sujeitas a sanções disciplinares.

- Sanções disciplinares estão previstas contra qualquer tentativa de retaliação.

No dia a dia, podem surgir dilemas ou situações não previstas neste Código e que exigem uma avaliação individualizada. Em caso de dúvidas, pergunte!

Para mais informações sobre canais de dúvidas, denúncias e sanções disciplinares, consulte a Política de Integridade, Ética e Conduta e Procedimento de Medidas Disciplinares, disponível no portal interno.

Veja a seguir, como acessar os canais de orientação e denúncia.

Comitê de Integridade e Ética

Dúvidas sobre:

- Código de Ética e Conduta da Fundação
- Conflitos de Interesse
- Dilemas Éticos
- Política de Integridade, Ética e Conduta
- Procedimento de Conflito de Interesses
- Política de Prevenção a lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo e outros atos ilícitos

Contato

E-mail interno: ComiteIntegridadeFIU@correio.itau.com.br

Ombudsman

Manifestações - suspeitas, denúncias, reclamações etc. sobre:

Conflitos interpessoais e conflitos de interesse no ambiente de trabalho

Contato

IU Conecta: para mim > Ombudsman > registrar

Telefone: 0800 721 4040

E-mail interno: caixa Ombudsman

E-mails externo: ombudsman@ombudsman.itau-unibanco.com.br

Control Room

- Dúvidas sobre investimentos pessoais
- Política de Investimentos Pessoais

Contato

E-mail interno: Caixa CONTROL ROOM MONITORAMENTO

Sanções disciplinares

A não adesão e o descumprimento das diretrizes deste Código de Ética e Conduta e da Política de Integridade, Ética e Conduta, bem como seus procedimentos e demais políticas internas por parte dos colaboradores, membros dos órgãos estatutários e membros do Comitê de Auditoria, são passíveis de sanções administrativas estabelecidas em normas internas da Fundação.



Somos guiados pela ética

Canais de atendimento

Pelo telefone: de 2^a a 6^a feira, das 9h às 18h

Capitais e Regiões Metropolitanas: 4002 1299

Demais localidades: 0800 770 2299

Pela internet: www.fundacaoitaunibanco.com.br | Canal “Fale Conosco”