



# CÓDIGO DE ÉTICA

(Julho de 2005)

## I. INTRODUÇÃO

O Código de Ética da São Bernardo tem por objetivo refletir o padrão de conduta e os valores ético-morais a serem aplicados e demonstrados por todos aqueles que, de alguma forma, a representem.

Indica os princípios de atuação da São Bernardo, com todos os públicos com os quais ela se relacione, para que todas as ações não só sejam executadas em conformidade com as normas legais, mas também com o padrão ético-moral que deve nortear a conduta de todas as organizações.

Esses princípios consideram: Honestidade, Integridade, Transparência e Respeito. Assim, a conduta de todos deve se basear na honestidade e integridade de atuação, zelando pela transparência e pelo respeito no relacionamento com todos, especialmente com o principal interessado nas atividades da Entidade, ou seja, o Participante.

## II. ABRANGÊNCIA

Este Código de Ética aplica-se a seus Conselheiros, Diretores, Procuradores e a todos os funcionários das Patrocinadoras que colaborem com a sua administração.

Ele se estende a todo universo de relacionamento da Entidade, compreendendo assim: (a) os Participantes; (b) as Patrocinadoras; (c) os Fornecedores; (d) os Órgãos Fiscalizadores e Reguladores; e (e) a todo o mercado em que a Entidade está inserida.

## III. PRINCÍPIOS GERAIS

Este Código de Ética visa, sobretudo manter a reputação sólida e confiável adquirida pela São Bernardo, ao longo dos anos, a fim de que ela seja sempre identificada como uma Entidade que atua de forma legal, honesta, justa e transparente, na promoção do bem-estar social de seus Participantes e Beneficiários.

## **IV. INTEGRIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL**

A visão de integridade profissional e pessoal compreende:

### **1. Legalidade**

1. 1. Atender aos preceitos contidos na Constituição da República Federativa do Brasil;
1. 2. Observar a legislação como um todo e, em particular, a legislação e as normas que regem as Entidades de Previdência Privada, no Brasil;
1. 3. Acatar:
  1. 3. 1. As deliberações do Conselho Deliberativo;
  1. 3. 2. As recomendações do Conselho Fiscal;
  1. 3. 3. As decisões da Diretoria Executiva;
  1. 3. 4. As normas instituídas pela própria Entidade; e
  1. 3. 5. Honrar os contratos firmados com terceiros.

### **2. Imparcialidade – Objetividade – Impessoalidade**

2. 1 Desempenhar cargo ou função, tomar decisões e propor alternativas, com base:
  2. 1. 1. Na razão;
  2. 1. 2. Na boa técnica;
  2. 1. 3. Nas melhores práticas;
  2. 1. 4. No bom senso;
  2. 1. 5. Na prudência; e
  2. 1. 6. Na equidade.
2. 2. Tudo isso:
  2. 2. 1. Sem discriminação;
  2. 2. 2. Sem preconceito;
  2. 2. 3. Sem tendenciosidade; e
  2. 2. 4. Sem perseguição.
2. 3. Sempre visando os melhores interesses da São Bernardo, dos Participantes, dos beneficiários e das Patrocinadoras.

### **3. Excelência**

3. 1. Assegurar a excelência no grau de satisfação pelos serviços prestados aos Participantes, aos Beneficiários e às Patrocinadoras, através do melhor atendimento possível dispensado aos mesmos;
3. 2. Aplicar os mais modernos e elevados padrões de execução dos trabalhos, buscando desenvolver e aprimorar os sistemas operacionais; e
3. 3. Apresentar, através dos canais competentes, críticas e sugestões que visem a melhoria operacional da Entidade.

#### **4. Lealdade**

4. 1. Comprometer-se com os objetivos e interesses da São Bernardo, sendo fiel aos seus princípios de atuação;
4. 2. Acatar e respeitar a hierarquia em funcionamento na Entidade;
4. 3. Adotar conduta leal em todos os casos de representação da Entidade, seja nos relacionamentos internos como nos externos, independentemente da posição pessoal ou hierárquica dos envolvidos; e
4. 4. Adotar postura reservada e sigilosa com todas as informações, fatos e documentos da São Bernardo, principalmente com aqueles relacionados com os Participantes, os Beneficiários e as Patrocinadoras.

#### **5. Integridade e Responsabilidade Pessoal**

5. 1. Adotar conduta prudente, honesta e transparente, em todas as situações exigidas pela função ou cargo ocupado;
5. 2. Adotar atitude pró-ativa para correção de erros cometidos no desempenho das próprias funções preservando, assim, o interesse de manutenção de adequada imagem da Entidade;
5. 3. Exercer a função ou ocupar um cargo com a plena utilização da capacitação e experiência profissional;
5. 4. Repudiar, combater e denunciar qualquer forma de corrupção ativa ou passiva;
5. 5. Zelar pela conservação e proteção dos bens e direitos que compõem o patrimônio da Entidade; e
5. 6. Utilizar os bens patrimoniais no único e exclusivo interesse da Entidade.

## V. CONDUTAS INACEITÁVEIS

1. Fazer uso de informação privilegiada para obter vantagens pessoais;
2. Divulgar informações sigilosas e confidenciais;
3. Aceitar brindes e presentes que possam ser descaracterizados como de promoção comercial ou institucional ou que excedam ao valor de três (3) USB (*Unidade São Bernardo que tem por objetivo estabelecer certos limites operacionais*). Na inviabilidade de devolução ou recusa, esses bens deverão ser doados a uma instituição filantrópica. Esse fato deve ser formalmente comunicado ao remetente;
4. Beneficiar terceiros, direta ou indiretamente, através de brindes e outras formas, com itens que possam ser descaracterizados como de promoção institucional ou que excedam o valor de três (3) USB;
5. Decidir pelo estabelecimento de relações de negócios entre a Entidade e empresas onde seja proprietário ou de proprietários com relacionamento familiar até o 3º grau ou afim;
6. Omitir, adulterar, falsificar ou manipular dados e informações que prejudiquem diretamente a Entidade, os Participantes, os Beneficiários e as Patrocinadoras ou que possam afetar a boa reputação da São Bernardo; e
7. Assumir posição político-partidária no desempenho de cargo ou função, bem como buscar influenciar decisões invocando o apoio de organizações políticas.

## VI. RELACIONAMENTOS INTERNOS E EXTERNOS

### 1. Relacionamentos Internos

1. 1. Relacionamento com os Participantes e os Beneficiários  
O relacionamento com os Participantes e os Beneficiários deve ser estabelecido com o objetivo de garantir um alto grau de excelência no atendimento. Dessa forma, o contato deve ser efetuado com base na maior transparência possível, de maneira respeitosa, cortês e tempestiva e as informações devem ser claras e concisas;
1. 2. Relacionamento com as Patrocinadoras  
O relacionamento com as Patrocinadoras deve caracterizar-se pela parceria mútua e o máximo de colaboração, zelando pelos interesses dos

principais elementos, a Entidade, os Participantes, os Beneficiários e as próprias Patrocinadoras; e

1. 3. Relacionamento entre os Administradores e Colaboradores da Entidade  
O relacionamento entre os Membros do Conselho Administrativo, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, os Procuradores e os Funcionários das Patrocinadoras que colaborem na Administração da São Bernardo deve respeitar as diferenças pessoais e jamais devem ser estimuladas discriminações de qualquer natureza.

## **2. Relacionamentos Externos**

### **2. 1. Relacionamento com os Fornecedores**

Selecionar e contratar os fornecedores de materiais e de serviços, dentro da maior lisura e transparência possíveis, excluindo-se, assim, qualquer atitude que venha a atender interesses que não sejam exclusivamente da Entidade.

### **2. 2. Relacionamento com os Órgãos de Regulação e Fiscalização**

2. 2. 1. Defender os interesses da São Bernardo e de seus Participantes;
2. 2. 2. Agir fielmente no cumprimento das determinações legais aplicáveis às Entidades de Previdência Privada;
2. 2. 3. Estabelecer um relacionamento cortês e transparente; e
2. 2. 4. Agir de forma a colaborar o máximo possível com os órgãos de regulação e fiscalização, apresentando questionamentos, onde aplicável, buscando assim um constante aprimoramento das normas.

### **2. 3. Relacionamento com outras Entidades de Previdência Privada**

Estabelecer relacionamentos com as outras Entidades de Previdência Privada dentro do maior respeito e com o sentido de parceria, tendo por objetivo melhorar os resultados, os controles administrativos e somando experiências para buscar o aprimoramento das regras.

### **2. 4. Relacionamento com a Sociedade**

Estabelecer comunicações com o meio externo de forma transparente e de respeito mútuo, de acordo com os princípios e valores estabelecidos pela Entidade.

## **VII. COMISSÃO DE ÉTICA**

### **1. Formação**

1. 1. A Comissão de Ética será formada por deliberação da Presidência da Entidade, sempre que um fato assim o justificar. Considerando-se os

assuntos e pessoas envolvidas, os elementos a formarem a Comissão de Ética, dependerão, única e exclusivamente, da seleção efetuada pela Presidência.

## **2. Cabe à Comissão de Ética**

2. 1. Avaliar as denúncias apresentadas ou que chegaram às mãos da Presidência;
2. 2. Julgar os casos passíveis de violação do Código de Ética; e
2. 3. Apresentar relatório circunstanciado à Presidência da Entidade, com a recomendação das sanções, se houver.

## **3. Cabe à Presidência da Entidade**

- 3.1. Apresentar os relatórios circunstanciados, preparados pelas Comissões de Ética, constituídas para análise das questões específicas, em reunião do Conselho Deliberativo.

## **4. Cabe ao Conselho Deliberativo**

4. 1. Avaliar os relatórios circunstanciados, preparados pelas Comissões de Ética;
4. 2. Definir as sanções correspondentes, se houver; e
4. 3. Extinguir a Comissão de Ética formada para a análise de questão específica.

---

Código de Ética – Versão de jul/2005

**São Bernardo Previdência Privada**  
**Av. Santa Marina, 482 – 4º andar**  
**Água Branca – São Paulo – SP**  
**05036-903**