

# Código de Conduta Ética da Organização Bradesco



Bradesco

## Caros Colaboradores,

O regime da livre iniciativa e concorrência impõe às empresas, seus representantes, prepostos e funcionários conduzirem-se dentro de um ambiente de respeito e entendimento, zelando para que toda e qualquer forma de relacionamento, interno ou externo, enalteça a dignidade das pessoas, preserve a lealdade e assegure transparência, indispensáveis à coexistência dos sentimentos de confiança e de boa-fé.

Desde o início das atividades da Organização, sempre prestigiando o diálogo e a força do trabalho, conseguimos conquistar a admiração de nossos clientes e parceiros, resultado da firmeza das nossas ações e seriedade que devotamos ao trabalho.

Estamos ampliando constantemente o nosso universo de clientes e parceiros, atraídos pela certeza de que na Organização há respeito à ética e à dignidade das pessoas.

A reflexão sobre esse importante assunto, em suas mais variadas formas, conta com o comprometimento do Conselho de Administração, que expressa, por meio deste **Código de Conduta Ética da Organização Bradesco**, as linhas mestras que orientam a nossa política de relacionamento, desempenhando papel fundamental no processo de fortalecimento da cultura da Organização.

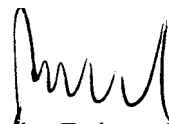
Assim, é dever de todos conhecer, entender, vivenciar e tornar efetiva a observância das recomendações previstas neste Código de Conduta Ética, respeitando os valores nos quais elas se inspiram.

### Banco Bradesco S.A.



**Lázaro de Mello Brandão**

Presidente do Conselho de Administração



**Luiz Carlos Trabuco Cappi**

Diretor-Presidente

# Sumário

1. APRESENTAÇÃO .....	5
1.1. Objetivo .....	5
1.2. Abrangência .....	5
2. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS .....	6
2.1. Valores .....	6
2.2. Princípios .....	6
2.2.1. Integridade .....	6
Conflito de Interesses .....	6
2.2.2. Equidade .....	7
2.2.3. Compromisso com a Informação .....	7
a) Informação Privilegiada .....	8
b) Proteção dos ativos de informação .....	8
c) Exatidão das Informações e dos Relatórios da Organização .....	9
2.2.4. Valorização das Pessoas .....	10
a) Deveres para o exercício de cargo ou função: .....	10
b) Ambiente de Trabalho .....	10
2.2.5. Relacionamentos Construtivos .....	10
a) Clientes .....	10
b) Acionistas e Investidores .....	11
c) Fornecedores de Produtos e Serviços e Parceiros de Negócios .....	11
d) Órgãos Governamentais e Reguladores .....	11
e) Imprensa .....	12
f) Comunidades e Meio Ambiente .....	12
g) Associações e Entidades de Classe .....	14
h) Atividades Político-Partidárias .....	14
2.2.6. Liderança Responsável .....	14
3. GESTÃO DO CÓDIGO .....	15
3.1. Comitê de Conduta Ética .....	15
3.2. Procedimentos perante dúvidas, situações conflitantes ou ações contrárias aos princípios deste Código de Conduta Ética .....	15
3.3. Violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Organização Bradesco .....	16

# 1. APRESENTAÇÃO

## 1.1. Objetivo

---

A finalidade deste Código de Conduta Ética é servir como Guia Prático de Conduta Pessoal e Profissional, a ser utilizado por todos os Colaboradores da Organização Bradesco em suas interações e decisões diárias, mediante a aplicação das seguintes premissas:

- a)** Valorização do trabalho.
- b)** Visão conjunta de todas as atividades exercidas, com vistas à melhoria de resultados.
- c)** Ênfase na importância e necessidade de contínuo aprimoramento cultural e profissional de todos os envolvidos.
- d)** Incentivo ao relacionamento construtivo e à valorização da confiança nas relações internas e externas.
- e)** Pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes.
- f)** Determinação e preparo para enfrentar os diferentes ciclos econômicos e a dinâmica das mudanças socioambientais.
- g)** Servir de referência para a avaliação de eventuais violações aos princípios aqui consagrados.

## 1.2. Abrangência

---

Aplica-se a todos os administradores, funcionários, parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviços da Organização, sociedades controladoras, controladas e sob mesmo controle, direta ou indiretamente, e quando aplicável, a entidades sem fins lucrativos geridas por administradores ou funcionários nomeados ou cedidos por Empresas integrantes da Organização.

## 2. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS

Todos os Colaboradores da Organização Bradesco devem seguir os padrões éticos pelos quais são incentivados e responsabilizados, regidos pelos valores e princípios abaixo:

### 2.1. Valores

---

- a) Cliente como razão da existência da Organização.
- b) Transparência em todos os relacionamentos internos e externos.
- c) Respeito à concorrência.
- d) Crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas.
- e) Respeito à dignidade e diversidade do ser humano.
- f) Responsabilidade socioambiental, com promoção e incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável.
- g) Compromisso com a melhoria contínua da qualidade do atendimento, de produtos e de serviços.

### 2.2. Princípios

---

#### 2.2.1. Integridade

Integridade significa a qualidade de inteireza, de conduta reta e imparcial, cuja natureza de ação nos dá uma imagem de honestidade. Significa também o respeito integral às leis do País e às normas que regem as atividades de nosso setor e de nossa Organização.

### Conflito de Interesses

---

O conflito de interesses ocorre quando existe a possibilidade

---

de confronto direto ou indireto entre os interesses pessoais de colaboradores e os da Organização, que possam comprometer ou influenciar de maneira indevida o desempenho de suas atribuições e responsabilidades. O interesse é caracterizado por toda e qualquer vantagem material em favor próprio ou de terceiros (parentes, amigos etc.) com os quais temos ou tivemos relações pessoais, comerciais ou políticas. Diante desses conflitos, o colaborador deverá posicionar seu superior imediato para que este tome a decisão cabível, sempre zelando pelo patrimônio da Organização, de seus clientes, acionistas, investidores e demais partes relacionadas.

Devemos recusar presentes, vantagens pecuniárias ou materiais, de quem quer que seja, que possam representar relacionamento impróprio ou prejuízo financeiro ou de reputação para a Organização.

## 2.2.2. Equidade

---

Equidade pressupõe o conceito de uma justiça fundada na igualdade de direitos, ou seja, é uma justiça natural com disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um.

Esse princípio se materializa pela preservação da individualidade e privacidade, não admitindo a prática de quaisquer atos discriminatórios, tais como por origem, condição social, posição hierárquica, grau de escolaridade, religião, crença ou filosofia de vida, deficiência, cor, raça, sexo, estado civil, situação familiar, ideologia política ou associação com entidades de classe.

## 2.2.3. Compromisso com a Informação

---

Uma Organização comprometida com a informação é a que vai além das obrigações legais e estatutárias. É aquela que é aberta à comunicação, ao diálogo e à busca de soluções para

os problemas que afetam seus clientes, acionistas, investidores, colaboradores, os seus negócios, o meio ambiente e, enfim, toda a sociedade.

### **a) Informação Privilegiada**

Considera-se informação privilegiada aquela informação relativa a atos ou fatos relevantes até que sejam divulgados aos órgãos reguladores, às Bolsas de Valores ou outras entidades similares e, simultaneamente, aos acionistas e investidores em geral, por meio de ampla disseminação e publicação dessas informações pelos órgãos da imprensa.

Com base nisso, os colaboradores, que em função de suas atividades tenham acesso a “informação privilegiada”, devem cumprir rigorosamente as políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., aprovadas pelo Conselho de Administração do Banco.

### **b) Proteção dos ativos de informação**

Na utilização de ativos de informação, como as bases de dados, arquivos, documentações, manuais, materiais de treinamento, procedimentos operacionais e de suporte, planos de continuidade de negócios etc., sejam eles tangíveis ou intangíveis, intelectuais, eletrônicos ou de investimentos, devemos:

- i) respeitar a propriedade intelectual, própria e de terceiros que estejam em nosso poder, sempre atentando para a ética e para a legislação aplicável. Todos os dados, informações, materiais e inventos desenvolvidos internamente em função da relação de trabalho são de

---

uso exclusivo e de propriedade da Organização;

**ii)** estabelecer efetivo programa de proteção dos ativos de informação da Organização e de terceiros, mediante a adoção da Política Corporativa de Segurança da Informação, sustentada por diretrizes de segurança, normas, procedimentos corporativos e melhores práticas adotadas pelo mercado;

**iii)** respeitar e salvaguardar o sigilo dos dados e informações que nos são confiados, com o compromisso de protegê-los e tratá-los, garantindo sua integridade, confidencialidade e disponibilidade; e

**iv)** mitigar os riscos inerentes aos ativos de informação, empreendendo ações de conscientização em Segurança da Informação, voltadas a todos os abrangidos pelo presente Código.

### **c) Exatidão das Informações e dos Relatórios da Organização**

Temos o dever de manter todos os registros e relatórios de maneira adequada e em conformidade com as leis aplicáveis. Todas as informações constantes de nossos relatórios devem ser consignadas de maneira precisa e completa, dotadas do grau de detalhamento necessário que reflita a transparência das operações das Empresas integrantes da Organização.

As demonstrações financeiras serão sempre elaboradas em consonância com a lei e com os princípios fundamentais de contabilidade, de maneira a representar adequadamente a situação financeira da Organização.



## 2.2.4. Valorização das Pessoas

---

### a) Deveres para o exercício de cargo ou função:

- i) consciência da responsabilidade de nossas funções e de que não devemos utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros;
- ii) o mérito como principal fator de avaliação dos funcionários da Organização; e
- iii) respeito e proteção à privacidade e confidencialidade das informações dos colaboradores.

### b) Ambiente de Trabalho

Faz parte da cultura organizacional oferecer:

- i) oportunidades de crescimento profissional; e
- ii) ambiente seguro e saudável, com liberdade de expressão e respeito à integridade e à privacidade das pessoas.

## 2.2.5. Relacionamentos Construtivos

---

### a) Clientes

Sem conduta ética como fundamento, não há relação cliente-empresa que pretenda ser duradoura, especialmente num mercado competitivo.

Por isso, devemos identificar as necessidades dos clientes, para poder satisfazê-las, em consonância com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade, usando, além da cortesia e presteza, os seguintes padrões de conduta:

- i) transparência nas operações realizadas;
- ii) receptividade e tratamento adequado das sugestões e críticas recebidas;

- 
- iii) atendimento eficaz; e
  - iv) confidencialidade das informações recebidas em razão de relações comerciais.

### **b) Acionistas e Investidores**

No relacionamento com acionistas e investidores é nosso dever observar fielmente as diretrizes constantes nas políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., aprovadas pelo Conselho de Administração do Banco. Tanto a distribuição de resultados quanto a divulgação de informações deverão ser feitas de forma absolutamente simétrica, sem criar privilégios.

### **c) Fornecedores de Produtos e Serviços e Parceiros de Negócios**

Devemos contratar fornecedores e estabelecer relações de negócios com parceiros que operem com padrões éticos compatíveis com os nossos, mediante rigoroso processo de seleção, e não transacionar com aqueles que, comprovadamente, desrespeitem disposições de nosso Código.

### **d) Órgãos Governamentais e Reguladores**

Devemos coibir qualquer concessão de vantagem ou privilégio a agentes públicos.

Devemos zelar pelo cumprimento de nossas políticas, normas e rígidos controles de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo e a atos ilícitos de qualquer natureza, em estrito cumprimento das leis aplicáveis ao assunto e consoante às melhores práticas nacionais ou internacionais, nos locais onde forem aplicáveis.

### **e) Imprensa**

Nosso relacionamento deve ser pautado pela transparência, credibilidade e confiança, observando sempre os valores éticos em nossa estratégia de *marketing*. Nossos representantes, quando autorizados a se manifestar em nome da Organização, devem expressar sempre o ponto de vista institucional.

### **f) Comunidades e Meio Ambiente**

Devemos apoiar e fomentar iniciativas para a formação e valorização da cidadania, erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, por meio de ações e projetos prioritariamente voltados à educação.

Devemos repudiar qualquer forma de exploração das pessoas pelo trabalho, quer seja ele compulsório, forçado ou escravo e, em especial, o infantil.

Na criação de produtos e serviços, assim como na concessão de crédito, devemos observar o princípio da responsabilidade socioambiental, com o objetivo de minimizar qualquer impacto negativo, direto ou indireto, nas condições de vida das comunidades e no meio ambiente.

Devemos ter o firme compromisso de praticar, incentivar e valorizar a preservação ambiental, buscando convergir os objetivos empresariais para os anseios e interesses da comunidade em que atuamos, sempre em linha com o desenvolvimento sustentável.

É fundamental envidar esforços para a preservação dos ecossistemas, principalmente os não renováveis, otimizando no nosso dia a dia o uso dos recursos naturais.

---

Para tanto, assumimos, voluntariamente, os seguintes compromissos perante os acordos internacionais:

- **Princípios do Equador**

São um conjunto de regras e critérios definidos pelo *International Finance Corporation* (IFC), braço financeiro do Banco Mundial, que determina uma série de análises socioambientais para o financiamento de empreendimentos constituídos sob a modalidade de *project finance*.

- **Pacto Global (*Global Compact*)**

O Pacto Global é uma iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, cujos princípios estão refletidos neste Código de Conduta Ética.

- **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)**

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) fazem parte do Projeto do Milênio das Nações Unidas, que é uma causa humanitária global, para tornar o mundo mais solidário e mais justo, sendo eles:

- 1) Erradicar a extrema pobreza e a fome.
- 2) Attingir o ensino básico universal.
- 3) Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.

- 4) Reduzir a mortalidade infantil.
- 5) Melhorar a saúde materna.
- 6) Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças.
- 7) Garantir a sustentabilidade ambiental.
- 8) Estabelecer uma Parceria Mundial para o desenvolvimento.

### **g) Associações e Entidades de Classe**

Devemos reconhecer o importante papel das Associações e Entidades de Classe legalmente constituídas, por intermédio de suas iniciativas e práticas, sempre dispostos a dialogar em qualquer situação que envolva a Organização, objetivando uma solução mutuamente satisfatória.

### **h) Atividades Político-Partidárias**

A Organização não tem restrições a que os colaboradores exerçam seus direitos político-partidários, desde que em caráter estritamente pessoal e sem prejuízo para suas atividades profissionais.

## **2.2.6. Liderança Responsável**

---

É de responsabilidade dos funcionários com função de liderança trabalhar para o sucesso de cada membro da equipe. Para isso devemos:

- a) Estimular as lideranças a promover o relacionamento entre os diversos níveis hierárquicos dentro da Organização, criando no ambiente de trabalho, mediante a observância da Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos, uma atmosfera adequada ao exercício de atri-

buições e desenvolvimento profissional e pessoal, propiciando a melhoria dos resultados organizacionais.

**b)** Incentivar os funcionários a estabelecer um equilíbrio apropriado entre o trabalho, a família e a sociedade em geral, de modo a manter seu bem-estar profissional, pessoal e social.

**c)** Estimular iniciativas de preservação à saúde e segurança no trabalho.

## 3. GESTÃO DO CÓDIGO

### 3.1. Comitê de Conduta Ética

O Comitê de Conduta Ética, composto por membros nomeados pelo Conselho de Administração do Banco Bradesco S.A., é o órgão responsável pela proposição de ações quanto à disseminação e cumprimento dos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais da Organização Bradesco, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade.

Cabe ao Comitê de Conduta Ética avaliar a necessidade de criação de Códigos de Conduta Ética Setoriais, demandando ações para o seu desenvolvimento e posterior obtenção de aprovação do Conselho de Administração.

### 3.2. Procedimentos perante dúvidas, situações conflitantes ou ações contrárias aos princípios deste Código de Conduta Ética

Este Código de Conduta Ética legitima as políticas e normas estabelecidas pela Organização. É um guia de conteúdo ético, a ser seguido tanto na vida pessoal como na profissional.

Considerando que dificilmente um código de conduta ética abrange todas as situações encontradas na prática, acredita-

mos no senso de julgamento de cada um, incentivando-os a consultar, em caso de dúvidas, outros colaboradores, a Área de *Compliance* da Dependência ou da Organização, o “Alô RH” ou diretamente o Comitê de Conduta Ética.

Situações conflitantes com o Código de Conduta Ética ou que não estejam nele contidas podem surgir de forma inesperada em nosso cotidiano, cabendo a cada um a responsabilidade de um posicionamento a respeito.

### **3.3. Violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Organização Bradesco**

Tais violações estão sujeitas às ações disciplinares aplicáveis, independentemente do nível hierárquico, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Denúncias e manifestações por parte de colaboradores ou de terceiros que tenham conhecimento de violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Organização, bem como quaisquer informações acerca de eventual descumprimento de dispositivos legais e normativos aplicáveis ao Banco e empresas controladas, podem ser feitas ao superior imediato, à área de *compliance* da sua Dependência ou respectiva Diretoria, ou ainda por meio dos seguintes canais:

- a) Comitê de Conduta Ética;
- b) Comitê de Auditoria;
- c) Departamento de Inspeção Geral – IGL;
- d) Departamento de Gestão de Riscos e *Compliance* – DGRC;
- e) Superintendência de Controles Internos e *Compliance* do Grupo Bradesco de Seguros e Previdência;
- f) “Alô RH”; ou
- g) “Alô Bradesco” ou “Fale Conosco” / Ouvidoria do Banco Bradesco S.A.

---

Fatos relativos a aspectos contábeis ou fraudes perpetradas por administradores e funcionários do Banco e empresas controladas ou, ainda, por terceiros, devem ser notificados ao Comitê de Auditoria, sendo por este preservada a identidade do prestador e a confidencialidade da informação. Caso denúncias dessa natureza sejam feitas a outro meio de contato que não o Comitê de Auditoria, o assunto deverá, obrigatoriamente, ser a ele comunicado.

Quando a situação requerer e caso seja de interesse do denunciante, é garantido o direito de relato anônimo, sempre demonstrando cuidado na apresentação dos fatos, juntando, se possível, documentos que comprovem sua afirmação.

O teor das denúncias deve ser sempre o mais completo possível, a fim de possibilitar o início de eventual processo de investigação.

As informações para contato encontram-se no documento “**Canais para recebimento de denúncias relativas a violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Organização Bradesco**”, disponível no site do Bradesco **www.bradesco.com.br** – Área de Governança Corporativa – Códigos de Conduta Ética.





**Bradesco**



Este material foi impresso  
em papel certificado FSC.