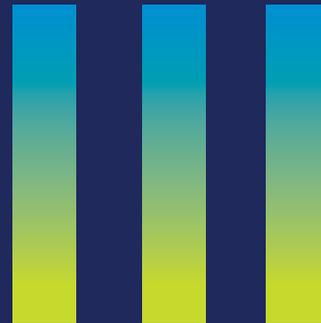


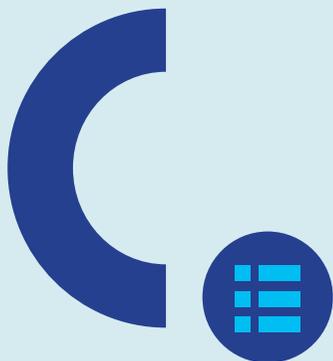
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA





CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA
EDIÇÃO 2024





Sumário



Mensagem do Presidente Pedro Moreira Salles	4
Mensagem do Superintendente Ricardo Henriques.....	5
Introdução	6
Objetivos do Código de Conduta e Ética	7
Condutas no ambiente de trabalho.....	8
Relações com parceiros, fornecedores e poder público.....	10
Conflitos de interesses.....	12
Obediência a normas e regulmentos	16
Orientações de reportes.....	16
Gestão do Código	17
Declaração de conformidade.....	17
Expediente.....	18





MENSAGEM DO PRESIDENTE



Caros colaboradores,

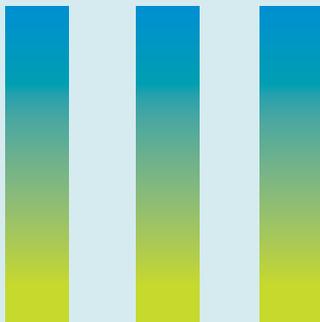
Com o presente Código de Conduta e Ética, celebramos um passo significativo e coerente com a história da nossa instituição. Temos como missão impulsar o desenvolvimento social por meio da educação, com valores sólidos que nos definem: valorizar a diversidade, acelerar transformações, conectar ideias e ser orientado por evidências.

Acreditamos firmemente que a ética é o esteio que nos mantém no curso certo, sobretudo diante de um mundo em constante mutação. Convido todas e todos a aplicar este Código em sua jornada diária com intencionalidade e vigor. A ética deve transcender o discurso e se tornar a força motriz constante em nosso trabalho e em nossos relacionamentos.

Agradeço por seu compromisso diário com nosso propósito comum. Juntos, estamos construindo um futuro promissor para a educação pública no Brasil.

Pedro Moreira Salles

Presidente do Conselho | Instituto Unibanco





MENSAGEM DO SUPERINTENDENTE



Caros colaboradores,

É com grande satisfação que compartilho com todas e todos vocês nosso Código de Conduta e Ética. Este documento constitui parte fundamental da nossa cultura organizacional e tem um papel crucial no caminho que escolhemos trilhar como instituição comprometida com a educação e o desenvolvimento social.

O Código de Conduta e Ética do Instituto Unibanco não é apenas um conjunto de regras e orientações, mas uma expressão tangível do nosso compromisso com a ética e a responsabilidade. Esperamos que ele seja usado como um guia que nos orienta em nossa jornada diária, assegurando que façamos escolhas coerentes com nossos valores.

Para construí-lo, baseamo-nos não apenas em princípios universais, mas também nas diretrizes de nossas legislações nacionais e do conglomerado Itaú Unibanco.

Vale mencionar ainda que este Código foi formulado a partir das valiosas contribuições de vocês. Realizamos pesquisas e promovemos discussões por meio de grupos de trabalho, incluindo representantes de todas as áreas do Instituto Unibanco. Isso garante que o Código não seja apenas um documento, mas um reflexo genuíno da nossa cultura organizacional. Ele é moldado por vocês e para vocês, e é uma prova concreta do nosso compromisso em tornar nosso ambiente de trabalho ético e respeitoso.

Não se trata, portanto, de uma peça estática, mas um guia dinâmico que orienta nosso comportamento e nossas decisões. Ele reflete o entendimento de que nosso sucesso depende da nossa capacidade de liderar com responsabilidade e ética. Cada um de nós tem um papel vital a desempenhar no exercício rotineiro deste Código. Suas disposições devem ser incorporadas em nosso trabalho diário, refletindo-se nas relações com colegas, parceiros, comunidades e em todos os que são impactados por nossa missão.

Conto com o empenho de todas e todos vocês para torná-lo uma realidade viva em nosso dia a dia. É nossa responsabilidade coletiva garantir que ele seja uma bússola em nosso caminho, guiando-nos para um futuro mais ético, responsável e virtuoso.

Obrigado por serem parte fundamental desta jornada.

Ricardo Henriques

Superintendente | Instituto Unibanco

O Código de Conduta e Ética é um documento construído para todo o público interno e externo do Instituto Unibanco. A consulta a ele deve ser constante, bem como suas disposições observadas, sempre com o intuito de nortear as melhores práticas.

Quando você se deparar com uma dúvida ou um dilema sobre como proceder a respeito de um assunto relacionado ao Código de Ética e Conduta, procure se orientar pelas perguntas abaixo. Se você responder “sim” para as questões, está no caminho certo. Em caso de dúvida, entre em contato com a Área de Pessoas ou com a Coordenação Jurídico e Conformidades.

- ? Se eu tomar uma atitude, estarei de acordo com o que li no Código de Conduta e Ética ou com alguma política interna?
- ? Minha decisão vai ajudar ao mesmo tempo o Instituto Unibanco e seus públicos de relacionamento (ex.: clientes, fornecedores/as, parceiros/as, governo etc.)?
- ? Minha decisão poderia se tornar pública, sem constrangimentos?
- ? É uma atitude que eu esperaria de outra pessoa?

A CONSULTA A ESTE DOCUMENTO DEVE SER CONSTANTE, BEM COMO SUAS DISPOSIÇÕES OBSERVADAS, SEMPRE COM O INTUITO DE NORTEAR AS MELHORES PRÁTICAS.



Objetivos

O presente Código de Conduta e Ética tem por objetivo definir as diretrizes de comportamento das(os) colaboradoras(es) e terceiros do Instituto Unibanco e apresentar os valores e os princípios que regem as atividades da organização, visando assegurar a tomada de decisões institucionais pautadas na convivência ética e democrática e na administração de conflitos de interesse.

O Código de Conduta e Ética deve ser de conhecimento de todas(os) as(os) colaboradoras(es) e terceiros e é de cumprimento obrigatório, a fim de garantir que todas e todos estejam comprometidas(os) com a mitigação de situações de risco ao Instituto. **Além disso, ele é complementar às diretrizes do conglomerado Itaú Unibanco S/A naquilo que tais diretrizes forem aplicáveis ao Instituto, bem como a todas as políticas* e normas internas do Instituto Unibanco, e está em conformidade com as seguintes leis:**

- Lei Brasileira Anticorrupção (nº 12.846/2013);
- Lei Antitruste (nº 12.529/2011);
- Lei de Licitações e Contratos Administrativos (nº 8.666/1993);
- Lei de Improbidade Administrativa (nº 8.249/1992);
- Marco Regulamentador da Sociedade Civil (Lei nº 13.019/2014).

Seu descumprimento pode resultar em aplicação de medidas cabíveis com base nas diretrizes do Instituto e do conglomerado e nas legislações em vigor.

*As políticas internas do Instituto Unibanco estão disponíveis no ambiente [Sharepoint](#)



NOSSA VISÃO

Educação pública como referência de boa gestão pública, que promove o desenvolvimento pleno dos estudantes, com equidade e democracia.



NOSSOS VALORES

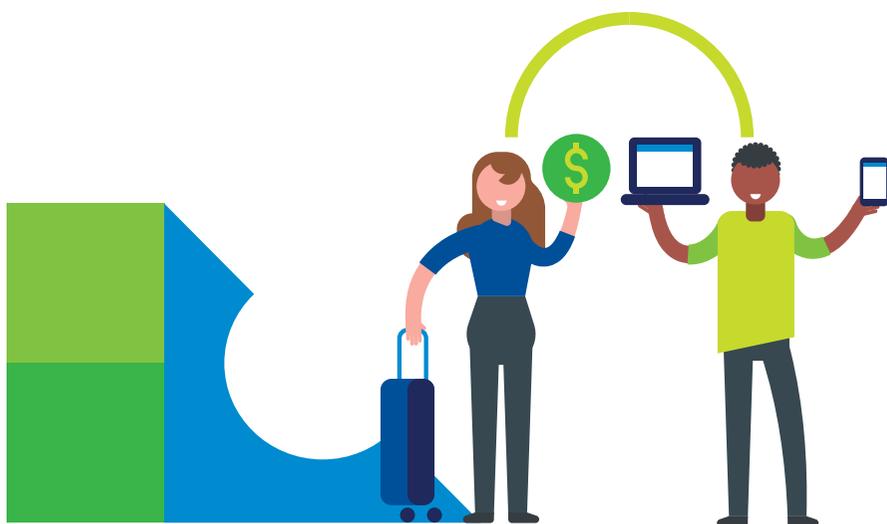
- Valorizar a diversidade
- Acelerar transformações
- Conectar ideias
- Ser orientado por evidências



Condutas no ambiente de trabalho

O Instituto Unibanco acredita que as relações de trabalho devem ser pautadas em práticas de cooperação, integridade e harmonia entre as pessoas. Respeitamos os direitos e valores humanos e as iniciativas que promovem a diversidade e equidade. Além de serem parte de nossa cultura, acreditamos que contribuem para um bom clima organizacional, aumentam o potencial criativo e estimulam a criação de valor. O convívio deve ser baseado na ética, no respeito, na transparência e no trabalho colaborativo.

A seguir, apresentamos alguns exemplos de condutas aceitáveis e não aceitáveis em nossa organização relacionadas à postura pessoal e à coletividade, além de orientações sobre o acompanhamento de visitantes e relacionamentos afetivos.



POSTURA PESSOAL

✓ Devemos:

- zelar pela utilização correta dos ativos do Instituto que nos são disponibilizados (por exemplo, equipamentos, máquinas e instalações), com finalidades exclusivas ao trabalho;
- utilizar de forma responsável os benefícios concedidos (como exemplo, reembolso de despesas de viagens e do plano de saúde etc.), observando todas as regras internas e legislação aplicável;
- responsabilizar-nos pela guarda dos nossos objetos pessoais;
- exercer nosso direito individual de participação política de forma a não induzir terceiros a concluir que o Instituto Unibanco apoia ou adota a posição político-partidária defendida por um de seus membros ou de determinado terceiro. O Instituto respeita esse direito, desde que ocorra de acordo com essa premissa.

✗ Não toleramos atitudes como:

- agir de maneira inadequada em confraternizações, reuniões internas e externas (por exemplo, qualquer ação de discriminação, assédio moral, etc);
- usar armas de fogo ou outras espécies correlatas nas dependências do Instituto;
- disseminar conteúdos contrários aos nossos valores;
- tomar decisões com base no relacionamento pessoal que afetem a carreira profissional dos colaboradores;
- usar bebidas alcoólicas (exceto em celebrações corporativas autorizadas previamente), drogas ilícitas ou fumígenos nas dependências do Instituto.

COLETIVIDADE

✓ Recomendamos:

- propiciar equidade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, valorizando a diversidade e contribuindo para um ambiente ético e transparente;
- gerar relações de respeito mútuo, confiança e cooperação entre todas e todos na equipe e terceiros;
- realizar o trabalho de maneira transparente, íntegra e diligente, preservando sempre os interesses da organização;
- ser receptivo/a e estar aberto/a para ouvir opiniões divergentes, sempre visando o aspecto construtivo;
- disseminar este Código de Conduta e Ética e seguir suas diretrizes, reportando eventuais dúvidas ou casos de denúncia para os canais competentes.



✗ Não toleramos atitudes como:

- discriminar ou concordar com a prática de discriminação ou assédio por gênero, cultura, etnia, raça, cor, condição social, religião, idade, estado civil, orientação afetivo-sexual, política, características físicas, deficiências ou qualquer outro ato que provoque dano à integridade pessoal de outra pessoa;
- praticar bullying, microagressão, assédio moral ou qualquer tipo de violência psicológica que cause constrangimento à vítima;
- censurar a livre expressão de pensamento, sem observar o respeito mútuo;
- induzir outras pessoas a erro, causando prejuízos para a área ou para nós;
- retaliar quem reportar de boa-fé aos canais competentes de orientação e denúncia a ocorrência de assédio, discriminação, favoritismo, infração ao Código de Conduta e Ética e à Política de DE&I ou a outros documentos normativos internos;
- aproveitar-se do relacionamento entre os demais colaboradores ou terceiros para trocas de favores (financeiros ou não) que conflitem com os interesses do Instituto.



ACOMPANHAMENTO DE VISITANTES

É papel das(os) colaboradoras(es) do Instituto garantir que eventuais visitas às suas dependências sejam sempre acompanhadas por pessoal interno, que zele pelo cumprimento das normas de conduta e de segurança. Na hipótese de ocorrência de algum incidente, caberá à colaboradora/ao colaborador informar imediatamente à equipe responsável, como a área de Facilities ou a gestão imediata.



RELACIONAMENTO AFETIVO

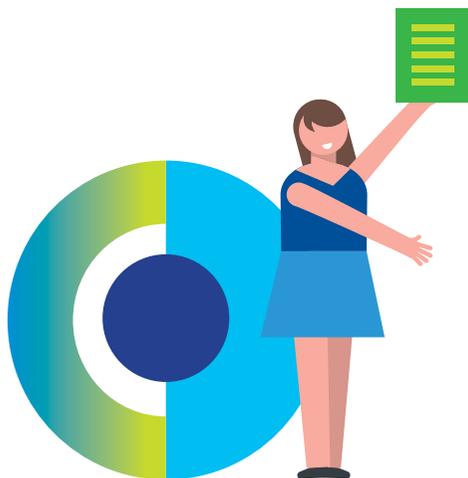
Os relacionamentos afetivos que ocorram entre colaboradoras(es) são respeitados pelo Instituto. No entanto, a fim de mitigarmos eventuais conflitos de interesses, recomendamos que colaborador/o colaborador comunique diretamente ao seu/sua gestor/a imediato/a ou à Área de Pessoas. É vedada a relação de subordinação entre as colaboradoras/os colaboradores envolvidos.



Relações com parceiros, fornecedores e poder público

As relações mantidas com terceiros exigem de nossa parte conduta ética, transparente e de respeito às normas e leis vigentes, independentemente de órgão, cargo ou hierarquia. Ademais, o Instituto mantém diálogo aberto, franco e construtivo com o poder público, em qualquer nível, com as mesmas isenção e transparência dispensadas ao setor privado.

A seguir, apresentamos alguns exemplos de condutas aceitáveis e não aceitáveis pelo Instituto:



NAS INTERAÇÕES COM PODER PÚBLICO

✓ Devemos:

- dar tratamento igualitário profissional a todas as pessoas representantes de órgãos públicos, disponibilizando a elas as informações exigidas por lei, sempre que solicitadas;
- firmar parcerias que estejam amparadas pela legislação vigente e pautadas em nossos objetivos estratégicos e estatutários, visando o benefício da coletividade;
- manter uma relação íntegra, não compactuando com corrupção, favorecimento e obtenção de vantagens indevidas e defendendo sempre interesses éticos;
- representar o Instituto junto ao poder público somente quando lhe for conferida tal atribuição, observando sempre as restrições estatutárias e eventuais políticas de comunicação e porta-voz institucional;
- atentar-se para as condutas proibidas previstas nas legislações específicas durante o período eleitoral;



- ter cautela na interação com membros do poder público, garantindo a transparência de nossas ações e evitando situações que possam comprometer a imagem e reputação do colaborador ou do Instituto.

✗ Não toleramos atitudes como:

- aliciar entes públicos por meio do oferecimento de presentes, vantagens indevidas ou benefício particular, visando à facilitação nos projetos com o poder público, ou seja, qualquer ato que configure corrupção ou infrações penais;
- manifestar qualquer favoritismo na contratação de colaboradoras(es) que trabalharam anteriormente na gestão pública, devendo sempre submeter eventuais candidatos ao processo seletivo por meio da área de Pessoas do Instituto.

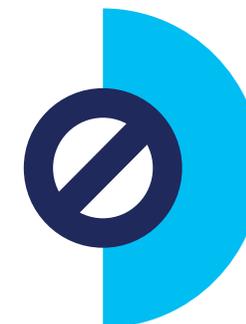
NAS INTERAÇÕES COM FORNECEDORES

✓ Devemos:

- buscar no mercado fornecedores que ofereçam a melhor relação custo-benefício, adotando critérios objetivos, transparentes e justos de seleção e contratação;
- seguir os fluxos institucionais de homologação e contratação de fornecedores, conforme as políticas vigentes;
- zelar pela integridade do Instituto em suas relações com os fornecedores, tomando as medidas necessárias para cumprir todas as obrigações advindas dos contratos firmados e da legislação vigente;
- apoiar e orientar os fornecedores a adotarem práticas sustentáveis, promovendo o trabalho digno, a concorrência justa e o cumprimento das exigências legais, incluindo questões de sustentabilidade ambiental, diversidade e inclusão e governança corporativa.

✗ Não toleramos atitudes como:

- realizar qualquer tipo de contratação ou negociação pautada em relações meramente pessoais (visando ou não favoritismo/vantagem pessoal), que não cumpra com a isonomia ou com o fluxo adequado de concorrência;
- compartilhar informações estratégicas que possam comprometer os critérios de transparência e imparcialidade nos processos de contratação;
- aceitar qualquer forma de violação aos direitos humanos por parte de nossos fornecedores, assim como contratar empresas sobre as quais tenhamos informações de que não respeitam a dignidade de seus trabalhadores e a promoção de oportunidades justas e imparciais.



NAS INTERAÇÕES COM PARCEIROS

- para atingirmos nossos objetivos sociais visando contribuir com a educação pública, implementamos projetos em parceria com organizações da sociedade civil (OSCs), organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), entidades filantrópicas, fundações, institutos, fundos comunitários, associações sem fins lucrativos, entre outras instituições com finalidade pública.
- logo, é primordial para o Instituto que as relações com tais atores sejam construídas com base no objetivo de promover o desenvolvimento da sociedade, observando as legislações locais e em conformidade com as diretrizes internas.

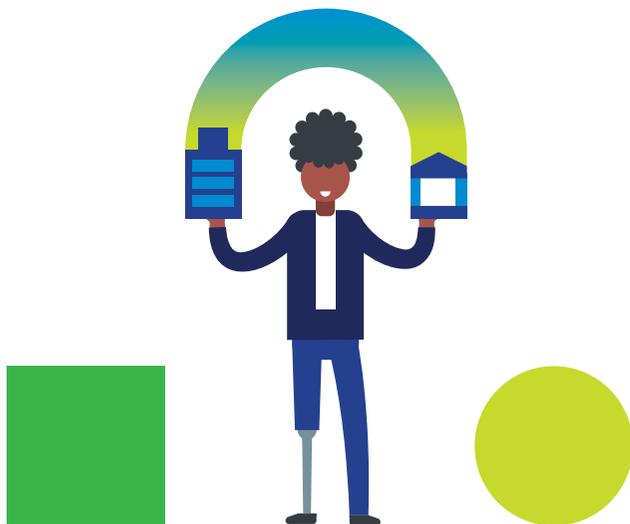
DEVEMOS BUSCAR NO MERCADO FORNECEDORES QUE OFEREÇAM A MELHOR RELAÇÃO CUSTO-BENEFÍCIO, ADOTANDO CRITÉRIOS OBJETIVOS, TRANSPARENTES E JUSTOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO





Conflitos de interesses

Esse tipo de conflito ocorre quando o colaborador usa sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares. É de responsabilidade de cada um tomar decisões imparciais, excluindo os interesses pessoais, financeiros ou quaisquer outros que, de alguma maneira, possam afetar seu próprio julgamento. Neste tópico, apresentaremos alguns exemplos de situações que podem gerar conflitos de interesses.



MÍDIA E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Prezamos pela reputação e pela imagem do Instituto. Todos os colaboradores são responsáveis pela preservação de nossa reputação, e os meios de comunicação possuem um papel significativo nessa construção. Devemos manter o relacionamento com a mídia pautado sempre na veracidade, com o objetivo de contribuir para que os veículos de comunicação cumpram sua função na sociedade.

✓ Recomendamos:

- alinhar sempre previamente com a área de Comunicação a participação em entrevistas e programas na mídia com o uso do nome do Instituto;
- utilizar as redes sociais (Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube, entre outras) de forma responsável e respeitosa quando for inserir algo relacionado às ações do Instituto (lembre-se que nossa imagem reputacional é algo extremamente relevante para nós!);
- atuar de forma responsável nas mídias sociais e em outros meios externos de comunicação, evitando abordagens desrespeitosas, discriminatórias ou que possam gerar um entendimento desfavorável tanto à colaboradora/ao colaborador quanto ao Instituto.

✗ Não toleramos atitudes como:

- divulgar qualquer informação que envolva o nome do Instituto, de integrantes da equipe IU e fornecedores por meio de redes sociais, telefones, e-mails, conversas pessoais em locais públicos de maneira a expor informações confidenciais ou de objeto de trabalho;
- divulgar fotos e vídeos do ambiente de trabalho de maneira a expor informações confidenciais ou de objeto de trabalho, exceto se forem materiais disponíveis no site oficial do Instituto ou em suas mídias sociais oficiais;
- fomentar notícias de imprensa sobre o objeto de trabalho do IU sem o devido alinhamento com a área de Comunicação, o que representa um risco reputacional e de imagem;
- divulgar nas redes sociais ações/interações entre colaboradores que possam constranger o colega de trabalho ou outras pessoas;
- falar com a imprensa em nome do Instituto sem a prévia autorização do responsável ou da área de Comunicação;
- exibir informações internas e confidenciais em quaisquer dos meios, sob qualquer hipótese.

USO DE DADOS

Somos uma organização baseada em evidências: utilizamos conhecimentos e dados que produzimos ou compilamos a todo momento para a tomada de decisões.

Prezando pelo respeito à confidencialidade e a privacidade das informações, é imprescindível que façamos o tratamento correto dos dados a que temos acesso, bem como resguardemos o sigilo daqueles que forem confidenciais.

✓ Devemos:

- garantir a proteção correta dos dados que são confidenciais, observando a legislação aplicável e a utilização de mecanismos de segurança de informação e cibernética;
- solicitar autorização do gestor responsável antes de utilizar, de qualquer forma, informações não públicas, especialmente em atividades ou publicações externas, como palestras, aulas e livros;
- tratar dados pessoais exclusivamente para fins específicos, legítimos e necessários;
- seguir os procedimentos legais e internos de aprovação e validação de toda atividade que envolva tratamento de dados pessoais, executando-a somente mediante base legal e assegurando que os dados sejam acessados e/ou tratados exclusivamente por pessoas necessárias para tal atividade, em especial nos casos que envolvam dados sensíveis;

- reportar aos canais internos qualquer caso de que tenha ciência sobre uso indevido de dados ou incidente envolvendo tratamento de dados pessoais;
- utilizar de forma responsável todos os equipamentos eletrônicos corporativos (incluindo e-mails e softwares), lembrando que são de propriedade do Instituto e este poderá analisar as informações contidas nos dispositivos sem a prévia autorização ou conhecimento dos colaboradores.

✗ Não toleramos atitudes como:

- fazer uso de cópias de informações, dados, softwares etc., mesmo que desenvolvidos em seu ambiente de trabalho, por serem classificados como propriedade intelectual;
- utilizar informações confidenciais para fins particulares ou para repasse a terceiros sem a prévia autorização dos titulares da informação;
- divulgar e/ou compartilhar dados pessoais com terceiros, de qualquer base de dados interna (por exemplo, logins e senhas), sem a prévia e devida autorização e/ou para finalidade que não esteja de acordo com nossos interesses.

DEVEMOS GARANTIR A PROTEÇÃO CORRETA DOS DADOS QUE SÃO CONFIDENCIAIS, OBSERVANDO A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E A UTILIZAÇÃO DE MECANISMOS DE SEGURANÇA DE INFORMAÇÃO E CIBERNÉTICA



PARENTESCO E PROXIMIDADE

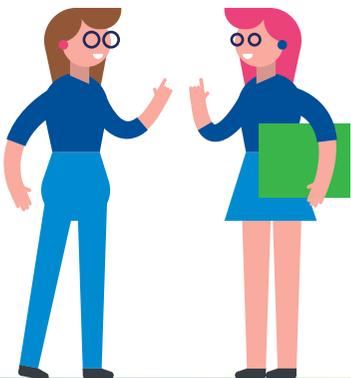
Indicações e contratações de parentes, cônjuges ou pessoas com relação de proximidade são permitidas, mas, para todas as situações, devem ser observadas as disposições previstas em política própria de conflitos de interesses, bem como ser feito registro em formulário interno específico obrigatório. Caso a situação resulte em conflito de interesses, deverá ser avaliada pela gestão e pelas áreas competentes.

Algumas relações podem resultar em situações que configurem conflitos de interesses, por exemplo, entre colaboradoras(es) ou entre estes e fornecedores.

Entre as pessoas que merecem atenção especial estão cônjuges, companheiros/as de união estável e parentes ascendentes, descendentes, colaterais ou por afinidade.

Logo, é fundamental que os interesses das(os) colaboradoras(es) do Instituto e terceiros não sejam conflitantes com os da organização.

Para tanto, as(os) colaboradoras(es) deverão observar algumas condutas necessárias, descritas a seguir.



Na relação entre colaboradoras(es), é necessário:

- declarar via sistema e para seu gestor imediato qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com outra pessoa colaboradora do conglomerado;
- preencher, via IU Conecta, informações relativas a parentesco com outra pessoa colaboradora do conglomerado;
- informar ao/à gestor/a direto/a e à pessoa responsável pela contratação caso tenha intenção de indicar um parente ou uma pessoa de relacionamento próximo;
- ter atenção em casos de transferência interna, junção ou dissolução de áreas, a fim de verificar se não há nenhum impedimento e avisar prontamente o/a gestor/a;
- observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema descritas em política interna própria;
- não exercer qualquer tipo de favoritismo em relação a outra colaboradora/outro colaborador que decorra de amizade ou parentesco (ainda que distante) e possa afetar a tomada de decisões e o bem-estar no ambiente de trabalho.



Na relação entre colaboradoras(es) e fornecedores, é necessário:

- declarar qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com nossos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e parceiros institucionais no formulário interno, específico e obrigatório;
- informar ao/à gestor/a do contrato ou à área de Conformidades qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, parceiros institucionais etc., a fim de se analisar se não há nenhum impedimento;
- observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema descritas em política interna própria.

ATIVIDADES PARALELAS

O exercício de atividades paralelas externas e a participação em sociedades pelas pessoas colaboradoras são permitidos, mas podem resultar em conflitos de interesses. Por isso, toda atividade que não for desenvolvida no ambiente de trabalho e em função do trabalho precisa ser criteriosamente avaliada.

Caso a pessoa colaboradora exerça alguma atividade paralela externa, com habitualidade e de forma remunerada, é necessário que procure seu gestor imediato, a Coordenação Jurídico e Conformidades ou a área de Pessoas para que possa receber orientações sobre como declarar tais atividades perante o conglomerado.

PRESENTES, BRINDES E ENTRETENIMENTO

É relativamente comum a oferta de presentes e cortesias, por exemplo, almoços, viagens de negócio, convites para eventos, entre outras, como forma não só de estreitar relações, mas também de influenciar decisões tanto no setor público quanto no privado. Com o objetivo de regular essa prática, estabelecemos as normas a seguir.

Recebimento de presentes, brindes e entretenimento

É vedado à colaboradora/ao colaborador solicitar ou aceitar de pessoas que negociam e/ou buscam negociar com o Instituto presentes e cortesias, o que inclui – mas não se limita a – descontos, empréstimos, dinheiro, vales, cupons passíveis de serem trocados por produtos, garantias, favores, vantagens, patrocínios, viagens, refeições, despesas ou outras ofertas comerciais que ultrapassem o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), para benefício próprio e/ou de terceiros e/ou em situações que possam resultar em sentimento ou expectativa de obrigação em relação à formalização do referido negócio.

Exceção

Presentes e brindes institucionais oferecidos ao Instituto que ultrapassem o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) devem ser imediatamente comunicados à área de Pessoas para que as medidas cabíveis sejam tomadas com relação à aceitação, à recusa (caso se enquadre na hipótese prevista no item acima) ou ao sorteio entre colaboradoras(es) do Instituto.

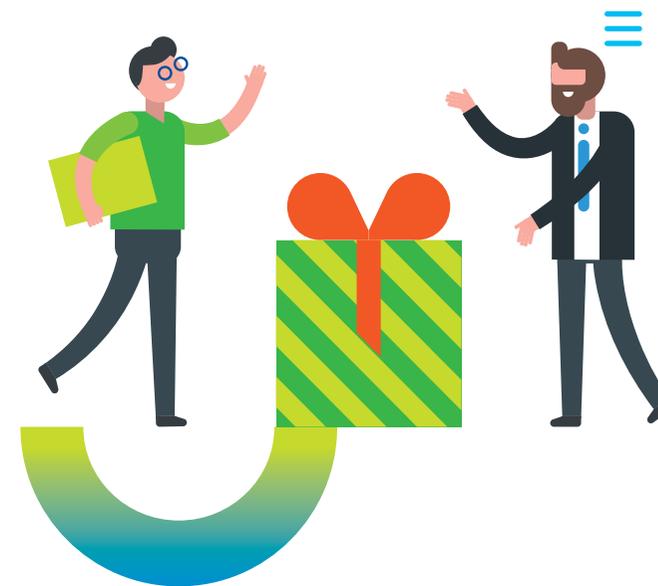
Oferta de presentes, brindes e entretenimento

As(os) colaboradoras(es) do Instituto poderão oferecer presentes e brindes institucionais, viagens, cortesias e pagamento de despesas desde que observadas as seguintes diretrizes:

- o oferecimento de brindes institucionais não deve ser recorrente;
- sempre que possível, os brindes institucionais do Instituto deverão ser gravados com seu nome e/ou logotipo;
- brindes institucionais devem ser dados em pequenas quantidades e devem apresentar baixo custo, observando o valor máximo estabelecido de até R\$ 400,00/ano;
- nenhum presente ou brinde deve ser dado em forma de dinheiro;
- brindes devem ser dados abertamente, de modo que os responsáveis pela administração e pelo gerenciamento de um agente público tomem conhecimento da ação;

Na hipótese de oferecimento de brindes e cortesias superiores a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), será necessária a aprovação prévia do Comitê de Ética ou da área de Pessoas.

É também vedado às colaboradoras/aos colaboradores do Instituto oferecer a agentes públicos ou a terceiros dinheiro, adiantamento de despesas, presentes, facilidades, pagamentos



impróprios, brindes e/ou viagens com a finalidade de influenciar sua decisão. Pagamentos impróprios incluem um valor simbólico entregue a qualquer pessoa a fim de gerar um tratamento direcionado para a obtenção de vantagens para o Instituto ou para qualquer um dos seus colaboradores ou para terceiros.

Exceções às regras aqui expostas serão analisadas pelo Comitê de Ética.

TROCAS DE PRESENTES ENTRE COLABORADORAS(ES)

Sabemos que o bom relacionamento nas equipes está na cultura do Instituto e deve ser sempre valorizado. Logo, práticas como aniversários, amigo secreto, bolão e afins são aceitáveis desde que respeitada a participação facultativa das(os) colaboradoras(es) nos rateios de presentes, bem como evitado qualquer tipo de oferta de presente que possa gerar qualquer desconforto.

➔ Obediência a normas e regulamentos

É dever de todos os integrantes da equipe IU e terceiros observar e cumprir as normas internas, a legislação e/ou os regulamentos vigentes e aplicáveis, o que inclui os princípios e os valores do Instituto, as normas determinadas neste Código, os direitos da criança e do adolescente, as leis de propriedade intelectual e industrial etc.

Qualquer descumprimento às normas deverá ser comunicado aos canais competentes.



➔ Comitê de Conduta e Ética

O Comitê de Conduta e Ética tem como principal papel a implementação, disseminação e manutenção de uma cultura organizacional ética e responsável, visando o cuidado com as questões éticas ligadas à missão e/ou à estratégia do Instituto, assim como

à conduta de colaboradoras(es) e terceiros. O Comitê será criado e formado por representantes internos e externos, e coordenado pela Área de Pessoas do Instituto Unibanco, mediante regimento interno.

➔ Orientação de reportes

Prezamos pelo diálogo e pela convivência ética e democrática entre todas(os) as(os) colaboradoras(es) e terceiros relacionados ao Instituto. Porém, entendemos que determinados assuntos necessitam de um encaminhamento diferenciado.

Caso você presencie alguma situação descrita neste Código e que entenda necessário reportar, fale com seu gestor imediato ou com a equipe de Pessoas do Instituto Unibanco, para que eles possam orientá-lo.

Além disso, contamos com os seguintes canais de reportes que você pode acionar, descritos a seguir:

OMBUDSMAN

Suspeitas, denúncias e reclamações sobre:

- conflitos de interesses no ambiente de trabalho e conflitos interpessoais relacionadas a assédio, racismo, discriminação, entre outros.

E-mails para contato:

ombudsman@ombudsman.itaunibanco.com.br

Telefone: 0800-721-4040

IU Conecta: Iniciador de aplicativos Ombudsman > Registrar manifestação

Portal Corporativo: Feito para mim > Ombudsman > Fale conosco > Inspeção

DÚVIDAS, SUSPEITAS E DENÚNCIAS SOBRE:

- fraudes sistêmicas e documentais;
- atos de corrupção e propina;
- incidentes de segurança de informação pessoal, física e patrimonial;
- furto, roubo e arrombamento nas dependências do conglomerado;
- desvio comportamental.

E-mails para contato:

inspecao@itaunibanco.com.br e provedoresrelatos@itaunibanco.com.br

Telefones:

0800-723-0010 e 0300-100-0341

COMITÊ DE AUDITORIA**Suspeitas e denúncias sobre:**

- descumprimento legal ou regulamentar;
- fraudes e erros nas atividades de auditoria, contabilidade e controles internos.

E-mail para contato:

comite.auditoria@itaunibanco.com.br

Lembramos que:

- o sigilo da apuração será garantido;
- 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 prejudicar alguém, estão sujeitas a sanções disciplinares;
- sanções disciplinares estão previstas contra qualquer tentativa de retaliação.

**Declaração de conformidade**

Declaro que: (i) recebi, li e compreendi o Código de Conduta e Ética do Instituto Unibanco; (ii) concordo integralmente com as regras e orientações nele contidas; e (iii) assumo o compromisso de cumpri-las integralmente.

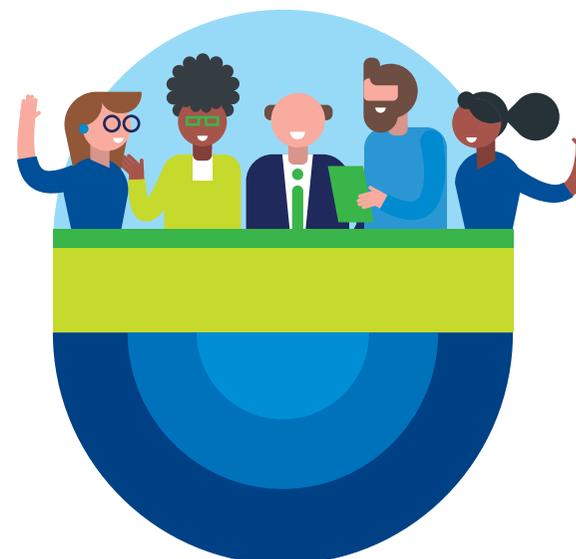
NOME:

CPF: **CARGO:**

ÁREA:

LOCAL: **DATA:**

ASSINATURA:





Expediente

INSTITUTO UNIBANCO

Conselho de Administração

Presidente

Pedro Moreira Salles

Vice-Presidente

João Moreira Salles

Conselheiros

Claudia Costin
Cláudio de Moura Castro
Gabriela Lotta
Marcelo Luis Orticelli
Marcos de Barros Lisboa
Neca Setubal
Ricardo Paes de Barros
Rodolfo Villela Marino

Diretoria

Cláudio José Coutinho Arromatte
Cristina Gouvea
Jânio Gomes
Maira Blini
Marcelo Luis Orticelli
Paulo Sérgio Miron
Valéria Aparecida Marretto

Equipe técnica

Superintendente Executivo

Ricardo Henriques

Gerentes

Mirela de Carvalho
Núbia Freitas Silva Souza
Ricardo Madeira
Tiago Borba

Gerência de Governança e Tecnologia

Coordenação de Jurídico e Conformidades

Lya Romanelli

Área de Pessoas

Juliana Lombardo

Coordenação de Comunicação

André Souza Correa

ELABORAÇÃO DO MATERIAL

Coordenação

Juliana Lombardo
Lya Romanelli

Grupo de trabalho

Adson Rithiele da Silva Pereira
Alexandra Forestieri
Fabiana Hiromi Shinkawa
Ivanilda Amado Cardoso
Juliana Silva Lombardo
Lisandra Cristina Saltini
Lya Amaral Romanelli Franco

Leitura crítica

Juliana Lombardo
Lya Amaral Romanelli Franco
Maira Blini De Carvalho
Miguel Neto Advogados

PRODUÇÃO EDITORIAL

Edição

Carmen Nascimento
Fabiana Hiromi

Revisão

Carmen Nascimento

Projeto gráfico e diagramação

Mario Kanno
Fabio Bosquê

Edição de arte

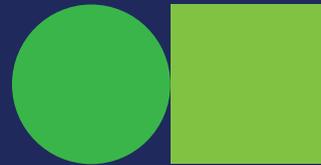
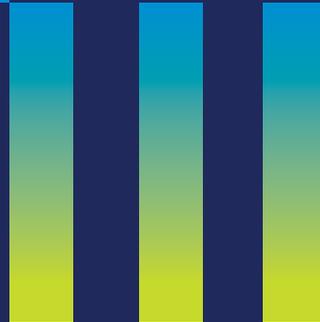
Fernanda Aoki

**CÓDIGO DE
CONDUTA E ÉTICA**





EDIÇÃO 2024



<https://www.institutounibanco.org.br/>