



DESBAN — FUNDAÇÃO BDMG DE SEGURIDADE SOCIAL

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Aprovado pelo Conselho Deliberativo
da Desban em **30/08/2023**



ÍNDICE

- 3 INTRODUÇÃO
- 3 NOSSAS CRENÇAS E VALORES
- 4 OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA
- 5 PRINCÍPIOS
- 6 RESPONSABILIDADES DOS DIRETORES
- 7 RELAÇÕES COM OS PARTICIPANTES
- 7 RELAÇÕES COM O PATROCINADOR
- 8 RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO
- 8 RELAÇÕES COM ÓRGÃOS REGULADORES E FISCALIZADORES
- 9 RELAÇÕES COM FORNECEDORES
- 9 RELAÇÕES COM ENTIDADES DOS MERCADOS FINANCEIROS E DE CAPITALIS
- 10 RELAÇÕES COM EMPREGADOS
- 11 LEI 12.846/2013 (LEI ANTICORRUPÇÃO)
- 13 LEI 13.709/2018 - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
- 14 CONFIDENCIALIDADE
- 14 DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS
- 15 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
- 16 CONDUTAS NÃO ACEITÁVEIS
- 18 CONDUTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS E NORMAS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
- 18 DA GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
- 19 DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
- 19 DA VIGÊNCIA

1 INTRODUÇÃO

A administração da Desban tem plena consciência de que os princípios éticos são fundamentais na execução das atividades da Fundação, bem como na formação e manutenção de sua imagem. Ela tem a crença de que a ética representa poderoso instrumento de boa governança e de gestão, e que não deve ser vista sob ótica moralista e punitiva.

De forma resumida, este código é a exposição dos princípios e dos padrões de ética e conduta adotados pela entidade.

O código deve funcionar de forma preventiva ao estabelecer normas claras, indo ao detalhe, para determinadas situações do cotidiano.

É sabido que confiança é o que não pode faltar na relação entre os fundos de pensão e seus principais interessados: empresas patrocinadoras, participantes, assistidos e seus beneficiários. É imprescindível que cada dirigente e empregado da Fundação acredite no valor maior do respeito a si próprio, aos outros e ao zelo pelas coisas alheias, e se comprometa firmemente com a disseminação desses valores.

Este código aborda questões como o cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho; a transparência das operações em geral da Fundação; a qualidade das atividades dos profissionais envolvidos e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade.

Em consonância com a política anticorrupção, baseada na Lei 12.846/2013, e com a cartilha da LGPD, baseada na Lei 13.709/2018, este código também apresenta os itens 13 e 14 sobre o assunto **(cartilha disponível no site em: [LGPD > Guia prático para você conhecer a LGPD](#))**.

A Desban é consciente que sua missão maior é complementar os benefícios assegurados pela previdência social aos grupos familiares dos empregados dos patrocinadores e promover o bem-estar social dos seus destinatários.

2 NOSSAS CRENÇAS E VALORES

A Desban considera como valores a serem observados:

- o respeito;
- o decoro;
- a honestidade;
- a legalidade;
- a equidade;

- a transparência;
- a lealdade;
- a fidelidade à sua missão;
- a discrição;
- a responsabilidade;
- a cooperação;
- a tolerância;
- a justiça;
- a qualidade;
- a eficiência;
- a imparcialidade;
- a confidencialidade.

Dessa forma, acreditamos que:

a) construímos uma entidade forte e pretendemos deixá-la mais forte ainda para as próximas gerações;

b) o participante, o assistido e o pensionista merecem o melhor e a eles têm que ser assegurados a qualidade dos serviços prestados, o melhor atendimento e ao menor custo;

c) somos uma equipe que busca um único resultado, o fortalecimento da Fundação;

d) devemos agir de forma participativa e compartilhada;

e) o entusiasmo no trabalho e o comprometimento com os resultados são comportamentos que devem prevalecer nos empregados e nos membros dos órgãos e dos comitês;

f) a atuação da Desban deve atender sempre aos objetivos que nortearam sua criação pelo patrocinador-instituidor, o Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais S. A. — BDMG.

3 OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA

O objetivo deste Código de Ética e Conduta é o de estabelecer um instrumento que explicita claramente o conjunto dos valores, dos princípios éticos, dos padrões de conduta e das responsabilidades que orientam o comportamento dos membros dos

órgãos colegiados da administração da Desban e dos seus empregados.

A Fundação entende como princípio que, para se consolidar e desenvolver, deve partir de objetivos empresariais e condutas éticas e morais inquestionáveis, que sejam compartilhadas por seus administradores, empregados e também por seus prestadores de serviços.

Os participantes, assistidos e seus beneficiários, bem como os patrocinadores, são a razão de ser de todas as ações desenvolvidas pela entidade, que visam a sua satisfação e se constituem na meta principal perseguida pela Desban.

A Desban repudia qualquer atitude guiada por preconceitos relacionados à origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, idade, necessidades especiais e quaisquer outras formas de discriminação contra o ser humano.

Administradores, membros dos colegiados, empregados e também prestadores/fornecedores devem assumir o compromisso de orientar as suas ações por elevados padrões éticos de conduta; de zelar pelos valores e imagem da Fundação; de manter postura compatível com tais valores e imagem; de atuar em defesa dos interesses dos participantes, dos assistidos e de seus beneficiários, dos patrocinadores e da Desban; e de respeitar a legislação vigente e as condições fixadas no Estatuto, nos Regulamentos e nos demais atos normativos específicos.

PRINCÍPIOS

Os seguintes princípios devem ser observados pelos administradores, empregados e prestadores de serviços na condução de seus procedimentos no cotidiano da Fundação:

- empregar, no exercício de suas funções, o mesmo cuidado e diligência que qualquer pessoa honrada e de caráter íntegro empregaria na relação com outras pessoas e na administração de seus próprios negócios, aplicando talento e conhecimento em proveito do desenvolvimento e fortalecimento da Desban;
- observar a função social da Desban, atuando segundo os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e razoabilidade;
- agir com urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em sua privacidade, individualidade e dignidade;

- atuar sempre em defesa dos interesses da Fundação, mantendo sigilo sobre os negócios e as operações da Desban;
- não colocar em risco a segurança financeira, econômica, patrimonial e atuarial da Fundação, zelando para que as atividades exercidas atendam aos mais altos padrões técnicos, éticos e de prudência;
- avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os interesses pessoais e os da Fundação ou conduta não-aceitável do ponto de vista ético;
- obedecer às políticas, normas e procedimentos vigentes na Desban;
- estimular ambiente de padrão ético, de controle interno e atendimento integral à legislação;
- abster-se de praticar ou envolver-se em atos de corrupção ativa ou passiva;
- prezar pela privacidade de toda e qualquer pessoa.

5 RESPONSABILIDADES DOS DIRETORES

Cabe aos diretores da Fundação, no exercício de suas atividades:

- a) produzir de forma correta, oportuna, legítima, completa e compreensiva os documentos a serem enviados ou apresentados ao Conselho Deliberativo, ao Conselho Fiscal, à Diretoria do patrocinador-instituidor, ao Comitê de Investimentos, ao Comitê de Supervisão e de Assessoramento à Gestão do PROSAÚDE, aos auditores externos e ao órgão governamental de fiscalização;
- b) evitar qualquer ação que, direta ou indiretamente, tenha influência fraudulenta, manipuladora ou enganosa para com os auditores independentes;
- c) aplicar as sanções conforme parecer emitido pelo Comitê de Ética, ao infrator que a eles esteja subordinado;
- d) prezar pela segregação de funções e definir claramente papéis e responsabilidades atribuídos a si, aos conselheiros e empregados da Fundação.

6 **RELAÇÕES COM OS PARTICIPANTES**

O compromisso com a satisfação dos participantes deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam a seus interesses, sempre em consonância com a legislação e com os regulamentos da Desban:

- a) o atendimento aos participantes, assistidos e seus beneficiários deve ser feito de forma cortês, com eficiência e imparcialidade;
- b) as informações prestadas devem ser claras, precisas e transparentes;
- c) as respostas a suas solicitações, mesmo que negativas, devem ser feitas de forma adequada;
- d) não deve haver tratamento preferencial, seja por interesse, seja por sentimento pessoal;
- e) devem ser protegidas as informações ainda não divulgadas amplamente e que possam afetar o relacionamento com os participantes, assistidos e seus beneficiários;
- f) deve-se manter o sigilo dos dados pessoais dos participantes, assistidos e seus beneficiários.

7 **RELAÇÕES COM O PATROCINADOR**

Devem ser atendidas as expectativas dos patrocinadores quanto aos benefícios oferecidos pela Fundação.

O compromisso com os patrocinadores deve refletir-se no atendimento qualificado aos seus empregados.

Devem ser cumpridas as obrigações legais e regulamentares pertinentes ao setor da previdência complementar fechada, bem como da saúde suplementar.

Deve ser resguardada a integridade do patrimônio investido.



RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e pelo respeito mútuo. Os administradores e empregados da Desban devem colaborar para que o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta ética e outros valores inerentes à pessoa humana sejam praticados no cotidiano da Fundação.

Não se admite na Desban o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados.

É fundamental reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional segundo as competências e características de cada empregado.

Nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseada apenas em relacionamento pessoal será levada a efeito na Fundação.

O diálogo e a participação devem ser vistos com o objetivo de estimular a troca de ideias e não atingir pessoas.

Independentemente do cargo ou função, todas as tarefas deverão ser exercidas com perfeição, eficiência, rapidez e rendimento, dentro do mais elevado padrão de respeito humano e profissional.

Quando no papel de gestor de pessoas, os dirigentes devem ter em mente que seus subordinados o tomarão como exemplo. Suas ações, assim, devem constituir modelo de conduta para sua equipe.



RELAÇÕES COM ÓRGÃOS REGULADORES E FISCALIZADORES

Observar os mais elevados padrões de honestidade e de integridade em todos os contatos com administradores e funcionários dos órgãos reguladores e fiscalizadores do setor de fundos de previdência complementar fechados, evitando sempre que sua conduta possa parecer imprópria.

Abster-se de manifestar opinião sobre atitudes de funcionários dos referidos órgãos ou de fazer comentários de qualquer natureza diferente do objetivo do contato realizado.

Ao defender os interesses da Fundação, agir com confiança dentro dos padrões de atuação, observando sempre os mais elevados princípios éticos e o respeito às leis e às normas vigentes.

10 **RELAÇÕES COM FORNECEDORES**

A escolha e a contratação de fornecedores devem ser sempre baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, de acordo com as reais necessidades da Fundação, com os preços ofertados devidamente cotejados, e que garantam a melhor relação custo-benefício.

É vedada qualquer negociação com fornecedores que não tenham reputação ilibada e situação regular perante autoridades fiscais, trabalhistas e ambientais.

Estes mesmos padrões de conduta devem ser aplicados no relacionamento com instituições financeiras que prestam serviços à Fundação.

11 **RELAÇÕES COM ENTIDADES DOS MERCADOS FINANCEIROS E DE CAPITAIS**

É de suma importância, na condução dos negócios empresariais, as tratativas com transparência e probidade com os agentes do mercado financeiro e de capitais.

Os representantes da Desban devem observar com atenção alguns padrões de conduta:

- a) Observar as leis e normas aplicáveis nas realizações de operações financeiras, inclusive aquelas previstas nos Códigos Operacional e de Ética específicos elaborados pela Anbima e BM & F Bovespa, não colocando em risco a capacidade da Desban em cumprir com os compromissos assumidos;
- b) Contribuir com análises prévias de avaliações em propostas de negócios com o mercado financeiro e de capitais;
- c) Não utilizar de informações privilegiadas na realização de negócio em violação a qualquer norma ética ou jurídica;
- d) Manter sigilo sobre informações e dados de clientes e fornecedores confiados na relação de negócios;
- e) Manter-se independente nos procedimentos de auditoria, análises e avaliações de operações realizadas;
- f) No exercício profissional, os interesses da Desban terão sempre prioridade sobre os de caráter pessoal.

12 **RELAÇÕES COM EMPREGADOS**

O relacionamento da Desban com seus empregados deve visar sempre o desenvolvimento mútuo; o crescimento dos seus empregados implicará o crescimento da Fundação.

Nas relações da Desban com seus empregados devem ser observadas as seguintes orientações:

a) **Compromisso com a verdade**

Honestidade na comunicação é fundamental para o relacionamento sério e duradouro. Não se deve comentar assuntos sobre os quais não se esteja bem informado. O empregado deve se certificar se o que está dizendo está sendo corretamente entendido por todos.

b) **Preconceitos e pressões**

Não é admitida qualquer forma de preconceito. Não se admitem também intimidações, pressões ou ameaças de qualquer natureza.

c) **Boatos**

Deve-se ter certeza da veracidade dos fatos antes de comentá-los ou reportá-los.

d) **Autonomia e delegação**

Atribuir responsabilidades e delegar autoridade caracterizam uma administração moderna e competente. Tais atitudes possibilitam o auto-desenvolvimento dos empregados.

e) **Conflito de interesses**

Os interesses da Desban devem estar acima dos interesses individuais do empregado.

f) **Reserva e sigilo**

As informações na Desban devem ser tratadas de forma sigilosa, não sendo permitido o seu uso em benefício dos empregados ou de terceiros.

g) **Brindes e presentes**

Só é permitido aos empregados da Desban receber presentes, ofertas ou brindes de caráter promocional ou de valor simbólico, entendido como tal os que têm valor igual ou inferior a um décimo do salário-mínimo.

h) **Direito à privacidade**

As informações relativas a cada empregado são de natureza confidencial. O acesso a elas é restrito apenas ao próprio empregado, àqueles que têm necessidade funcional e ao atendimento das demandas legais.

i) **Tolerância a erros**

O erro decorrente da busca sincera do acerto deve ser entendido como necessidade complementar de orientação e treinamento; já o erro decorrente de negligência ou falta de interesse deve ser tratado de forma apropriada.

j) **Elogios e advertências**

Elogios e advertências são formas de orientar esforços e o desempenho das pessoas. Estes devem ser construtivos e praticados de forma sincera. A advertência deve ser feita em particular.

13 LEI 12.846/2013 (LEI ANTICORRUPÇÃO)

Baseada na Lei 12.846/2013 este item, que ora chamamos de Norma Anticorrupção, visa assegurar que os empregados, fornecedores e demais indivíduos que possam, direta ou indiretamente, representar a Desban entendam os requisitos desta Lei e eventuais alterações posteriores a sua publicação, servindo como fonte de informação, orientação e prevenção para que sejam evitados conflitos e violações legais.

Definições:

Administração Pública: conjunto de órgãos ou entidades que desempenham a gestão e execução de negócios ou serviços públicos, por meio de funcionários públicos ou outra pessoa agindo em nome de um representante do poder público, nas esferas federal, estadual e municipal.

Agente Público: qualquer pessoa que ocupe cargo ou função pública, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, incluindo cargo ou função em empresas públicas ou sociedades de economia mista. No significado de agente público também se incluem os partidos políticos e candidatos a cargos públicos e, ainda, qualquer pessoa que atue para ou em nome de um partido político.

Corrupção: ato ou tentativa de valer-se da posição de um indivíduo para, mediante abuso do seu poder ou autoridade, obter vantagem para si ou para quem esteja representando, bem como os demais atos lesivos tipificados no artigo 5º da Lei 12.846/2013:

“Art. 5º Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

- I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;*
- II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;*
- III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;*
- IV - no tocante a licitações e contratos:*
 - a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;*
 - b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;*
 - c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;*
 - d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;*
 - e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;*
 - f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de*

contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

§ 1º Considera-se administração pública estrangeira os órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, de qualquer nível ou esfera de governo, bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro.

§ 2º Para os efeitos desta Lei, equiparam-se à administração pública estrangeira as organizações públicas internacionais.

§ 3º Considera-se agente público estrangeiro, para os fins desta Lei, quem, ainda que transitariamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro ou em organizações públicas internacionais.

Suborno: Consiste a oferta, promessa, doação, solicitação, autorização para pagar algo de valor em troca de um tratamento favorável por uma empresa, instituição, autoridade governamental ou funcionário público.

Conluio: é o acordo verbal ou escrito entre duas ou mais partes com o objetivo de atingir um propósito inadequado, inclusive influenciar os resultados de um processo concorrencial ou as atividades de uma terceira parte.

Sinais de Alerta: é importante que empregados e outras pessoas que representem direta ou indiretamente a Desban fiquem atentos quanto a sinais que podem sugerir vantagens ou pagamentos indevidos:

- “Ninguém vai perceber”;
- “Sempre procedemos assim, portanto, deve ser aceitável”;
- “Corrigiremos isto depois”;
- “A parte foi indicada por um Agente Público”;
- “A outra parte propõe um esquema financeiro incomum”;
- “Remuneração com serviços prestados ou fornecimentos de produtos é incompatível com práticas de mercado”;
- “Fornecedor se recusa a incluir referência a medidas anticorrupção no contrato”.

É vedado a qualquer pessoa que direta ou indiretamente represente a Desban, empregado, diretor, cliente, fornecedor ou outra, em oferecer, prometer, autorizar, entregar ou pagar qualquer valor, doação de presentes ou entretenimento para qualquer autoridade governamental, terceira pessoa a ele relacionada, ou para qualquer outra pessoa ou entidade do setor comercial ou privado, com a intenção de

induzir o receptor a abusar de sua posição ou de obter vantagens indevidas.

A Norma Anticorrupção aplica-se não somente à pessoa que pagou suborno, ou praticou outra violação à Lei Anticorrupção, mas também às pessoas que tomarem atitudes em resposta a um procedimento de conduta antiética.

Sob nenhuma hipótese os empregados, ou outras pessoas que representem a Desban, devem oferecer ou receber quaisquer vantagens, direta ou indiretamente, durante a realização das suas atividades. Essas proibições se aplicam independentemente da conduta envolver funcionários do governo, empresas ou entidades privadas ou indivíduos, não importando o valor envolvido.

14

LEI 13.709/2018 - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, mais conhecida como LGPD, entrou em vigor em de agosto de 2020 e tem por finalidade regular o uso de dados pessoais, de colaboradores e de terceiros por todos os tipos de organizações que operam em território brasileiro, estabelecendo rigorosas sanções em caso de descumprimento de suas determinações. Sua aplicação estende-se a qualquer pessoa, natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realize o tratamento de dados pessoais em meio digital e/ou físico.

Em conformidade com a LGPD, a Desban tem o compromisso com seus participantes, assistidos e seus beneficiários, fornecedores/prestadores de serviços, administradores, membros de colegiados e empregados de assegurar que os dados pessoais disponibilizados por eles sejam acessados e/ou tratados somente por pessoas que precisem dessas informações na realização de suas tarefas, e que sejam coletados apenas os dados estritamente necessários à realização das atividades, com especial atenção àqueles classificados como sensíveis pela lei.

Na condução das atividades da Desban, se for indispensável a divulgação de dados pessoais a terceiros, o empregado deverá se certificar de que o respectivo titular assinou um termo de consentimento, sem abrir mão da preservar a confidencialidade das informações. Nos demais casos, são terminantemente proibidas a coleta e divulgação de dados pessoais mantidos pela Fundação.

Para mais informações, acesse a cartilha no site em: [LGPD > Guia prático para você conhecer a LGPD](#).

15 CONFIDENCIALIDADE

Todos os Dirigentes, empregados e contratados da Fundação têm o dever de manter sigilo absoluto quanto a informações e dados relativos aos Participantes e Patrocinadoras, aos negócios da Desban e às atividades de terceiros que examinem no exercício de suas funções.

Excetuam-se as informações que devam se tornar públicas por determinação legal, estatutária, regulamentar, normativa ou por decisão da Fundação. Neste último caso, quando não se tratar de dados pessoais.

Todas as informações referentes aos Participantes e Patrocinadoras em poder da Fundação devem ser tratadas com sigilo absoluto e sua divulgação somente poderá se dar mediante autorização expressa dos envolvidos ou nos casos previstos na legislação.

16 DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS

São direitos dos empregados:

a) Direito à associação

Todo empregado da Desban tem o direito de participar de entidades de classe representativas dos seus interesses.

b) Direito de expressão

Todo empregado da Desban tem o direito de expressar suas opiniões, de qualquer natureza, de forma respeitosa, franca e transparente, evitando atritos e intimidações.

São deveres dos empregados:

a) Zelar pelo patrimônio da Fundação

Todo empregado da Desban tem o dever de zelar pelo patrimônio constituído pelos bens tangíveis e intangíveis da Fundação. Integram o patrimônio físico e intelectual da Fundação seus imóveis, instalações, equipamentos, estoques, valores, informações, pesquisas e dados que devem ser protegidos pelos administradores e empregados.

b) Combater o desperdício

Todo empregado da Desban tem o dever de ter em mente a eliminação de desperdícios para otimizar a utilização dos recursos da Fundação. **b) Combater o desperdício**

Todo empregado da Desban tem o dever de ter em mente a eliminação de desperdícios para otimizar a utilização dos recursos da Fundação.

17 ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Desban afirma seu compromisso com a promoção do respeito e da dignidade de todas as pessoas, atuando para prevenir as situações de assédio em todas as suas formas.

O termo “assédio” é utilizado para denominar uma perseguição insistente e inconveniente que tem por alvo uma pessoa ou grupo específico, afetando a sua paz, dignidade e liberdade, e tem vários tipos, como moral, sexual, psicológico, virtual, judicial, entre outros. No âmbito da prevenção ao assédio, são princípios da Desban:

- a)** Respeitar as diferenças culturais, étnicas, de gênero, orientação sexual, religiosa, política e de qualquer outra origem, promovendo um ambiente de inclusão e diversidade;
- b)** Promover um ambiente onde as pessoas sintam-se seguras para relatar situações de assédio, sem medo de represálias ou retaliações;
- c)** Capacitar os colaboradores para que saibam identificar, prevenir e combater o assédio em todas as suas formas;
- d)** Tratar as denúncias de assédio com seriedade e confidencialidade.

O Comitê de Ética é o canal da Desban para denúncias de assédio, que podem ser feitas de forma totalmente anônima por meio do canal **comite.etica@desban.org.br**. O Comitê atuará em sintonia com o Código de Ética e Conduta, com garantia de sigilo aos envolvidos.

18 CONDUITAS NÃO ACEITÁVEIS

Não são aceitáveis as seguintes condutas:

- a)** manter relações comerciais, na condição de representante da Fundação, com empresas nas quais você, ou pessoas de seu relacionamento familiar, tenham interesse ou participação direta ou indireta;
- b)** manter relações comerciais ou financeiras de caráter particular com fornecedores ou entidades financeiras que prestem serviços à Fundação;
- c)** ter seu nome registrado por inadimplência em instituição de proteção ao crédito;
- d)** usar cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da Fundação para influenciar decisões que venham a favorecer interesses;
- d)** aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal, que resultem do seu relacionamento com a Fundação e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;
- e)** adotar qualquer atitude que discrimine pessoas com quem são mantidos contatos profissionais;
- f)** indicar a contratação de ascendentes, descendentes e colaterais até 3º grau ou levar outra pessoa a indicá-los, sem informar o fato ao responsável pela contratação;
- g)** usar, sem autorização, equipamentos e outros recursos da Fundação para fins particulares e de terceiros;
- h)** envolver-se em atividades particulares, não autorizadas, que interfiram no tempo de trabalho dedicado à Fundação;
- i)** usar, para fins particulares, ou repassar a terceiros tecnologias, metodologias, know-how e outras informações de propriedade da Fundação, por ela desenvolvidas ou obtidas;
- j)** manifestar-se em nome da Fundação quando não autorizado ou inabilitado para tal;
- k)** fazer investimentos, aplicações e resgates de recursos que não tenham sido

aprovados nas instâncias competentes;

l) envolver-se ou afetar o nome e a imagem da Fundação no uso do legítimo direito e liberdade pública de pertencer ou colaborar com partido político;

m) repassar documentos ao público externo, sem a devida autorização da esfera competente;

n) envolver-se em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da Desban;

o) atuar como orientador, agente investigador, intermediário, patrono ou advogado do demandante em processos administrativos ou judiciais promovidos contra a Desban ou o BDMG;

p) praticar ou compactuar com toda e qualquer forma de assédio ou outro tipo de violência, seja física, verbal ou psicológica;

q) assumir posição político-partidária no desempenho de suas funções, bem como influir nas decisões, invocando o apoio de organizações políticas;

r) omitir, adulterar, falsificar ou manipular, deliberadamente, dados e informações que prejudiquem a Desban, participantes, assistidos e beneficiários ou o BDMG;

s) receber comissões, abatimentos ou favores pessoais, valendo-se de seus cargos e funções na Fundação;

t) auferir ou conceder qualquer forma de reciprocidade, ganhos ou vantagens pessoais junto a instituições financeiras, corretores ou participantes em geral valendo-se de seu relacionamento profissional;

u) comercializar qualquer produto, mesmo de natureza artesanal, nas dependências da Fundação ou em suas imediações.

v) apropriar-se ou divulgar dados pessoais.

19 CONDOTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS E NORMAS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Os problemas éticos, em sua maioria, não são criados pelas próprias pessoas, mas surgem diante delas, obrigando-as a enfrentá-los.

As linhas gerais deste Código permitem avaliar grande parte das situações mas não detalham, necessariamente, todos os problemas que podem surgir no dia-a-dia. Assim, é natural que possam surgir dúvidas sobre qual deve ser a conduta mais correta a ser adotada diante de um problema.

A conduta diante da dúvida, nesses casos, é a de procurar ajuda de forma sincera e transparente, com o fato sendo comunicado ao superior imediato. Dessa forma se evita um procedimento que pode não ser o mais indicado, e serão cumpridos os princípios éticos da Fundação.

20 DA GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A gestão do Código de Ética e Conduta cabe à Diretoria Executiva da Desban em conjunto com o Comitê de Ética.

Os diretores deverão transmitir a seus subordinados as normas constantes deste Código de forma a que tenha ampla divulgação no ambiente de trabalho.

O Comitê de Ética e Conduta é a instância responsável pela apuração dos casos de violação do Código de Ética e Conduta, cabendo-lhe formalizar em relatórios os resultados de seus trabalhos, a serem apresentados à Diretoria da Fundação para as providências decorrentes.

Cabe também ao Comitê de Ética e Conduta avaliar permanentemente a atualidade e a pertinência deste Código, visando manter sempre os elevados padrões de conduta ética na Fundação.

Compete ainda ao Comitê de Ética e Conduta orientar, fiscalizar seu cumprimento e dar execução a este Código, bem como esclarecer consultas, instaurar processo disciplinar e propor à Diretoria-Executiva sanções às infrações e às disposições aqui contidas, nos termos e em conformidade com os procedimentos aplicáveis.

21 DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Todos os administradores, empregados e prestadores de serviços da Fundação BDMG de Seguridade Social — Desban, independente da posição hierárquica ocupada, têm os mesmos compromissos éticos e devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste Código de Ética e Conduta.

22 DA VIGÊNCIA

Este Código de Ética e Conduta entra em vigor após sua aprovação pela Diretoria Executiva e pelo Conselho Deliberativo da Fundação. Uma vez aprovado, a Diretoria Executiva deverá dar amplo conhecimento do mesmo aos empregados da Desban, membros do Comitê de Investimentos, do Comitê de Acompanhamento à Gestão do PRO-SAUDE, do Comitê Consultivo e demais integrantes da Gestão da Fundação, bem como divulgá-lo na área comum do site da Desban.



DESBAN

Fundação BDMG de
Seguridade Social

desban.org.br