



*Instituto de
Seguridade Social*

Código de Ética
Portus Instituto de Seguridade Social

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO PORTUS

SUMÁRIO

I.	INTRODUÇÃO.....	2
II.	ABRANGÊNCIA.....	3
III.	OBJETIVOS.....	3
IV.	PRINCÍPIOS BÁSICOS.....	4
V.	DEVERES ESSENCIAIS.....	5
VI.	CONDUTAS INACEITÁVEIS.....	6
VII.	CONFIDENCIALIDADE.....	7
VIII.	CONFLITOS DE INTERESSE.....	8
IX.	USO DE RECURSOS DO INSTITUTO.....	9
X.	RESPONSABILIDADES.....	9
XI.	SANÇÕES.....	10
XII.	DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS.....	11
XIII.	GLOSSÁRIO	12

I- INTRODUÇÃO

Um Código de Conduta e Ética não se esgota em sua aprovação. Os valores e as condutas nele contemplados antecedem e transcendem a sua criação.

A ética não é provisória, parcial ou dispensável. É, antes de tudo, a luz da consciência que sustenta e dirige as ações do ser humano, bem como um fundamento moral imprescindível para a convivência universal e uma importante condição de sobrevivência para as organizações.

A imagem de uma instituição de previdência complementar é resultado de suas atitudes corporativas e das atitudes de seus profissionais no exercício de suas funções, compondo um conjunto de condutas que beneficia a todos. Em vista disso, para que o presente Código atinja o seu objetivo, são necessários a crença e o comprometimento de todos do Instituto com os valores maiores do respeito a si próprio e aos outros, e ao zelo pela coisa alheia.

A elaboração deste Código teve como escopo o privilégio de questões como o cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho sem distinção de hierarquia de áreas ou funções exercidas, a transparência das operações em geral do Instituto, a segurança das atividades profissionais envolvidas, a segurança e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade.

Essas matérias foram tratadas nos seguintes tópicos: Da abrangência, Dos objetivos, Dos princípios básicos, Dos deveres essenciais, Das condutas inaceitáveis, Da confidencialidade, Dos conflitos de interesse, Do uso dos recursos do Instituto, Das responsabilidades, Das sanções e das disposições transitórias e finais.

Podem surgir situações que não foram mencionadas neste Código e desta forma esperamos que, se isto acontecer, os colaboradores e todos os demais integrantes do PORTUS atuem com bom senso buscando sempre um comportamento ético, íntegro e com a maior transparência possível.

Finalmente, importa ressaltar que este documento traduz o espírito da comunidade PORTUS, que se caracteriza pela busca constante de aperfeiçoamento de sua atuação no mercado.

II- ABRANGÊNCIA

O presente Código de Ética do PORTUS é um compromisso assumido por:

- a) Conselheiros - membros dos Conselhos Deliberativo, Fiscal e Consultivos do PORTUS;
- b) Dirigentes - membros da Diretoria Executiva do PORTUS;
- c) Funcionários - Funcionários do Quadro Próprio;
- d) Colaboradores - Terceirizados, Consultores, Estagiários e Jovens-aprendizes; e
- e) Fornecedores e Prestadores de serviços e seus empregados, enquanto prestarem serviços ao PORTUS.

III- OBJETIVOS

Este Código tem os seguintes objetivos:

- a) Estabelecer padrões de conduta a serem observados pelos integrantes do quadro corporativo, no exercício de suas funções e no limite de suas competências, e pelos contratados, que deverão observar os padrões éticos aqui definidos;
- b) Evitar situações que possam suscitar conflitos de interesse, bem como definir as regras necessárias à solução dos mesmos;
- c) Preservar a imagem e a reputação do Instituto e de seu quadro corporativo, contribuindo para o desenvolvimento e fortalecimento da entidade, de modo a ampliar e reforçar a confiança dos participantes, dos assistidos, dos patrocinadores e da sociedade.

- d) Dar transparência à condução dos negócios do Instituto e definir padrões de conduta ética nas operações do Instituto, bem como na gestão de seu patrimônio;
- e) Criar mecanismo de consulta, para uso dos integrantes do quadro corporativo e dos contratados, destinado ao prévio e pronto esclarecimento de dúvidas sobre condutas éticas.

IV- PRINCÍPIOS BÁSICOS

Os integrantes do quadro corporativo e os contratados devem observar e fazer com que sejam observados, indistintamente da função que exerçam os seguintes princípios básicos:

- a) Os participantes e os assistidos são as razões de ser do Instituto e centro das atenções de seu quadro corporativo e dos contratados, que têm o dever de contribuir para que esse princípio esteja presente no desenvolvimento de suas ações;
- b) O patrimônio do Instituto, como fonte de recursos financeiros indispensáveis aos programas previdenciários por ele oferecidos e garantidos aos participantes e aos assistidos, deve ser gerido com vista ao seu fortalecimento quantitativo e qualitativo, e os integrantes do quadro corporativo e os contratados, no exercício de suas funções, têm o dever de contribuir para que esse princípio esteja presente na orientação interna e na condução dos negócios do Instituto;
- c) A realização dos negócios do Instituto deve ser norteada pelos critérios de probidade, enfatizando a rentabilidade, liquidez, transparência e segurança, de modo a garantir o atendimento dos seus programas de benefícios e a sua função social;
- d) A garantia fiel e o integral cumprimento das normas e disposições legais e administrativas aplicáveis ao Instituto representam um compromisso inarredável assumido pelos integrantes do quadro corporativo e os contratados, no exercício de suas funções;

- e) Os interesses privados e o uso dos bens e instalações do PORTUS devem ser subordinados aos interesses do Instituto, abstendo-se o quadro corporativo e os contratados, de exercer suas funções para finalidades estranhas aos interesses da comunidade que o Instituto representa;
- f) Serão vedadas todas as formas de discriminação, sejam elas relacionadas à origem, cor, religião, raça, sexo, idade ou classe social, não se tolerando sua ocorrência em qualquer atividade relacionada ao Instituto.

V- DEVERES ESSENCIAIS

São deveres essenciais dos integrantes do quadro corporativo e dos contratados do PORTUS:

- a) Empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que toda pessoa ativa e proba costuma empregar na administração de seus próprios negócios, perseguindo padrões excelentes de conduta e demonstrando comprometimento com os participantes e assistidos, os patrocinadores e o Instituto;
- b) Atender às exigências da função social do Instituto, atuando segundo os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade e da razoabilidade;
- c) Contribuir para a permanente solidez econômica e financeira do Instituto;
- d) Atuar sempre dentro dos limites legais de suas funções e competências, obedecendo às políticas, normas e procedimentos vigentes no Instituto e a legislação vigente;
- e) Não omitir ou falsear a verdade, exercendo suas funções e competências com probidade, transparência e espírito de cooperação;
- f) Agir com cortesia, urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas;
- g) Manter absoluto sigilo de informações e elementos relativos aos negócios do Instituto e às atividades de terceiros que estudem ou mantenham negócios com o Instituto, obtidos em razão de sua função no Instituto;

- h) Não se valer de oportunidade surgida no exercício de suas atividades em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo ao Instituto, aos seus participantes e assistidos e aos patrocinadores;
- i) Não se omitir no exercício ou proteção de direitos do Instituto, comunicando de imediato a seu superior hierárquico, ou ao Comitê de Ética, qualquer fato que seja ou possa ser prejudicial ao Instituto;
- j) Exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais que lhes são atribuídas;
- k) Informar-se, previamente, de modo a mostrar-se apto a analisar e discutir qualquer questão de cuja deliberação participará, jamais assumindo posições sem se sentir plenamente seguro de sua adequação aos fins do Instituto;

VI- CONDUTAS INACEITÁVEIS

São consideradas condutas inaceitáveis por parte do quadro corporativo e contratados:

- a) Exercer sua função, poder ou autoridade com a finalidade estranha aos interesses da comunidade representada pelo Instituto, mesmo que observadas as formalidades procedimentais vigentes;
- b) Praticar ato de liberalidade em detrimento do Instituto;
- c) Aceitar brindes ou presentes que não possam ser entendidos como de promoção comercial ou institucional e possuam valor superior a 1/4 do salário mínimo nacional;
- d) Manifestar-se em nome ou por conta do PORTUS sobre assuntos relacionados ao Instituto, salvo se autorizado por superior hierárquico ou em razão de sua competência funcional;
- Ñ Valer-se de sua posição hierárquica ou cargo no Instituto para constranger ou desrespeitar, quer por gestos, comentários, atitudes ou propostas, outros integrantes do quadro corporativo e contratados;

- f) Aceitar patrocínio de qualquer tipo de despesas, incluindo passagens e hospedagens, de instituições financeiras, fornecedores e prestadores de serviço, excetuando-se a gratuidade da participação em eventos de caráter técnico;
- g) Aceitar, em caráter pessoal ou dirigido a grupos específicos, em razão de suas atribuições, comissão e vantagem de qualquer espécie;
- h) Conceder entrevistas, esclarecimentos ou declarações que envolvam o nome ou as atividades do PORTUS, exceto se formalmente autorizado;
- i) Utilizar meios de comunicação próprios ou ambientes externos para realizar negócios em nome do PORTUS, exceto mediante autorização;
- j) Adotar conduta que comprometa de forma negativa a imagem e a reputação do PORTUS, perante os seus participantes e assistidos, os patrocinadores e a sociedade;
- k) Ser conivente com infração à legislação, ao Estatuto, ao Regulamento, ao Manual de Governança Corporativa, às normas internas do Instituto e a este Código.

VII- CONFIDENCIALIDADE

Todos os empregados do Instituto, inclusive os membros da Diretoria Executiva, ocupantes de cargos de confiança e contratados, têm o dever de manter absoluto sigilo de informações e elementos relativos aos integrantes do quadro corporativo, aos negócios do PORTUS e às atividades de terceiros que venham a examinar em razão do exercício de suas funções.

Excetua-se desta obrigatoriedade aquelas informações que se tornem públicas por determinação legal, estatutária, regulamentar, normativa ou por decisão do Conselho Deliberativo.

Os membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal, poderão, para o regular exercício de suas prerrogativas, divulgar àqueles que representam as

informações que julguem necessárias, ressalvadas aquelas que coloquem em risco a perpetuidade do Instituto ou as consensualmente definidas nos órgãos estatutários.

O dever de sigilo especificado neste item alcança, inclusive, solicitação de divulgação de informações feitas pelos patrocinadores ou por participantes e assistidos, sem prejuízo do disposto na legislação vigente ou nos convênios de adesão e ressalvados os casos autorizados pelo Conselho Deliberativo.

Todas as informações referentes aos participantes e assistidos e aos patrocinadores em poder do Instituto devem ser tratadas com sigilo absoluto, e sua divulgação só pode ser feita mediante autorização expressa dos mesmos ou nos casos previstos pela legislação.

Nas tratativas negociais, sempre que necessário, poderão os administradores condicionar a divulgação de informação a terceiros à assinatura, por estes, de um compromisso de confidencialidade.

VIII- CONFLITOS DE INTERESSE

Os integrantes do quadro corporativo e os contratados não podem intervir em qualquer ato ou matéria em que tiverem interesse conflitante com o do Instituto, e nem sobre eles deliberar, cumprindo-lhes cientificar seu superior hierárquico, ou, no caso dos administradores, o Conselho Deliberativo na figura do Interventor, haja vista o regime da administração especial sobre o qual a Entidade está submetida, do impedimento e da extensão do conflito de interesse.

Sem limitação de outras, constituem hipóteses de conflito de interesse, no caso de administradores:

- a) Negócio em que de um lado figure o administrador ou pessoa ligada a ele, e do outro o Instituto, qualquer que seja o conteúdo do negócio;
- b) Negócios, fatos ou situações em que o administrador ou pessoa ligada a ele, esteja em relação de concorrência com o Instituto;

- c) Negócios, fatos ou situações em que o administrador ou pessoa ligada a ele, tenha interesse em relação a bem, direto, valores mobiliários ou seus derivativos que o Instituto pretenda adquirir;
- d) Negócio em que, de um lado, figurem patrocinadores ou entidades que representem os participantes e os assistidos responsáveis pela indicação do administrador e, do outro, o Instituto, qualquer que seja o conteúdo do negócio.
- e) Influenciar, direta ou indiretamente, à contratação pelo Portus de parentes ou pessoas com as quais mantenha relações de intimidade ou interesse.

IX- USO DE RECUROS DO INSTITUTO

O uso de bens e das instalações do Instituto deve ser subordinado aos interesses da entidade, abstendo-se o quadro corporativo e os contratados de utilizar os locais e as ferramentas de trabalho para fins alheios às finalidades autorizadas.

O uso dos sistemas de comunicação interna do Instituto, especialmente o sistema eletrônico, acha-se compreendido item, não se admitindo seu uso para fins particulares.

É vedado o uso, em benefício próprio, ou a negociação com terceiros, de tecnologias do Instituto, de propriedade caracterizada na forma da lei (patente ou licença).

X- RESPONSABILIDADES

Os integrantes do quadro corporativo serão responsabilizados por ações ou omissões que, no exercício de seu cargo ou função, causem prejuízos patrimoniais, morais ou de imagem ao Instituto;

A responsabilidade de integrante do quadro corporativo e dos contratados será apurada, reconhecida e declarada, mediante instauração de processo disciplinar apuratório.

A decisão que reconhecer e declarar responsabilidade de integrante do quadro corporativo por prejuízo causado ao Instituto será, junto com o processo disciplinar, enviada à Assessoria Jurídica do PORTUS para a propositura da competente ação judicial.

Os administradores não são responsáveis por infrações cometidas por outros administradores, empregados, ocupantes de cargo de confiança e contratados do Instituto, exceto se forem com estes coniventes, negligenciarem a averiguação das infrações ou se, delas tomando conhecimento, deixarem de agir para impedir sua prática ou causar sua cessação.

A regra definida no parágrafo anterior vale também para o superior hierárquico em relação a seu subordinado.

XI- SANÇÕES

A violação de disposição deste Código sujeitará o infrator às seguintes sanções como advertência, suspensão e perda de função de confiança quando for o caso.

- a) No caso de infração leve, advertência ou censura ética;
- b) No caso de infração grave, suspensão por até 30 dias e perda de função de confiança, quando for o caso; para os cedidos e contratados que estiverem prestando serviços nas dependências do Instituto, pedido de substituição ao seu empregador;
- c) No caso de infração gravíssima demissão do Instituto por justa causa para os empregados; e pedido de substituição para os contratados que tiverem prestando serviços nas dependências do Instituto, além do reexame do contrato mantido entre o Portus e a pessoa jurídica sua empregadora.

Na aplicação das sanções serão levados em consideração:

- a) A gravidade da infração;
- b) A boa-fé do infrator;
- c) A vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
- d) O grau de lesão ao Instituto;
- e) A reincidência.

A sanção será aplicada pelo diretor a que esteja subordinado a área ou o setor do infrator.

Art. 14 - A ausência de prejuízos passíveis de quantificação ao Instituto, em caso concreto, não constitui circunstância suficiente para justificar a não observância deste Código ou a não aplicação das sanções cabíveis.

XII – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 26 - Ficam estabelecidas as seguintes disposições transitórias:

A posse ou efetiva investidura em cargo ou função, após a entrada em vigor deste Código, acha-se condicionada à assinatura de termo de adesão, no qual o integrante do quadro corporativo ou contratado declare estar ciente das disposições aqui contidas, assim como, comprometa-se a observar e a cumprir a integralidade do presente (prática a ser adotada pelo RH).

Os integrantes do quadro corporativo e os contratados, já em exercício de suas atividades, deverão, no prazo máximo de 30 dias, a contar da entrada em vigor deste regulamento, assinar o termo de adesão acima mencionado (prática a ser adotada pelo RH).

Este Código e suas eventuais alterações serão disponibilizados a todo quadro corporativo, aos contratados, aos participantes, aos assistidos e aos patrocinadores, através de publicação institucional e da página do site do Instituto.

Este Código será revisto anualmente, atentando para a inclusão de dispositivos que visem a aprimorar o seu conteúdo.

XIII - Glossário

Interventor: Autoridade máxima na EFPC sob intervenção, empossada pelo órgão fiscalizador competente, com amplos poderes de administração e representação durante o regime de administração especial da entidade.

Administrador: membro do Conselho Deliberativo, do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva do Instituto, Interventor ou Administrador Especial nomeados conforme Lei Complementar nº 109/2001.

Assistido: o participante ou seu beneficiário que estiver em gozo de benefício de prestação continuada.

Cargos de confiança: titulares de secretarias, assessorias e coordenadorias

Conselho Deliberativo: órgão superior da estrutura organizacional, sendo o responsável pela definição das políticas gerais da administração e dos planos de benefícios administrados pelo Instituto.

Conselho Fiscal: órgão responsável pelo controle e fiscalização interna das atividades financeira e contábil do Instituto, pela apuração de eventuais irregularidades e por sugerir medidas saneadoras.

Contratados: são, em conjunto, os estagiários e os fornecedores de bens e serviços.

Convênio de adesão: instrumento por meio do qual os patrocinadores e o Instituto pactuam suas obrigações e direitos para administração e execução dos objetivos dos planos de benefícios.

Derivativo: título financeiro cujo preço deriva do preço de mercado de outro ativo real ou financeiro.

Diretoria Executiva: órgão responsável pela administração geral do Instituto, responsável por executar as políticas e diretrizes fundamentais definidas pelo Conselho Deliberativo, elaborar normas necessárias a seu funcionamento, controlar e fiscalizar as atividades de seus agentes e representantes.

Dirigente: membro da Diretoria Executiva do Instituto.

Empregado: pessoa física que mantenha direta relação trabalhista com o Instituto.

Empregado em função relevante: pessoa física ou representante de pessoa jurídica que atue na área de investimentos do Instituto, independentemente de seu cargo.

Estatuto: estatuto do Instituto.

Informações privilegiadas: informações de necessária confidencialidade que podem influir, de modo ponderável, na tomada de decisão negocial.

Infração: conduta que viole, isolada ou concomitantemente, este Código, o Estatuto, as demais normas internas do Instituto e a legislação vigente.

Instituto: PORTUS - Instituto de Seguridade Social.

Liberalidade: ato, a título gratuito, de mera magnanimidade, que venha oferecer economicamente ou trazer benefícios a outrem.

Órgãos estatutários: O Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva do Instituto.

Participante: pessoa física que aderir aos planos de benefícios.

Patrocinadores: pessoas jurídicas que mantém convênio de adesão com o Instituto para oferecer planos de benefícios a seus empregados, nos termos da legislação vigente.

Pessoa ligada:

- a) qualquer pessoa natural com que o empregado em função relevante ou dirigente tenha relação familiar, relação de dependência, de provedor ou relação negocial habitual;
- b) qualquer pessoa jurídica na qual o empregado em função relevante, o dirigente ou pessoa física ligada a eles, direta ou indiretamente, seja titular de participação superior a

5% do capital total, assim como suas subsidiárias, controladoras, controladas e coligadas;

c) qualquer pessoa jurídica na qual o empregado em função relevante, o dirigente ou pessoa física ligada a eles, direta ou indiretamente, possua influência significativa em sua administração, caracterizando-se como influência significativa o poder de participar de decisões sobre políticas financeiras, comerciais e operacionais da pessoa jurídica;

d) qualquer pessoa que participe da administração de pessoa jurídica que seja considerada pessoa ligada nos termos dos itens b e c.

Públicos relevantes: pessoas ou grupos que têm ou reivindicam propriedade, direitos ou interesses no Instituto e em suas atividades.

Quadro corporativo: em conjunto, os ocupantes de cargos de confiança, os indicados para representar o PORTUS nas instituições onde haja participação do Instituto e os empregados do Instituto.