

道德守则

Código
de

ÉTICA
e
Conduta

CCB  中国建设银行
China Construction Bank

Índice

Mensagem do Comitê de Ética

Missão, visão e valores

Apresentação

O que é ética corporativa?

A quem se destina este Código

Ambiente de trabalho

Relacionamento interno

Segurança

Conflitos de interesse

Assédio

Prevenção à lavagem de dinheiro e a atos ilícitos

Patrimônio corporativo

Proteção do patrimônio

Sigilo profissional

Propriedade intelectual

Compromissos assumidos

Clientes

Controlador

Empresas concorrentes

Agentes governamentais e reguladores

Fornecedores

Mídia

Comunidades

Meio ambiente

Canal Ético

Como funciona

Comitê de Ética

Meios de acesso

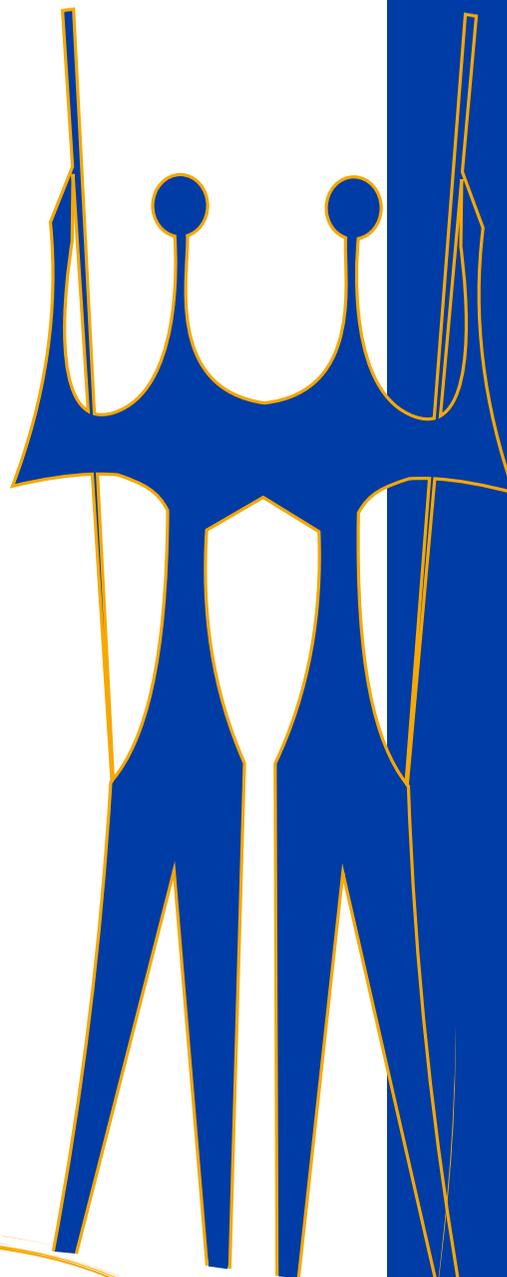


Cultivada há mais de 2 mil anos na China, a **PEÔNIA** é considerada pela cultura popular a flor símbolo do país

1

Mensagem do Comitê de ÉTICA

Monumento “Os Guerreiros”
Brasília (DF)



É com orgulho que apresentamos aos diretores, conselheiros, funcionários, clientes e demais partes interessadas o novo Código de Ética e Conduta do Conglomerado CCB Brasil.

Os Códigos de Ética empresariais eram essencialmente normatizadores, projetados de forma mecanicista para um universo corporativo burocrático e de mobilidade restrita. Com o passar dos anos, passaram por evolução, ao mesmo tempo em que surgiram novas relações no trabalho e equipes mais engajadas e autônomas.

Essa mudança no universo corporativo criou novos desafios, muitos deles de ordem ética e gerou a necessidade de um novo Código de Ética e Conduta.

O Código de Ética e Conduta do Conglomerado CCB Brasil atende às normas estabelecidas pelo CCB Corporation e vem ao encontro dos dilemas de nossa época e tem o objetivo de tornar-se, assim como as diretrizes e leis vigentes no mercado, um guia seguro para nortear as ações e decisões em nosso ambiente de trabalho.

Sua elaboração, pautada por boas práticas corporativas, considerou pesquisas internas com funcionários de todos os

níveis hierárquicos, entrevistas com os diretores e gestores, além de análises, reuniões e deliberações a respeito dos temas, anseios e dilemas identificados pelos diretores, funcionários e estagiários e traduz os princípios éticos do Conglomerado CCB Brasil.

Acolher este documento, conhecer seus detalhes, discuti-lo em equipe, consultá-lo e, principalmente, colocá-lo em prática, é uma forma de ofertar a este texto a importância corporativa que ele tem, além de consolidar e fortalecer a ética em nossas condutas e decisões cotidianas.

Recomendamos ainda que este Código seja disseminado entre os clientes e parceiros de negócio, uma vez que expressa nossos princípios essenciais e a forma como desejamos ser reconhecidos: por nossa transparência nos negócios, ética e seriedade no tratamento dos clientes e compromisso com todas as partes interessadas que nos cercam.

Devemos trabalhar para que a ética molde o nosso negócio, consolide nossa marca e reputação e nos conduza, de forma coesa e disciplinada, a um novo patamar de eficiência.

2 Missão, visão e VALORES



Pão de Açúcar
Rio de Janeiro (RJ)

Missão

A Missão do Conglomerado CCB Brasil é atuar no sistema financeiro nacional com eficiência, ofertar os melhores produtos, incentivar o crescimento profissional dos funcionários, atuar em *compliance* em seus processos internos e manter o compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Visão

Seremos referência no suporte ao desenvolvimento da cadeia de negócios, nos segmentos de comércio e investimentos no corredor China-Brasil. Iremos atuar no assessoramento, origem, execução de operações, bem como na expansão e no alcance das oportunidades de negócio, em linha com o planejamento estratégico e objetivos do Conglomerado.

Valores

- Integridade
- Transparência
- Sustentabilidade nos negócios

3 Apresentação

德
Ética

O que é ética corporativa?

“O direito é o conjunto de condições que permitem à liberdade de cada um acomodar-se à liberdade de todos.”

(Immanuel Kant, Alemanha, 1724-1804)

Em geral, a ética é aplicada a grandes agrupamentos humanos, principalmente nos campos da política e da economia. Mas como tratá-la em ambientes mais restritos e não menos complexos, como o corporativo?

A ética corporativa sustenta-se nos mesmos parâmetros da ética clássica, ou seja, no entendimento de que, na convivência com o outro, devemos manter o mesmo tratamento que ansiamos receber.

No ambiente de trabalho, a convivência por longo período com pessoas que não pensam da mesma forma, com histórias e hábitos diferentes, e que, mesmo assim, são pares, seja em humanidade, seja em direitos e deveres, retrata os desafios das corporações modernas.

São nesses espaços de permanência que normas e diretrizes se tornam necessárias, não para cercearem a autonomia dos profissionais, mas para apontarem, racional e claramente, as atitudes e práticas mais adequadas a um ambiente

em que as liberdades individuais não se choquem, mas se complementem.

A ética empresarial subsidia o cumprimento das tarefas de forma satisfatória, assim como as potencialidades profissionais. Para isso, deve ter preservadas suas vitalidade e independência por todo o corpo hierárquico.

O Código de Ética e Conduta é um dos suportes mais importantes do Programa de Integridade, na medida em que versa sobre as melhores práticas e indica as condutas requeridas para que os profissionais e os negócios se desenvolvam em conformidade com leis, normas e regulamentos vigentes, na solução dos dilemas profissionais e das decisões diárias.

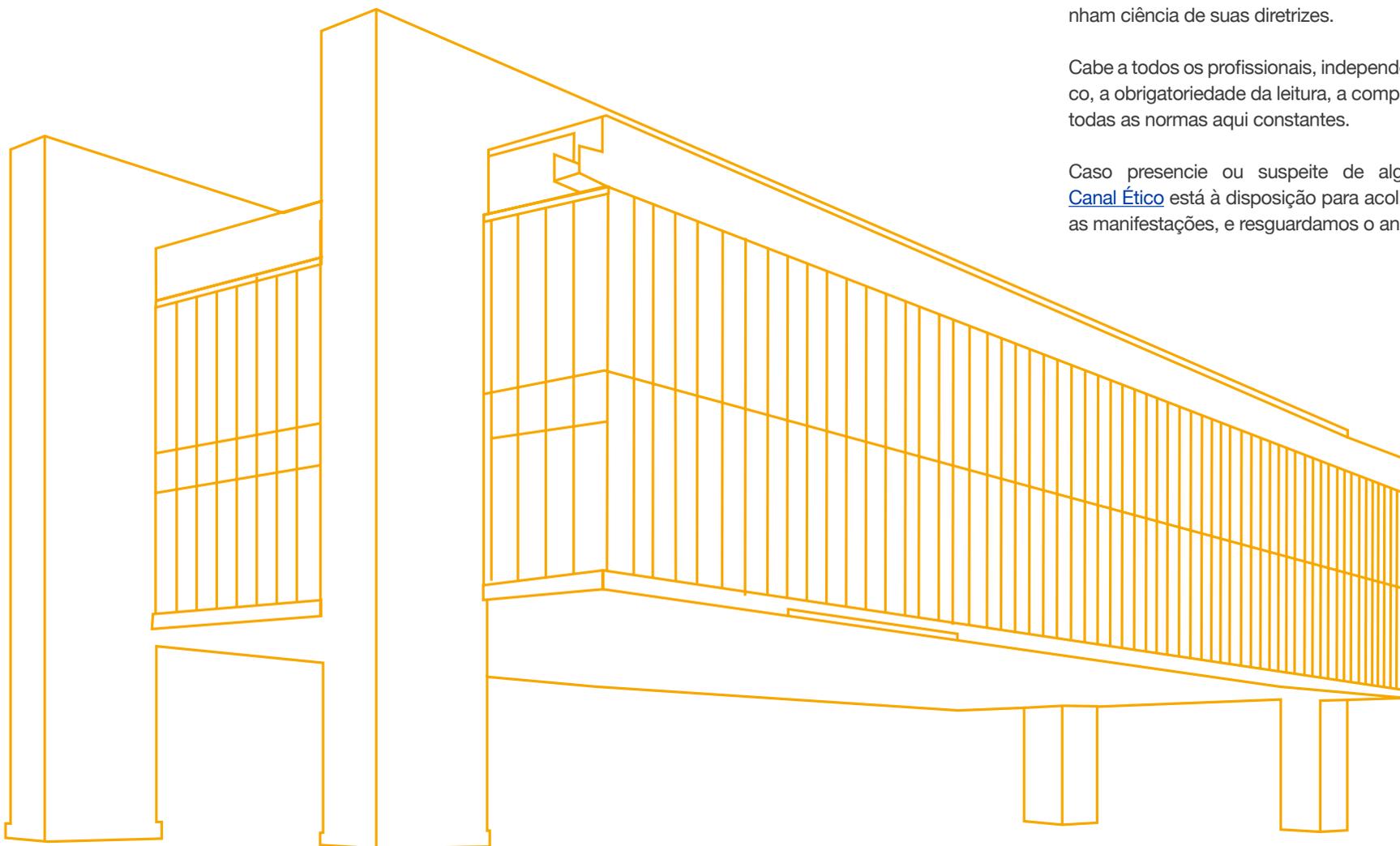
O documento também é estratégico para a consolidação das políticas de transparência e estabelece o Conglomerado CCB Brasil como uma instituição financeira que preza pela ética e trabalha para incorporá-la nas relações profissionais e em todos os processos.

A quem se destina este Código

Este Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os diretores, conselheiros, funcionários, estagiários, clientes, fornecedores e demais públicos de interesse do Conglomerado CCB Brasil. Deve ser levado ao conhecimento dos clientes e do público em geral, para que tenham ciência de suas diretrizes.

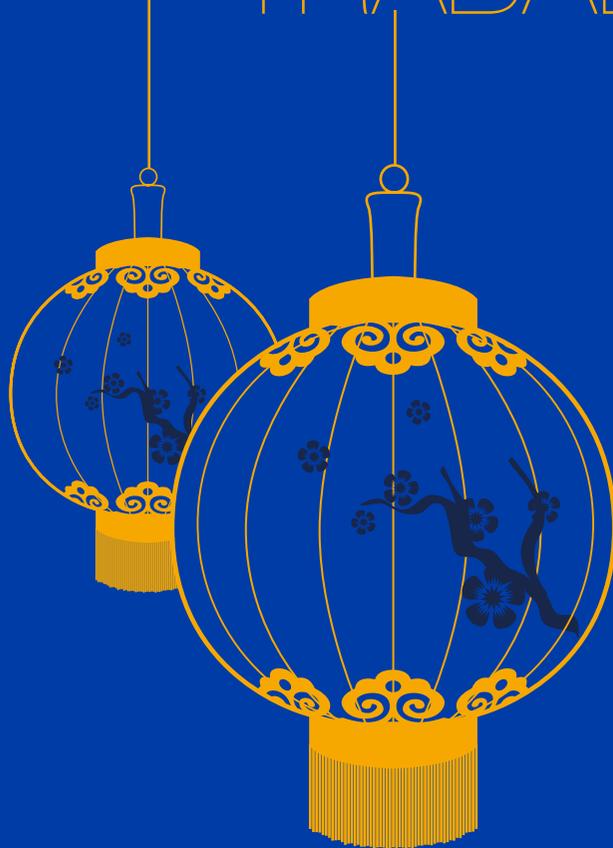
Cabe a todos os profissionais, independentemente do nível hierárquico, a obrigatoriedade da leitura, a compreensão e o cumprimento de todas as normas aqui constantes.

Caso presencie ou suspeite de alguma conduta antiética, o [Canal Ético](#) está à disposição para acolher e dar tratamento a todas as manifestações, e resguardamos o anonimato do denunciante.



MASP
São Paulo (SP)

4 Ambiente de TRABALHO



Estima-se que as **lanternas chinesas** surgiram há mais de 2 mil anos como substitutas das antigas formas de iluminação por durarem mais tempo

A criação e manutenção de um ambiente de trabalho eficiente, acolhedor e saudável depende do alinhamento de todos os funcionários às diretrizes do Conglomerado. Ele consiste no local ideal para lapidarmos nossas virtudes pessoais e sociais e externar o melhor de nós, tanto na construção de bons hábitos nas atividades diárias como no aprimoramento de relações internas e externas. Foco, resiliência e espírito de equipe devem moldar nossa forma de trabalhar.

Relacionamento interno

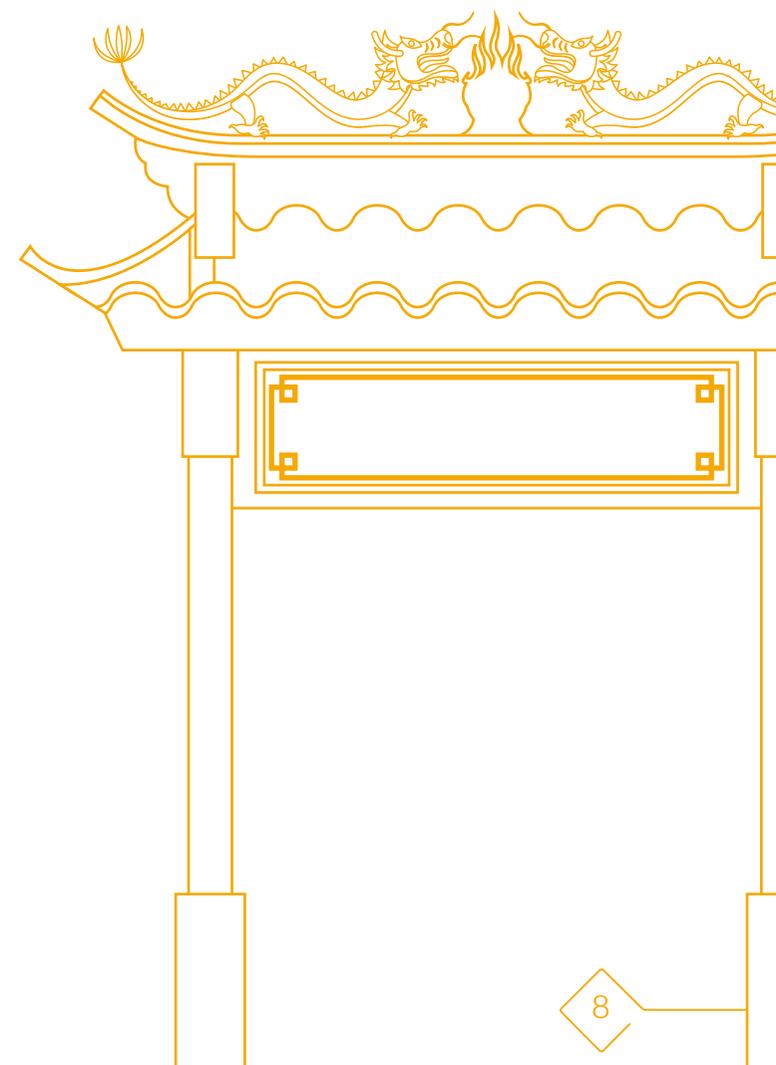
A qualidade do relacionamento interno repercute na Organização e fora dela. A educação, a gentileza, o espírito de equipe, o comprometimento, o profissionalismo e o devido reconhecimento das atividades dos demais, por si só, criam uma reciprocidade importante, que estimula todos os funcionários a reconhecerem o valor de cada um para o sucesso do negócio.

Diretrizes

- I. O bom relacionamento interno é o princípio de um ambiente seguro e confortável, psicológica e fisicamente. Assim, deve-se incentivar, em todos os níveis hierárquicos, a prática de ações colaborativas, com compartilhamento de ideias, experiências e reconhecimento do crédito de sugestões e trabalhos dos colegas. Essas práticas fomentam o espírito de equipe e o senso de responsabilidade pelo bem-estar de todos.
- II. A gestão deve ser participativa e criativa, além de fomentar relações sinceras e motivadoras entre os membros da equipe e com os demais grupos que formam o corpo ativo da Instituição.
- III. Cada diretor, conselheiro, funcionário e estagiário deve entender os limites, as políticas e as responsabilidades que lhe são atribuídos, sem exceder àqueles apropriados às suas funções.

- IV. É responsabilidade de cada um entender e assegurar que sejam respeitados as leis, as regulamentações e os padrões internos que afetam seu trabalho.
- V. O reconhecimento da excelência de um bom trabalho – do mais simples ao mais complexo – é importante. Cada detalhe é precioso para a construção de um ambiente saudável e produtivo. Independentemente da posição hierárquica, cada pessoa tem seu papel para o progresso do Conglomerado.
- VI. As perguntas não devem ser silenciadas. É necessário entender que as dúvidas fazem parte do processo do conhecimento e, por isso, devem ser verbalizadas e respondidas por gestores diretos ou canais apropriados, para que a falta de informação não gere equívocos ou prejuízos à Organização.
- VII. Os líderes são responsáveis pela dinâmica do trabalho e contribuem para o grau de satisfação dos funcionários e para o desenvolvimento das equipes, o que requer cada vez mais conhecimento e práticas inovadoras. É essencial que os líderes se aprimorem para gerirem adequadamente suas equipes, de forma ética e eficiente, influenciando-as positivamente e em benefício de toda a Organização.
- VIII. O comportamento ético é essencial para a construção de um ambiente de trabalho colaborativo. No entanto, ele não deve estar restrito aos manuais comportamentais ou aos Códigos de Ética, pois somente se fortalece e faz sentido quando vivenciado. Sua aplicação pode e deve ser debatida em equipe para que seja disseminada e reforçada.

Portal chinês



IX. As metas são meios de mensurar a produtividade e o foco. Elas estabelecem informações importantes sobre o andamento do trabalho e quais processos podem ser revistos e/ou aprimorados. É dever dos gestores auxiliar suas equipes na administração das metas, e indicar meios factíveis, respeitosos e lícitos para alcançá-las.

X. A diversidade cultural no Conglomerado CCB Brasil é uma realidade, e o melhor de cada um deve ser extraído para enriquecer os trabalhos. Para isso, as equipes devem estar abertas ao aprendizado, para entenderem e se adaptarem às diferenças locais, além de compreenderem que as culturas distintas são fundamentos de um banco global, como é o CCB Corporation.

XI. É responsabilidade de todos conhecer e respeitar a cultura dos profissionais estrangeiros que a Instituição recebe e com os quais negocia.

XII. O mundo dos negócios exige comportamento formal, o que se estende às atitudes e aos trajes no ambiente de trabalho, pois reflete o comprometimento com a imagem da Instituição. Roupas, maquiagens, sapatos, perfumes e acessórios devem ser usados com sobriedade e discrição. Roupas esportivas, justas ou que exponham demasiadamente o corpo devem ser evitadas.

XIII. A pontualidade nos compromissos assumidos deve ser tratada com seriedade, pois é um sinal de respeito pelo outro e uma virtude essencial aos negócios.

XIV. Para uma boa convivência, é importante que todos estejam atentos à higiene pessoal, e são recomendados bons hábitos de asseio.

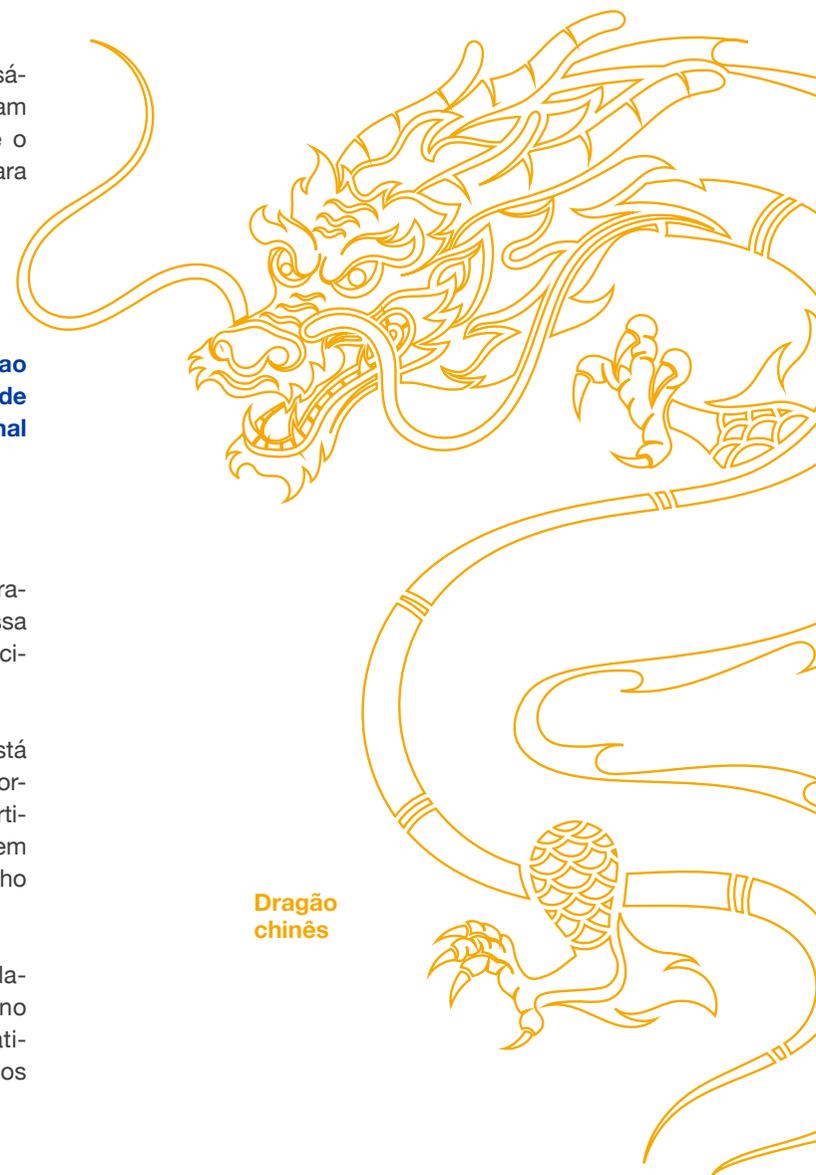
XV. A utilização de celulares deve ocorrer de modo responsável e consciente. É recomendável que os aparelhos sejam desligados ou deixados em modo silencioso durante o expediente, especialmente no decorrer de reuniões, para que a atenção ao trabalho não seja desviada.

Segurança

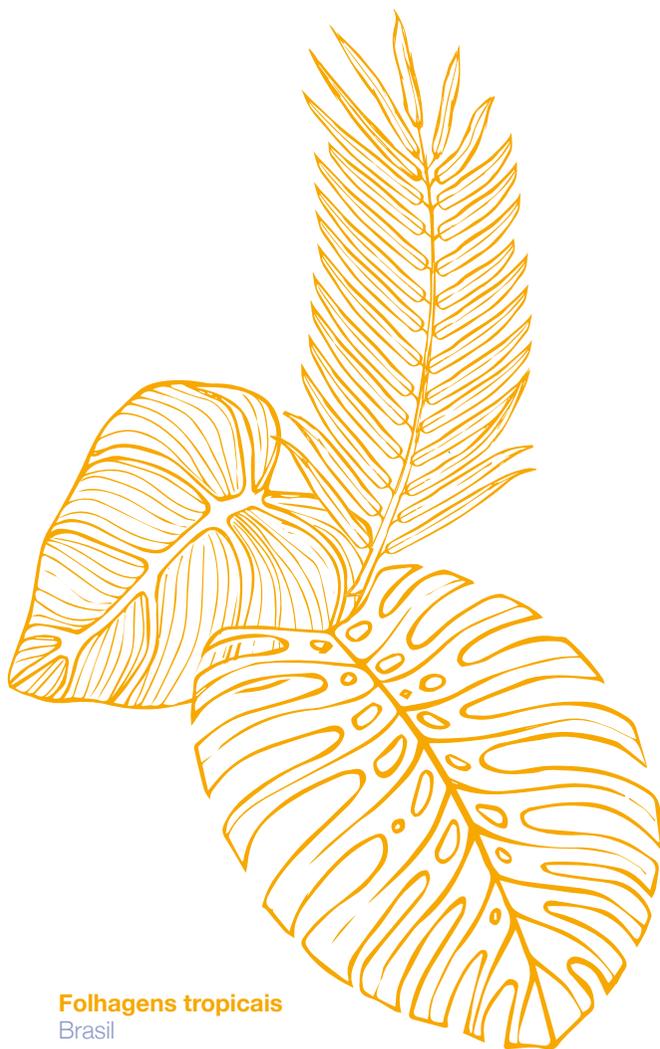
A segurança no ambiente de trabalho está relacionada ao senso de comunidade. Assim, a preservação do espaço de trabalho é fundamental para sua harmonização e um sinal de zelo e respeito.

Diretrizes

- I. Um ambiente saudável depende de ações pautadas pela racionalidade, pela ponderação e pelo bom convívio. Dessa forma, são proibidos atos abusivos, agressivos ou que incitem a violência física, psicológica e/ou verbal.
- II. A harmonia de um local de trabalho seguro e produtivo está alicerçada no equilíbrio e na saúde mental de todos. Portanto, nele é proibido o uso, o porte, a venda e o compartilhamento de substâncias ilegais, como entorpecentes, bem como aquelas que, mesmo legais, afetem o desempenho ou o equilíbrio emocional, como bebidas alcoólicas.
- III. A venda e a compra de produtos ou serviços não relacionados no portfólio da Instituição não é admitida no ambiente de trabalho. A prática pode interferir negativamente no desempenho profissional e causar conflitos internos desnecessários.



Dragão chinês



Folhagens tropicais
Brasil

IV. As corretas utilização, manutenção, organização e limpeza dos equipamentos de trabalho contribuem para um ambiente saudável e o bom convívio entre os funcionários.

V. Apostas, bolões ou rifas devem ser evitados, pois podem atrapalhar o desenvolvimento das atividades e causar conflitos.

VI. O tempo gasto com jogos eletrônicos implica procrastinação do andamento dos trabalhos e causa distração. Portanto, essa prática é proibida.

VII. O espaço utilizado pelo funcionário incide positivamente na segurança do ambiente de trabalho. Sendo assim, a limpeza e a disposição dos objetos são imprescindíveis para a organização plena do ambiente.

VIII. Todas as normas relativas à segurança no trabalho visam prevenir doenças ocupacionais e acidentes e devem ser cumpridas.

Conflitos de interesse

Fomentar a autonomia entre os funcionários é uma prática altamente requerida pelas grandes instituições. No entanto, autonomia não pode ser confundida com individualismo, pois os interesses da equipe e do Conglomerado CCB Brasil devem prevalecer.

Diretrizes

I. Não são admitidos o recebimento, o pagamento, a oferta ou a troca de cortesias, brindes, valores ou presentes acima de R\$ 200,00. Na ocorrência, o Departamento de Recursos

Humanos, o Comitê de Ética ou a Auditoria Interna deve ser imediatamente comunicado para avaliação e encaminhamento das devidas tratativas.

II. É terminantemente proibido recebimento ou pagamento de comissões, presentes, cortesias, brindes ou remunerações, de qualquer valor, em troca de informações confidenciais ou privilégios de qualquer espécie.

III. Os diretores e funcionários não devem, no exercício de suas atividades na Instituição, prestar consultoria ou ocupar quaisquer cargos em outras organizações do mesmo setor de atuação. Quaisquer atividades profissionais exercidas fora do âmbito da Instituição devem ser comunicadas ao Departamento de Recursos Humanos, para a devida avaliação dos riscos e dos conflitos de interesses.

IV. Sem as tratativas adequadas, a indicação para contratação de parentes, amigos ou cônjuges pode conduzir ao favoritismo e a conflito de interesses. Indicações dessa espécie devem ser comunicadas com antecedência ao Departamento de Recursos Humanos para análise e devido encaminhamento, para assegurar a independência das decisões.

V. Nenhum funcionário deve utilizar sua posição ou seu cargo para obter vantagens, de qualquer espécie, bem como favorecimento de fornecedores, empresas concorrentes ou parceiros. Essa diretriz se estende aos que tentam utilizar sua influência ou posição para pressionar ou direcionar a decisão de outros líderes para obter vantagens ou demonstrar poder.



Elevador Lacerda
Salvador (BA)

- VI. Relações profissionais com parentes ou amigos e relações amorosas entre colegas de trabalho podem interferir, influenciar ou gerar conflitos de interesse no exercício das funções e devem ser comunicadas ao Departamento de Recursos Humanos para a devida avaliação dos riscos e das tratativas.
- VII. Qualquer relação dos funcionários do Conglomerado com membros de outras empresas parceiras, fornecedores ou clientes que ultrapassem parâmetros profissionais – como relações amorosas, afetivas ou de parentesco – devem ser comunicadas ao Departamento de Recursos Humanos para as devidas tratativas, a fim de evitar que fator externo ao negócio venha influenciar e comprometer transações ou contratos firmados.
- VIII. Situações capazes de gerar conflito de interesses, afetar as atividades profissionais ou a reputação da Instituição devem ser comunicadas ao gestor direto e ao Comitê de Ética.
- IX. Caso haja interesse do funcionário em concorrer a cargos de representação política, essa intenção deve ser comunicada com antecedência ao gestor direto e ao Comitê de Ética.
- X. Os interesses pessoais não devem sobrepujar o contrato firmado com a Organização e com todos os agentes que a compõem, direta ou indiretamente. É responsabilidade de todos inibir ações que possam estimular contatos, negociações ou aproximações cujo objetivo seja a troca de favores em busca de ganhos pessoais que possam prejudicar o nome da Instituição.

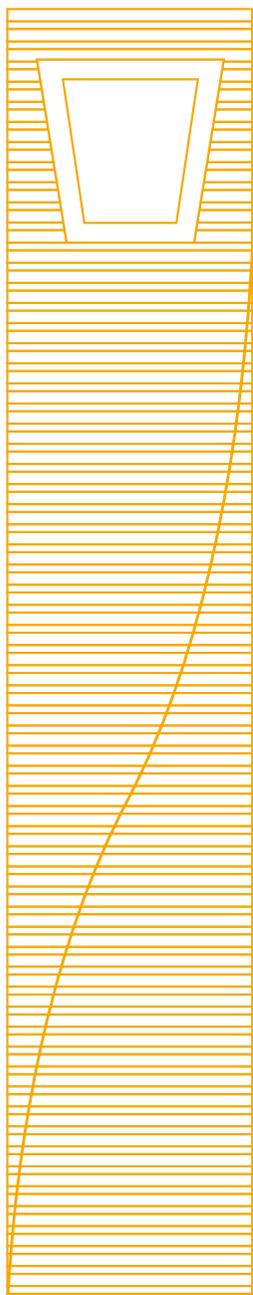
XI. Quando interesses pessoais se sobrepõem aos empresariais, os conflitos tendem a proliferar. Cabe a cada funcionário conhecer os parâmetros éticos do Conglomerado e estar atento para que interesses individuais não atrapalhem a harmonia e o bom andamento dos trabalhos, bem como a imagem da Instituição.

Assédio

Humilhar, constranger ou intimidar outras pessoas no ambiente de trabalho é uma atitude nociva, que afeta a dignidade do indivíduo e da equipe que ele integra, além de poder gerar tensão e propagar insegurança. É necessário ter consciência de que o respeito mútuo é imprescindível para evitar o assédio e a agressividade no local de trabalho. Atitudes que ferem a dignidade da pessoa não são toleradas.

Diretrizes

- I. Todos os empregados devem ser tratados com consideração e respeito, independentemente de suas funções. Qualquer ação discriminatória ou que viole a dignidade da pessoa é terminantemente proibida e deve ser imediatamente comunicada ao Comitê de Ética e ao Departamento de Recursos Humanos.
- II. Informações pessoais – sobre funcionários, clientes, fornecedores ou parceiros – não devem ser utilizadas como forma de chantagem, perseguir ou constranger.
- III. Não é tolerado no ambiente de trabalho ou em comunicações virtuais, internas ou externas, qualquer conduta que afete a dignidade ou a respeitabilidade dos profissionais direta ou indiretamente envolvidos nos negócios do Conglomerado.



Shanghai World
Financial Center
Xangai (China)

IV. As redes sociais, os correios eletrônicos ou outros meios de comunicação são disponibilizados exclusivamente para o exercício das atividades profissionais. O compartilhamento de imagens ou comentários ofensivos a outros funcionários, gestores, parceiros, clientes, fornecedores ou à própria Instituição será investigado e é passível de punição.

V. Comentários pejorativos ou insinuações ofensivas sobre colegas de trabalho são repudiados e proibidos.

VI. O assédio sexual, em sentido amplo, é toda forma de avanço sexual não consensual. Pode ser caracterizado pela criação de um ambiente pornográfico, promoção de ameaças, insinuações ou hostilidade como forma de obtenção de favores de cunho erótico ou sexual. Atitudes como essas são repudiadas e, se detectadas, devem ser imediatamente comunicadas ao Comitê de Ética e ao Departamento de Recursos Humanos.

Prevenção à lavagem de dinheiro e a atos ilícitos

O combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo, à corrupção e a outros atos ilícitos é uma preocupação dos organismos internacionais, do mercado e da sociedade. A responsabilidade por atos de corrupção no Brasil recai não somente sobre as empresas envolvidas, mas sobre os indivíduos que os praticam. Detectar fraudes com precisão requer dos profissionais apurado senso ético e conhecimento técnico para prevenir e coibir anomalias.

Conhecer e compreender os valores éticos do Conglomerado CCB Brasil é primordial para que precauções sejam adotadas e os atos referentes à lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo e outros ilícitos sejam coibidos.

Diretrizes

I. Todos os funcionários responsáveis pelo cadastro, manuseio e pela manutenção dos dados de clientes, fornecedores e parceiros de negócios devem averiguar minuciosamente as informações fornecidas para comprovar sua veracidade.

II. Suspeitas relacionadas a atividades financeiras atípicas, como movimentação irregular e recursos de difícil rastreamento, de origem obscura ou suspeita podem indicar atividade ilícita.

III. É dever de todos conhecer e aplicar as políticas e os procedimentos de prevenção, disponíveis na intranet da Instituição, no portal “Prevenção a Atos Ilícitos”.

IV. As informações fornecidas por clientes, fornecedores ou parceiros de negócio devem ser atualizadas, conforme as políticas e os regulamentos de Prevenção a Atos Ilícitos.

V. Toda e qualquer suspeita relacionada à prática de lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo, à corrupção e a outros atos ilícitos deve ser comunicada imediatamente ao Comitê de Prevenção à Lavagem de Dinheiro ou à equipe de Prevenção a Ilícitos.

5 Patrimônio CORPORATIVO



Leão chinês

Proteção do patrimônio

O Conglomerado CCB Brasil é muito maior que sua estrutura física. Seu patrimônio é composto por bens físicos, como imóveis, móveis, equipamentos, *softwares* e objetos; e por bens intangíveis, como capital humano, imagem e reputação, capacidade de inovação das equipes, modelo de negócios, patentes e marcas.

Todos são interdependentes e necessitam de cuidados. Portanto, devem ser tratados com o mesmo zelo dispensado aos bens pessoais. Além de preservado, o patrimônio deve ser utilizado de forma responsável, considerando-se sua importância estratégica para o sucesso dos negócios.

Diretrizes

Violentos, discriminatórios e/ou ilegais, que desrespeitem a dignidade humana ou que prejudiquem a marca e o legado da Instituição.

- I. O uso do patrimônio da Organização deve limitar-se às necessidades inerentes ao trabalho. A utilização dos bens para fins pessoais não é admitida.
- II. O desperdício, dano, uso inapropriado, furto, perda, venda não autorizada, cópia, distribuição ou desvio de bens do Conglomerado não são tolerados.
- III. A internet e a intranet devem ser utilizadas com consciência e propósitos definidos, sempre destinadas ao trabalho. É terminantemente proibido o uso desses canais para acessar ou trocar materiais com conteúdos pornográficos, violentos, discriminatórios e/ou ilegais, que desrespeitem a dignidade humana ou que prejudiquem a marca e o legado da Instituição.
- IV. O uso do correio eletrônico institucional deve ter como objetivo a troca de mensagens estritamente profissionais, e seu conteúdo pode ser acessado e auditado a qualquer tempo. Assim, as mensagens enviadas e recebidas pelo correio eletrônico da Organização devem respeitar as políticas internas e o Termo de Confidencialidade.
- V. As despesas destinadas a eventos, reuniões ou almoços de negócios, internos ou externos, devem ser cuidadosamente planejadas e seguir sempre o disposto nas políticas internas. O bom andamento dos negócios requer equilíbrio e bom senso nos gastos.
- VI. Assim como todos os recursos existentes no planeta, os recursos materiais da Instituição são limitados. Por isso,

o uso consciente de cada um deles é essencial para um comprometimento ético com a sustentabilidade. Deve ser evitado o desperdício e fomentada a disciplina em relação aos limites adequados ao consumo interno.

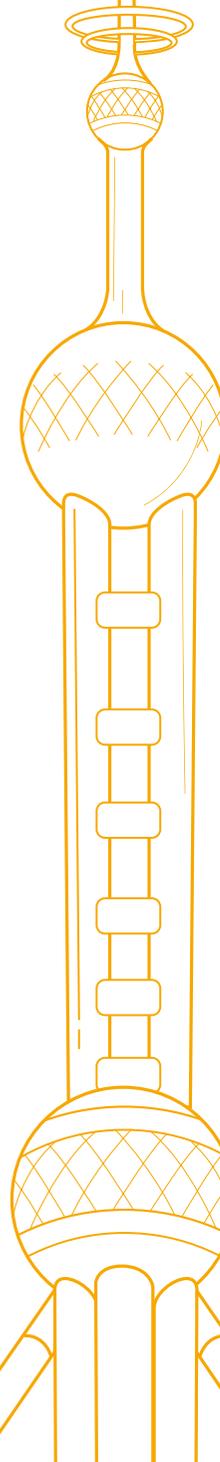
- VII. A composição de mensagens corporativas ou conversas telefônicas, seja entre funcionários, seja com terceiros, deve ser pautada por objetividade, cautela, confidencialidade e respeito. O monitoramento constante das mensagens eletrônicas e telefônicas contribui para assegurar a seriedade da comunicação corporativa.
 - VIII. O uso de equipamentos particulares para a troca de informações sigilosas da Instituição é vedado.
 - IX. O uso de recursos fornecidos pela Instituição para o trabalho, como celular ou automóvel, deve seguir as normas e políticas internas, inclusive de confidencialidade, e pode ser monitorado pela Organização.

Sigilo profissional

A informação é um bem importante para a Organização, pois seu uso adequado pode impulsionar os negócios de forma criativa e sustentável, além de influenciar os rumos das atividades e a posição da Instituição em um mercado altamente competitivo. Protegê-la é uma obrigação de todos.

Diretrizes

- I. Informações confidenciais não são de domínio público e devem ser tratadas com absoluto sigilo. O compromisso com a confidencialidade é um diferencial competitivo da Instituição e fundamental para sua perenidade no mercado financeiro. As informações confidenciais incluem, mas não se restringem, a:



Torre de TV
Pérola Oriental
Xangai (China)

- Estratégias de negócios;
- Tecnologias, metodologias de trabalho e base de dados;
- Informações técnicas, administrativas, financeiras, mercadológicas ou relacionadas a fusões e aquisições;
- Campanhas de publicidade e de marketing, antes da divulgação ao mercado;
- Cadastros de clientes, fornecedores e prestadores de serviços;
- Atos e fatos relacionados a contratos, dividendos, novos produtos, mudança na direção e planos de emissão de papéis;
- Discussões e deliberações sobre assuntos internos e o modelo de gestão;
- Relatórios operacionais, antes da divulgação ao mercado;
- Dados sobre custos, preços e vendas;
- Folhas de pagamento;
- Negociações;
- Projetos; e
- Pesquisas, fórmulas, desenhos, especificações, cronogramas ou resultados.

II. Toda e qualquer informação de clientes, fornecedores, parceiros de negócios, controladores, diretores, conselheiros, funcionários ou ex-funcionários deve ser protegida e mantida em absoluto sigilo. O compartilhamento sem a prévia autorização formal é terminantemente proibido, tendo em vista que pode prejudicar as pessoas ou empresas envolvidas e impactar negativamente na imagem e reputação da Organização.

III. Todos os dados coletados para o exercício regular das atividades devem ser manuseados apenas pelos profissionais autorizados, aos quais cabe preservá-los, utilizá-los

adequadamente e zelar por sua confidencialidade. Qualquer manipulação, venda ou cópia dessas informações sigilosas é proibida.

IV. Informações corporativas sigilosas – internas ou de terceiros – confiadas à Instituição não devem ser utilizadas ou compartilhadas para fins pessoais ou em benefício de terceiros. Elas podem ser acessadas apenas com autorização expressa e para fins que se harmonizem aos interesses da Instituição.

V. O sigilo deve ultrapassar o ambiente dos negócios. Para que a confidencialidade dos dados da Instituição seja completa e não haja riscos de vazamentos de informações sigilosas, é absolutamente necessário que qualquer conteúdo dessa natureza não seja compartilhado em locais públicos, redes sociais ou fóruns de discussão.

VI. Papéis corporativos, planilhas, documentos e outras informações estratégicas não devem ser expostos sobre a mesa de trabalho ou abertos sem cuidado na tela do computador. Facilitar o acesso a informações confidenciais ou disseminá-las é proibido.

VII. Todas as informações sigilosas às quais diretores, conselheiros, funcionários, estagiários, fornecedores ou parceiros de negócios têm acesso ao longo do período de vigência do contrato devem ser mantidas em confidencialidade mesmo após a rescisão ou o término do contrato. O sigilo é um acordo que ultrapassa a barreira profissional e deve ser mantido para além do contrato formal.

VIII. Dados pessoais, médicos ou psicológicos de diretores, conselheiros, funcionários, estagiários ou ex-funcionários devem ser mantidos em sigilo. Eles só podem ser consultados por pessoal autorizado ou pelo sujeito das informações.

Depois de plantada, a semente do **bambu chinês** leva aproximadamente 5 anos para crescer, quando atinge a altura de 25 metros



IX. As senhas de acesso são de responsabilidade e uso exclusivo de diretores, conselheiros, funcionários e estagiários. Elas devem ser utilizadas conforme regras estabelecidas pela Segurança da Informação em políticas internas e nunca compartilhadas, para nenhum fim.

X. O sigilo das informações bancárias também deve ser mantido nas relações pessoais, com amigos, parentes ou terceiros. Todos devem observar seus comentários para que não se transformem em boatos nocivos ou capazes de macular a integridade da marca do Conglomerado CCB Brasil.

XI. Todos os dados coletados para o exercício regular das atividades – de empresas, clientes, parceiros, fornecedores ou funcionários – devem ser tratados de acordo com processo específico, para evitar vazamento ou uso inadequado.

XII. Informações e documentos solicitados e/ou enviados por órgãos públicos sobre ações judiciais, penhoras ou bloqueios de clientes devem ser disponibilizados e observar estritamente a determinação judicial. Cabe aos gestores orientar o recebimento e/ou a liberação desses dados de forma adequada e sigilosa.

XIII. É atribuição dos fornecedores e prestadores de serviços implementar procedimentos que assegurem o sigilo das informações do Conglomerado CCB Brasil relacionados a produtos, clientes, parceiros e funcionários. O sigilo entre as partes é essencial para a manutenção do bom relacionamento da Instituição com os seus fornecedores e parceiros de negócios.

Propriedade intelectual

É propriedade do Conglomerado todas as estratégias empresariais internas, além de todas as inovações tecnológicas desenvolvidas na Instituição. O trabalho de autoria é de pleno uso e propriedade da Organização.

Diretrizes

I. A propriedade intelectual de produtos, materiais, metodologias, programas, processos de gestão ou políticas e procedimentos internos criados com a participação direta ou indireta de funcionários são de uso e propriedade exclusiva e definitiva do Conglomerado, mesmo que ocorra o término do contrato de trabalho. A violação ou negociação de propriedade intelectual da Instituição para terceiros é proibida.

II. Em respeito à legislação e à segurança da rede de dados interna, apenas aplicativos e *softwares* homologados pelos fabricantes podem ser utilizados internamente ou a serviço do Conglomerado.

Palácio da Alvorada
Brasília (DF)

6

Compromissos ASSUMIDOS

Conhecer e respeitar as características dos públicos de interesse contribui para o Conglomerado CCB Brasil integrar princípios éticos e de transparência aos negócios e aos relacionamentos, tendo em vista seu comprometimento com a criação de valor mútuo.

Ponte Estaiada
São Paulo (SP)

Cientes

Reconhecer a importância dos clientes, compreender seus anseios e apresentar a eles os melhores produtos e serviços de forma transparente e honesta é o compromisso e a prioridade do Conglomerado.

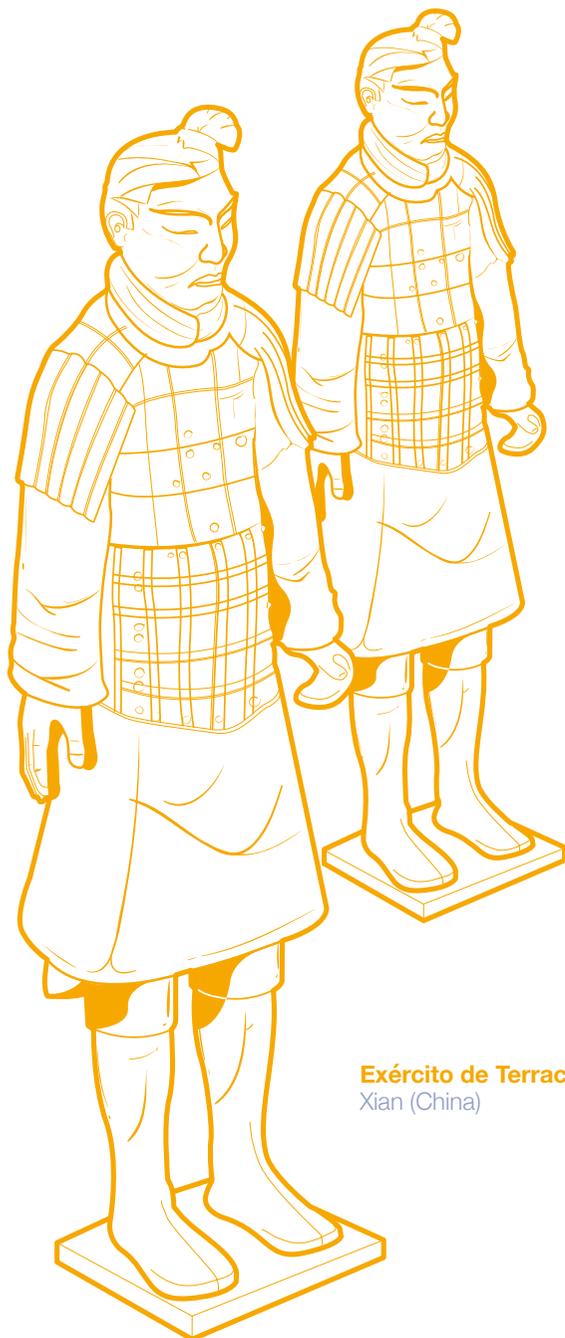
Diretrizes

- I. Criar empatia para a construção e manutenção de um relacionamento duradouro requer saber dirigir-se ao cliente de forma clara e precisa, para manter um diálogo permanente de confiança.
- II. É fundamental esclarecer as dúvidas dos clientes em relação às operações financeiras e ofertar os meios possíveis para que façam as melhores escolhas e tenham ciência dos riscos e benefícios envolvidos em suas decisões e negociações.
- III. Ouvir gentilmente as solicitações, reclamações ou sugestões dos clientes e, se possível, atendê-las, contribui para aprimorar o atendimento. As opiniões devem ser compiladas e analisadas.
- IV. Para evitar conflito de interesses e relações que influenciem de forma negativa a condução dos negócios é necessário restringir as relações com os clientes ao campo profissional, pautando-se pela imparcialidade e eficiência.
- V. Celebrar contratos claros e objetivos evita interpretações equivocadas ou dúbias. Riscos e ganhos devem ser esclarecidos, para não criar expectativas enganosas que podem prejudicar a confiança no trabalho da Instituição.

- VI. Contratos não devem ser firmados diante de ilícitudes ou irregularidades.
- VII. O cadastro do cliente deve priorizar a clareza e a transparência, e conter informações corretas e condizentes com a realidade.
- VIII. É necessário que todas as informações referentes ao contrato firmado sejam comunicadas com clareza, para que a confiança se estabeleça entre as partes. Assim, é proibido induzir clientes ao erro ou ofertar informações imprecisas ou incompletas sobre os produtos, com o intuito de obter ganhos pessoais.
- IX. Além de inapropriado, agir de forma individualista, motivado por interesses pessoais pode prejudicar a reputação da Instituição e comprometer a idoneidade dos demais colegas de trabalho.
- X. As decisões devem ser pautadas apenas na análise dos ganhos e riscos dos negócios, sem influência de nenhum outro critério, como raça, nacionalidade, religião ou gênero.

Templo do Céu
Pequim (China)





Exército de Terracota
Xian (China)

Controlador

Instituição forte e de reputação ilibada, o CCB Corporation, denominado Controlador, é uma referência no mercado financeiro internacional. Sua credibilidade e experiência estão presentes no Conglomerado CCB Brasil, uma de suas subsidiárias na América Latina.

Com identidade própria, adaptado às características do mercado nacional, o Conglomerado CCB Brasil zela pela confiança e pela qualidade do relacionamento com seu Controlador, baseado em uma governança eficiente e em sintonia com princípios éticos.

Diretrizes

- I. É dever de todos assegurar a idoneidade e a exatidão dos documentos e relatórios que representam a transparência e a seriedade com que o Conglomerado trata seus registros, posições financeiras e resultados.
- II. Valorizar, cumprir e aprimorar constantemente os controles internos é essencial ao bom andamento dos negócios.
- III. As informações privilegiadas que forem confiadas pelo CCB Corporation ou por suas subsidiárias devem ser mantidas em absoluto sigilo.
- IV. O Controlador deve ser informado e atualizado sobre os atos e fatos relevantes relacionados às operações, às atividades ou aos resultados do Conglomerado CCB Brasil.



Empresas concorrentes

A concorrência faz parte de um mercado saudável, ético e eficiente. Todos os que integram a Instituição são responsáveis por cumprir e fazer cumprir a legislação de defesa da concorrência e evitar qualquer tipo de prática que possa restringir a competitividade.

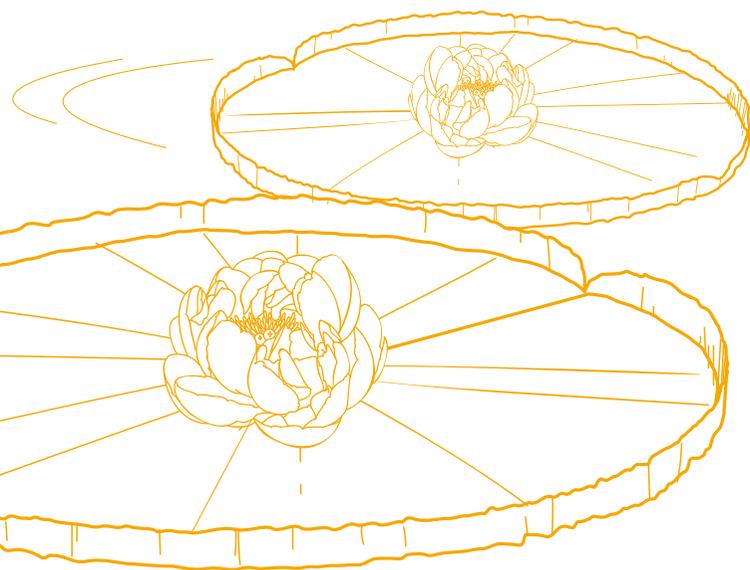
Diretrizes

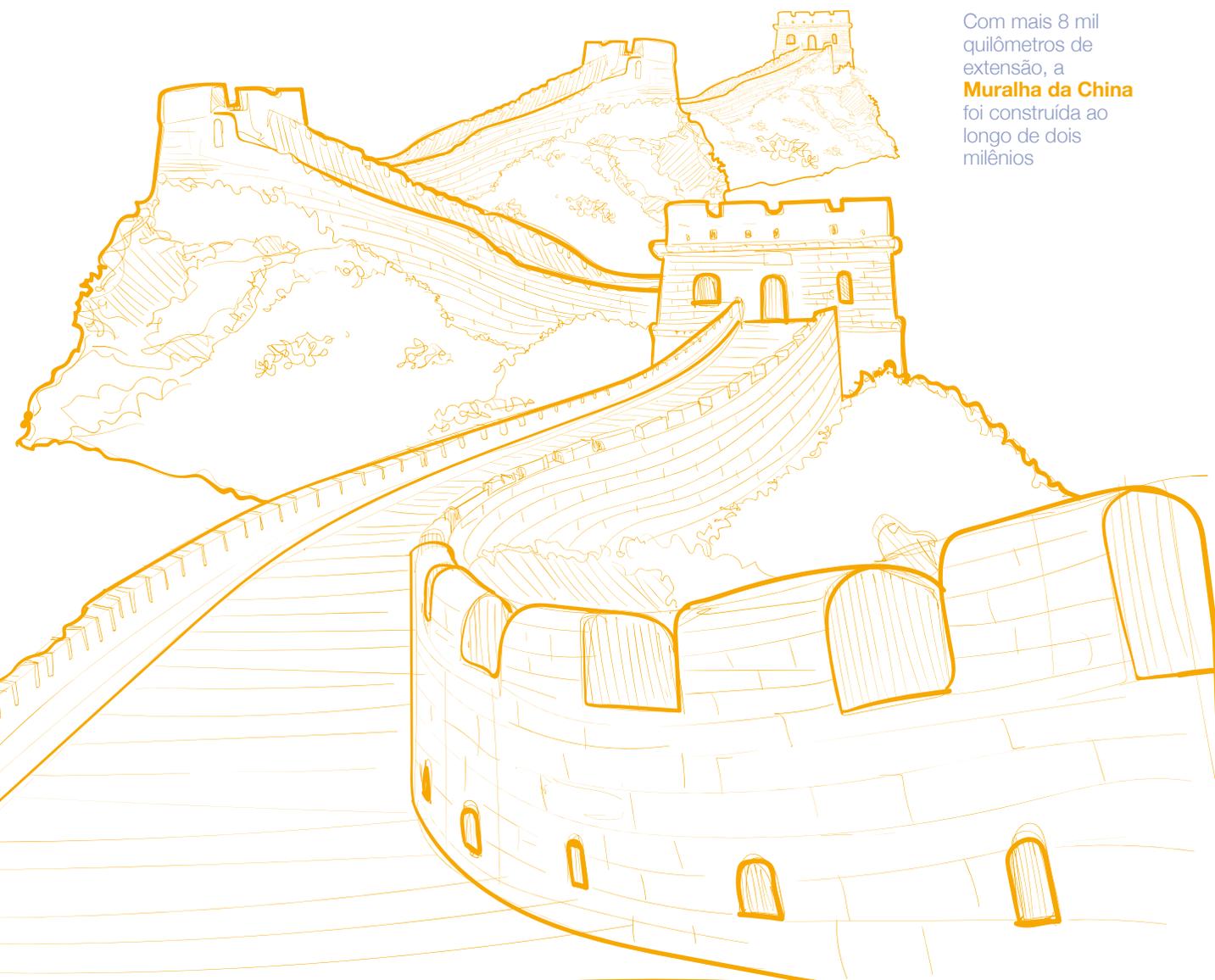
- I. Disseminar boatos ou fazer referências negativas, com o intuito de prejudicar a imagem dos concorrentes, alimenta um mercado desleal, que prejudica as empresas e a sociedade como um todo e não é compatível com os princípios da Instituição. Portanto, esse tipo de ação não deve ser adotada.
- II. Reputação é um dos ativos do Conglomerado. Assim, infiltrar-se, copiar ou compartilhar informações sigilosas de empresas concorrentes é terminantemente proibido.
- III. É necessário respeitar a propriedade intelectual dos concorrentes, bem como resguardar a propriedade intelectual do CCB Brasil frente aos agentes do mercado.
- IV. Qualquer tipo de contato entre concorrentes, como o compartilhamento de dados concorrencialmente relevantes, que resulte em conluio ou acordo, com a consequente limitação da concorrência, denomina-se cartel. É proibido compactuar com essa prática, que mina a competitividade e incentiva a concorrência desleal e destrutiva no mercado financeiro e na sociedade em geral. A relação com outras

instituições financeiras deve ser pautada pelo profissionalismo e pela ética.

- V. É proibida a troca de informações concorrencialmente relevantes, mesmo que informais, com outras instituições financeiras. Leis severas, com as consequentes sanções, são aplicadas a empresas e indivíduos que fomentam essas práticas. Condutas que, de alguma forma, limitem, falseiem ou prejudiquem a concorrência não são toleradas.
- VI. Não se deve compartilhar informações relativas a precificação, áreas de atuação, condições de venda, margens de lucros, concessão de crédito, planos de negócio, acordos, inovações tecnológicas, fornecedores a serem contratados ou boicotados, entre outras.
- VII. Sempre que possível e solicitada, a Instituição deve difundir, entre os órgãos públicos e/ou a mídia, informações esclarecedoras sobre o setor, com vistas à construção de um mercado mais sólido e transparente.
- VIII. O contato com profissionais de instituições financeiras concorrentes deve ser cordial. Qualquer informação concorrencial relevante não deve ser compartilhada, pois a mera menção, formal ou informal, pode ser caracterizada como Infração Concorrencial, ação que pode comprometer a reputação da Instituição.
- IX. Acordos de exclusividade com clientes ou fornecedores podem comprometer a concorrência justa e devem ser evitados.

Vitória Régia
Brasil





Com mais 8 mil quilômetros de extensão, a **Muralha da China** foi construída ao longo de dois milênios

Agentes governamentais e reguladores

A lisura no contato com os agentes governamentais e reguladores deve ser a marca dos profissionais do Conglomerado CCB Brasil. A postura dos diretores, conselheiros e funcionários deve ser compatível com o que a Instituição acredita e assume publicamente, ou seja, respeitar as leis e assegurar a transparência nos negócios.

Diretrizes

- I. Os diretores, conselheiros e funcionários são livres em seus posicionamentos políticos, porém suas ideologias pessoais não devem atrapalhar a convivência em equipe e o bom andamento dos trabalhos.
- II. O relacionamento com agentes governamentais e reguladores deve ser transparente e profissional. Casos que envolvam conflito de interesses não são admitidos. Qualquer tentativa de aproximação e/ou aliciamento de diretores, conselheiros e funcionários com objetivos escusos deve ser comunicada ao Comitê de Ética para deliberação e providências.
- III. Os acordos firmados com os agentes governamentais ou reguladores devem ser claros. Cada detalhe contratual e/ou jurídico deve ser observado e monitorado criteriosamente para que nenhum equívoco deprecie a reputação da Instituição.
- IV. Os contratos ou convênios de cooperação técnica, que envolvem eventual contrapartida que beneficie entidades governamentais ou privadas, devem ser fundamentados em critérios técnicos e isentos de preferências pessoais.

Fornecedores

A reciprocidade, a honestidade e a convivência pacífica devem ser as bases para construir uma relação de confiança e de equilíbrio entre o Conglomerado CCB Brasil e seus fornecedores ou parceiros de negócios, que influenciam a imagem da Instituição no mercado.

Diretrizes

- I. As etapas de seleção, contratação e monitoramento dos fornecedores e parceiros de negócio devem ser isentas e desprendidas de qualquer favoritismo, ou seja, pautadas única e exclusivamente por razões profissionais. Relações afetivas, de parentesco ou de amizade entre membros da Instituição e da contraparte devem ser comunicadas ao Comitê de Ética para avaliação e deliberação.
- II. Os fornecedores e parceiros de negócios não devem ser submetidos a ações discriminatórias de nenhum tipo: por questões raciais, de gênero, religião, nacionalidade, idade, deficiência física, orientação sexual ou outra.

III. Os procedimentos a serem respeitados na seleção, contratação e no monitoramento de fornecedores e parceiros de negócios devem ser verificados com atenção. Além da idoneidade e eficiência, as contratações devem ser orientadas pela melhor relação custo/benefício para ambas as partes em termos econômicos, sociais e ambientais, em harmonia com os parâmetros de mercado.

IV. Desde o cadastramento até a implantação de um contrato com o fornecedor ou parceiro de negócio, todas as etapas do processo devem ser claras e objetivas. Todos os detalhes e especificações devem ser respeitados para que o trabalho transcorra ordenadamente.

V. Fornecedores que tentam aliciar profissionais do Conglomerado CCB Brasil por meio de presentes ou outros benefícios, com a finalidade de obter vantagens, devem ter seu contrato rescindido e seu cadastro reprovado.

VI. Cabe aos fornecedores e parceiros de negócio implementarem procedimentos que assegurem o sigilo das informações do Conglomerado CCB Brasil que lhes forem transmi-

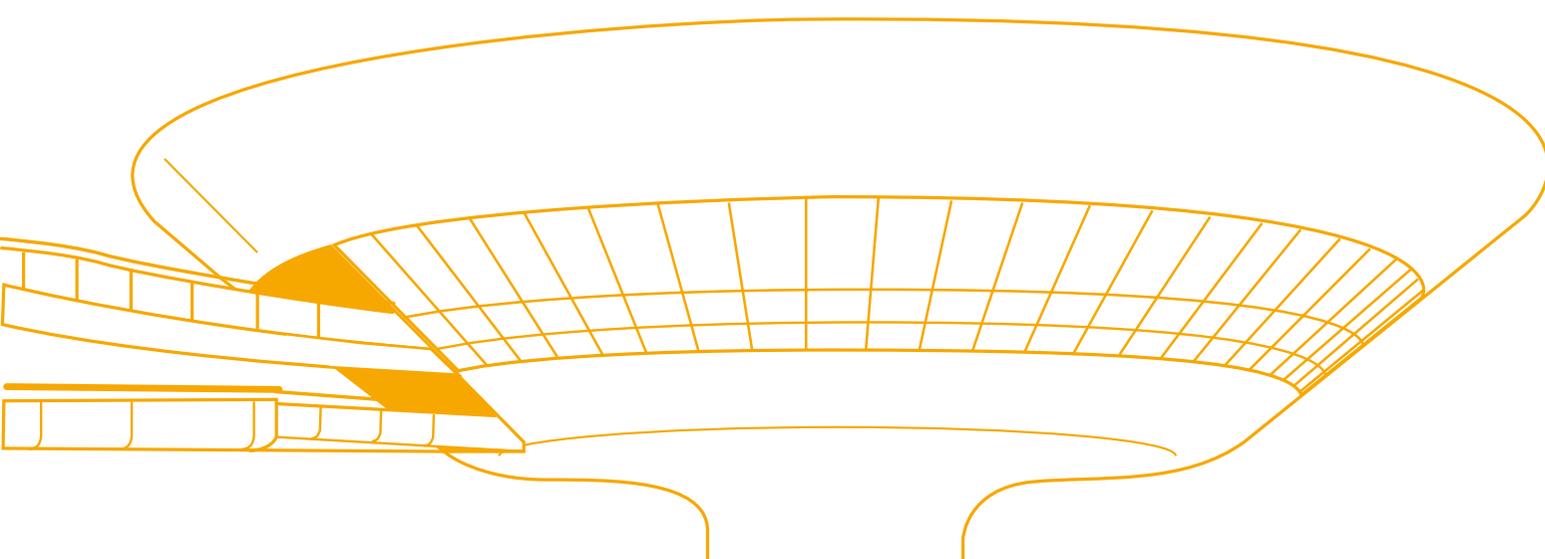
tidas a qualquer tempo. O sigilo entre as partes é essencial para a manutenção do bom relacionamento da Instituição com os seus fornecedores.

VII. Todas as informações obtidas ao longo dos serviços prestados para a Instituição não podem ser apropriadas, manipuladas ou divulgadas em nenhuma circunstância.

VIII. Em caso de investigações internas, os fornecedores e parceiros de negócio envolvidos devem auxiliar no processo, documentalmente ou por meio de depoimentos, para a elucidação dos fatos.

IX. É de responsabilidade dos profissionais do CCB Brasil disponibilizar todas as informações necessárias para que os fornecedores ou parceiros de negócio estejam cientes de suas responsabilidades em relação à Instituição.

X. No processo de contratação de fornecedores, as condutas ética e socioambiental também devem ser consideradas, para que as parcerias estejam alinhadas aos mesmos princípios da Instituição.



MAC (Museu de Arte Contemporânea)
Niterói (RJ)

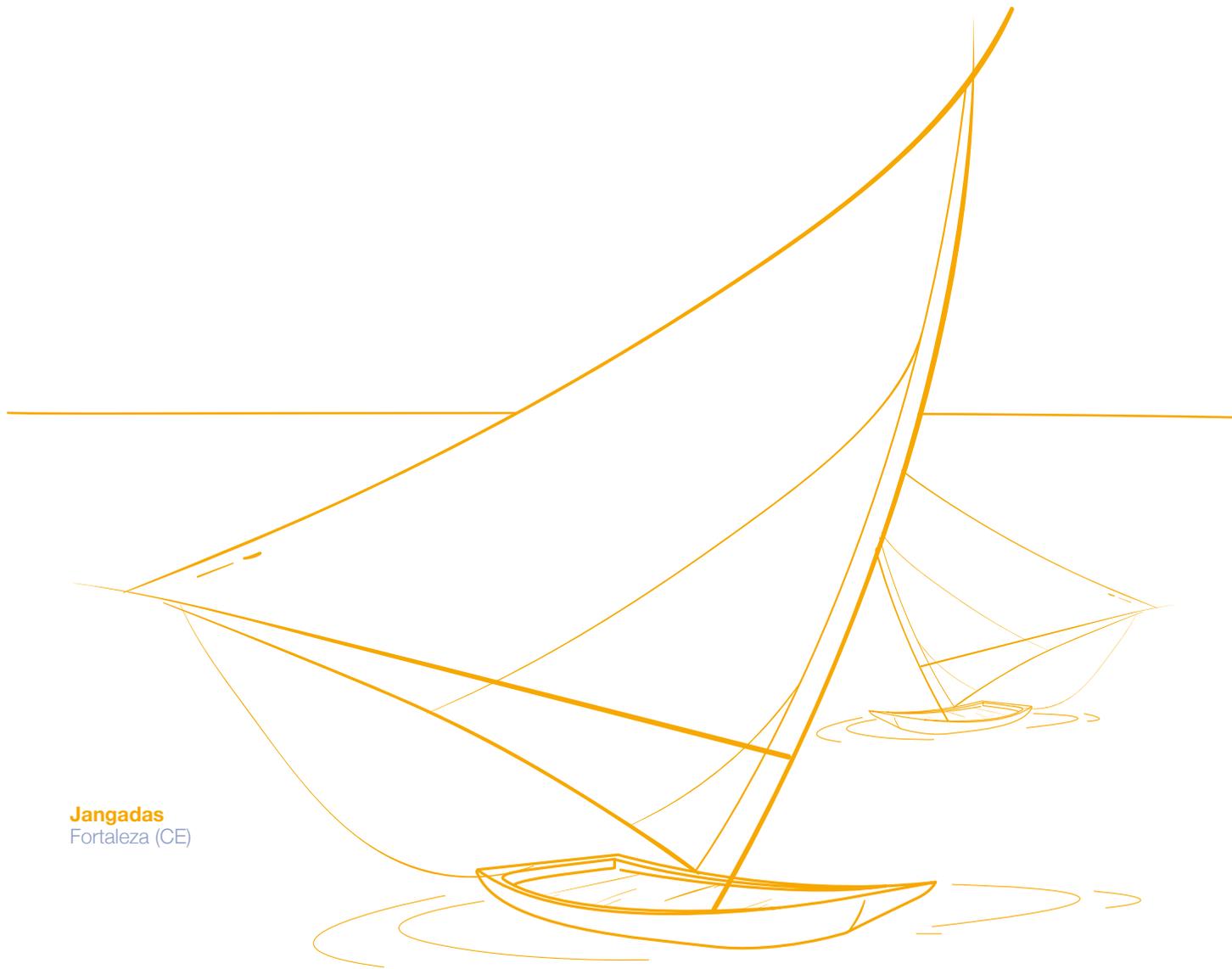
Mídia

Compreender o papel da mídia é importante para codificar o papel da Instituição diante dela. As informações transmitidas aos veículos de imprensa devem atender aos requisitos estabelecidos nas Políticas de Comunicação Externa e serem aprovadas por um porta-voz, designado pela Instituição.

Diretrizes

- I. É necessário manter relação de respeito e imparcialidade com os veículos de imprensa para assegurar transparência e eficiência na comunicação.
- II. Somente os porta-vozes designados podem se pronunciar em nome da Instituição. Qualquer contato com a mídia deve ser direcionado a esses representantes e/ou à Diretoria de Comunicação.
- III. Materiais informativos direcionados à imprensa devem ser revisados pela área responsável pelo assunto e aprovados pela Diretoria de Comunicação. As informações devem ser claras, objetivas e fidedignas.
- IV. Informações a respeito da Instituição no formato de artigos, palestras, pesquisas ou similares devem ser avaliadas e aprovadas previamente pela Diretoria de Comunicação, para evitar equívocos ou análises pessoais que não representem o posicionamento do Conglomerado.

Jangadas
Fortaleza (CE)



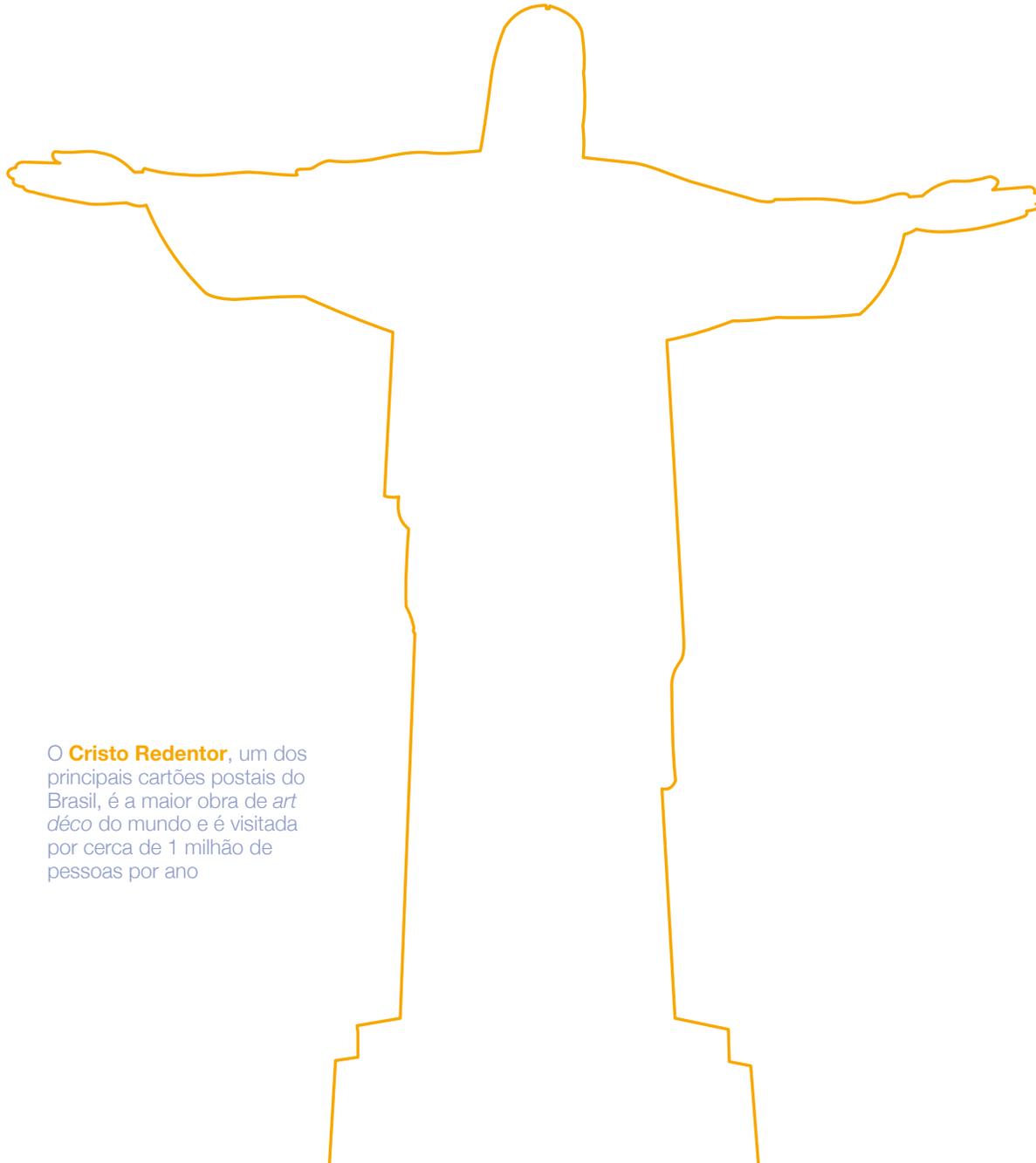
Edifício Copan
São Paulo (SP)

Comunidades

O Conglomerado CCB Brasil está rodeado por comunidades com as quais mantém contato. Assim, os projetos internos que fomentam a responsabilidade social e a cidadania são incentivados direta ou indiretamente.

Diretrizes

- I. O diálogo é sempre um instrumento eficiente para a compreensão das necessidades e do meio no qual a Instituição está inserida. Assim, a Organização disponibiliza às comunidades canais de comunicação.
- II. Adotar estratégias socioambientais que englobem o respeito aos direitos humanos, a valorização da cidadania e a erradicação do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo é uma forma de contribuir positivamente com a agenda social de desenvolvimento do Brasil.
- III. O apoio a projetos sociais, de modo a engajar diretores, funcionários e estagiários deve ser uma prática corrente.
- IV. É dever de todos favorecer o desenvolvimento das competências profissionais de jovens em vulnerabilidade social e possibilitar sua inserção no mercado de trabalho.
- V. Deve-se contribuir para a prosperidade das comunidades e priorizar a contratação de fornecedores e funcionários locais para a geração de trabalho e renda do entorno.



O **Cristo Redentor**, um dos principais cartões postais do Brasil, é a maior obra de *art déco* do mundo e é visitada por cerca de 1 milhão de pessoas por ano

Meio ambiente

O Conglomerado CCB Brasil entende que a natureza não é apenas um meio, e que os objetivos do homem não são o único fim. Diante desse conceito, a atuação da Instituição vai desde a preservação ambiental – ao fomentar o uso racional de recursos e promover a consciência sobre o tema e o respeito à vida – até a estruturação dos negócios, ao conceder crédito, investir e selecionar parceiros socioambientalmente responsáveis.

As ações e os projetos desenvolvidos pelo Conglomerado visam minimizar os impactos ambientais e contribuir para a construção de um mercado mais consciente de sua responsabilidade com o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Diretrizes

- I. Atuar em conformidade com as normas e legislações ambientais vigentes.
- II. Participar dos programas internos que buscam tornar os processos de gestão de resíduos mais eficientes, eficazes e inovadores, bem como reciclagem, reúso e/ou descarte ambientalmente correto.
- III. Considerar o respeito ao meio ambiente como pré-requisito para a realização de operações e financiamento de projetos.

Canal ÉTICO

Como funciona

O Canal Ético é o meio de comunicação disponibilizado pelo Conglomerado para o encaminhamento de sugestões, dúvidas e denúncias que envolvam questões éticas. É também uma forma de diálogo permanente com o Comitê de Ética. Para assegurar a qualidade e o bom funcionamento do Canal Ético, é necessário observar algumas premissas:

Cidade Proibida
Pequim (China)

Diretrizes

I. O sigilo de toda e qualquer comunicação é assegurado, inclusive nas investigações das denúncias e no desenvolvimento dos projetos para implementação de ações.

Diretores, conselheiros, funcionários, clientes, fornecedores e demais públicos de interesse que mantenham relações com a Instituição têm garantida a liberdade de acesso ao Canal Ético, de forma anônima ou não, e independem de autorização de qualquer pessoa para tanto. Não é admitido qualquer tipo de retaliação em virtude desse contato.

II. As comunicações via Canal Ético devem conter: data aproximada do fato, local, nome ou cargo do infrator e descrição clara e precisa do ocorrido. O detalhamento é um aliado das investigações.

III. O denunciante deve ter certeza de que seu relato é verdadeiro. É necessário que tenha convicção de sua narrativa e ciência das consequências de suas acusações.

IV. É repudiada a comunicação motivada por inverdades, com o intuito de prejudicar pessoas ou a Instituição. A falsa comunicação é um erro grave, que pode gerar danos irreparáveis. As sugestões e dúvidas recebidas pelo Canal Ético devem ser registradas, apreciadas e deliberadas pelo Comitê de Ética. As denúncias e eventuais infrações são tratadas pelo Comitê de Ética, conforme Procedimento de Apuração para Infração Ética.

A vitalidade e longevidade do Código de Ética e Conduta estão fortemente relacionadas ao trabalho do Comitê de Ética, principalmente no que diz respeito à sua aplicação e vigilância.

Comitê de Ética

O Comitê de Ética é interdisciplinar e formado por representantes permanentes das áreas de Auditoria, Jurídico Trabalhista e Recursos Humanos, além de outros, indicados pelo Comitê de Governança. Sua função é zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta com autonomia, imparcialidade e honestidade. Para isso, tem como competências:

- I. Interpretar o Código, esclarecer eventuais dúvidas e, se necessário, posicionar-se a respeito de condutas não previstas.
- II. Receber, registrar, apreciar e deliberar, de forma justa e independente, as denúncias ou suspeitas de infrações ou violações a este Código, conforme Procedimento de Apuração para Infração Ética, resguardar o denunciante de qualquer forma de retaliação e analisar as ocorrências com prudência e rigor.
- III. Analisar e propor atualização do Código de Ética e Conduta quando julgar necessário.
- IV. Estabelecer estratégias de disseminação do Código entre os profissionais da Instituição e demais público de relacionamento.
- V. Gerir as demandas encaminhadas ao Canal Ético e propor medidas no âmbito institucional, quando necessárias.
- VI. Encaminhar eventuais dúvidas e solicitar esclarecimentos ao CCB Corporation, quando necessário.

Meios de acesso

E-mail externo: comite.etica@br.ccb.com

E-mail interno: Comitê de Ética

Site da Instituição: www.br.ccb.com/Fale-Conosco

Canal interno disponibilizado na intranet no ponteiro “Ética” (restrito aos funcionários): Fale com o Comitê de Ética

CRÉDITOS

Coordenação de pesquisa e conteúdo

Comitê de Ética CCB Brasil

Comissão de Revisão do Código de Ética CCB Brasil

Criação e Produção

Media Group

Consultoria e Redação

Prof.^a Rose S. Cunha

Revisão de texto e editoração

Comitê de Ética CCB Brasil

Marketing e Comunicação CCB Brasil

O CCB Brasil agradece a todos que colaboraram para a realização deste Código de Ética e Conduta.



www.br.ccb.com

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4440 - Itaim Bibi

SAC 08007010224

Deficiente Auditivo e de Fala 08009400649

Ouvidoria: 08007252242