



# Código de Conduta Ética da Organização Bradesco



<b>I. Mensagem da Liderança .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Organização Bradesco .....</b>	<b>7</b>
<b>III. Abrangência .....</b>	<b>9</b>
<b>IV. Identidade Corporativa .....</b>	<b>11</b>
1. Propósito .....	12
2. Valores .....	12
<b>V. Objetivos do Código de Conduta Ética .....</b>	<b>13</b>
<b>VI. Princípios .....</b>	<b>15</b>
1. Princípio da Integridade .....	16
2. Princípio da Transparência .....	17
3. Princípio da Valorização das Pessoas .....	18



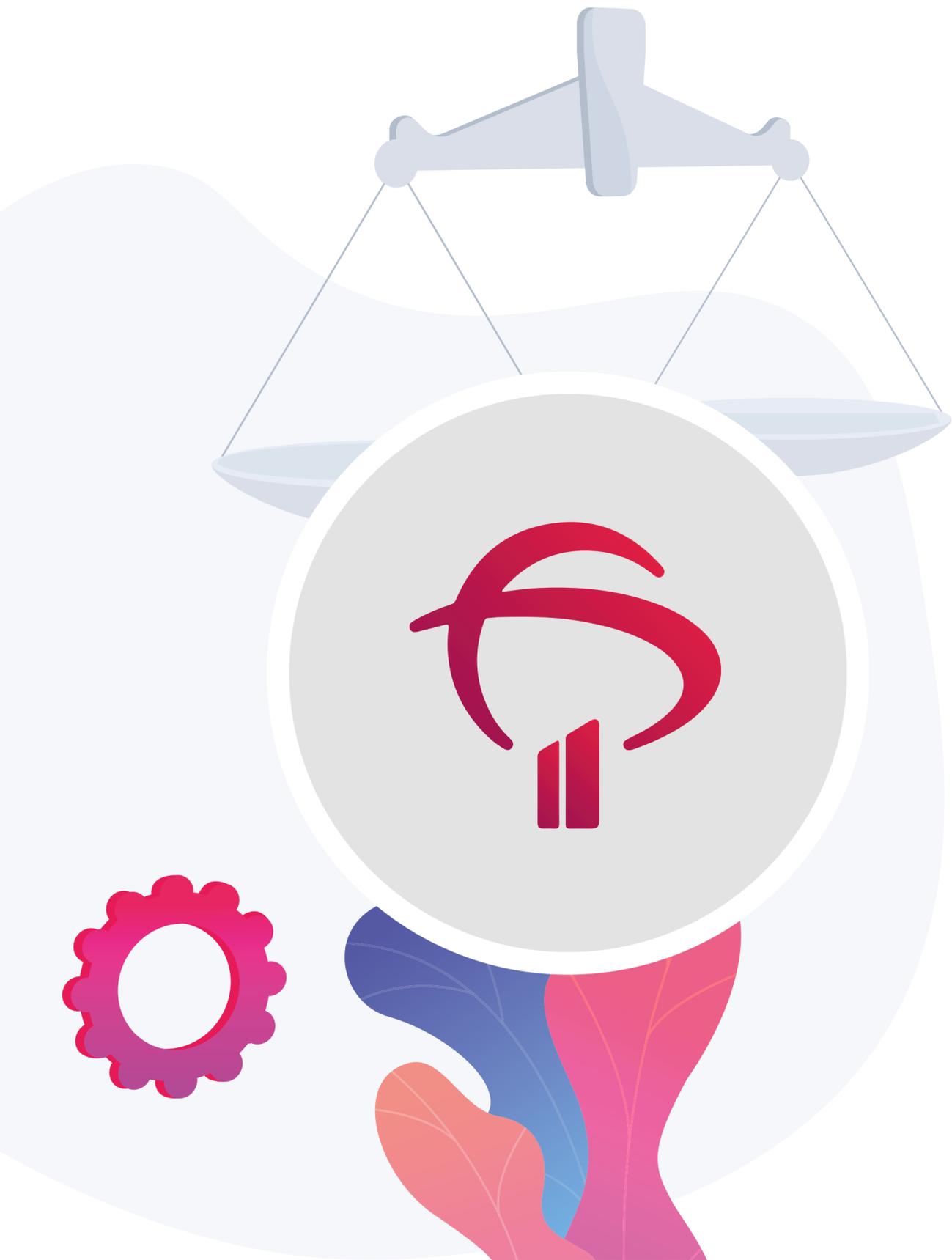
<b>VII. Responsabilidades .....</b>	<b>19</b>
1. Responsabilidade Socioambiental .....	21
2. Responsabilidade da Organização .....	22
3. Responsabilidade com a Organização .....	23
<b>VIII. Relacionamentos Construtivos .....</b>	<b>24</b>
1. Clientes e Usuários de Produtos e Serviços .....	25
2. Acionistas e Investidores .....	26
3. Concorrência e Mercado .....	27
4. Fornecedores, Prestadores de Serviços, Correspondentes no País e Parceiros de Negócios, incluindo <i>Joint Ventures</i> .....	28
5. Órgãos Governamentais Reguladores e Autorreguladores .....	29
6. Imprensa e Mídias Sociais .....	30
7. Associações e Entidades de Classe .....	31
8. Atividades Político-partidárias .....	32



<b>IX. Conflito de Interesses .....</b>	<b>33</b>
<b>X. Liderança Responsável .....</b>	<b>36</b>
<b>XI. Governança .....</b>	<b>38</b>
1. Canal Corporativo de Denúncias .....	39
2. Consequências/ Medidas Disciplinares .....	40
<b>XII. Conceitos Gerais .....</b>	<b>41</b>

# I. Mensagem da Liderança





O Código de Conduta Ética é o principal direcionador de conduta para administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores da Organização Bradesco. Ratificamos o nosso propósito de gerar oportunidades para a realização das pessoas de forma justa e equitativa, buscando o desenvolvimento sustentável de empresas e da sociedade, reforçando o nosso compromisso com aspectos ambientais, sociais e de governança.

Reafirmamos os nossos valores e princípios como pilares fundamentais na tomada de decisão, apoiada na integridade, na ética, na confiança, no atendimento de qualidade e no relacionamento transparente.

Valorizamos o papel das pessoas e investimos no acultramento de boas práticas de conduta. Afinal, são as pessoas, na vida pessoal ou profissional, que dão sentido prático ao propósito de construir uma sociedade mais íntegra, justa e igualitária.

Somos todos responsáveis pelo cumprimento das diretrizes do Código de Conduta Ética e pela aplicação de seus preceitos. Devemos sempre cultivar, em nosso dia a dia, um ambiente seguro e saudável, com respeito à dignidade e à diversidade do ser humano.

Sejamos todos, independentemente de onde e com quem estivermos, multiplicadores da conduta ética!

**Conselho de Administração**

## II. Organização Bradesco



A Organização Bradesco é composta pelo Banco Bradesco S.A., uma das maiores instituições financeiras privadas do País, e pelas sociedades por ele controladas, no Brasil e no exterior.

Tem sua estratégia global baseada em modelo de negócios que congrega, dentre outras, as atividades bancárias e de seguros, leasing, intermediação de valores, empreendimentos imobiliários, administração de carteiras próprias e de terceiros e administração de consórcios.

Estamos presentes em todos os municípios brasileiros e atendemos a todos os públicos por meio de uma estrutura robusta e segmentada, com forte atuação presencial e digital, visando ao avanço tecnológico e às novas formas de relação entre as pessoas, a sociedade e o meio ambiente. Por meio da nossa governança corporativa, afirmamos o nosso compromisso com a geração de valor no longo prazo para acionistas, funcionários e a sociedade como um todo.

Entendemos que prezar pela atuação com respeito a todas as partes interessadas, é fundamental para a nossa existência como instituição.

Para potencializar o nosso comprometimento com o desenvolvimento sustentável, temos como um dos pilares da nossa estratégia corporativa a Sustentabilidade, além das adesões às iniciativas empresariais e compromissos voluntários, conforme detalhes disponíveis no site

[Sustentabilidade no Bradesco - Bradesco RI](#)

## CIDADANIA FINANCEIRA

Promover educação e inclusão financeira para alavancar o desenvolvimento socioeconômico



## AGENDA CLIMÁTICA

Garantir que os nossos negócios estejam preparados para os desafios climáticos, conscientizando e engajando os nossos clientes quanto a riscos e oportunidades



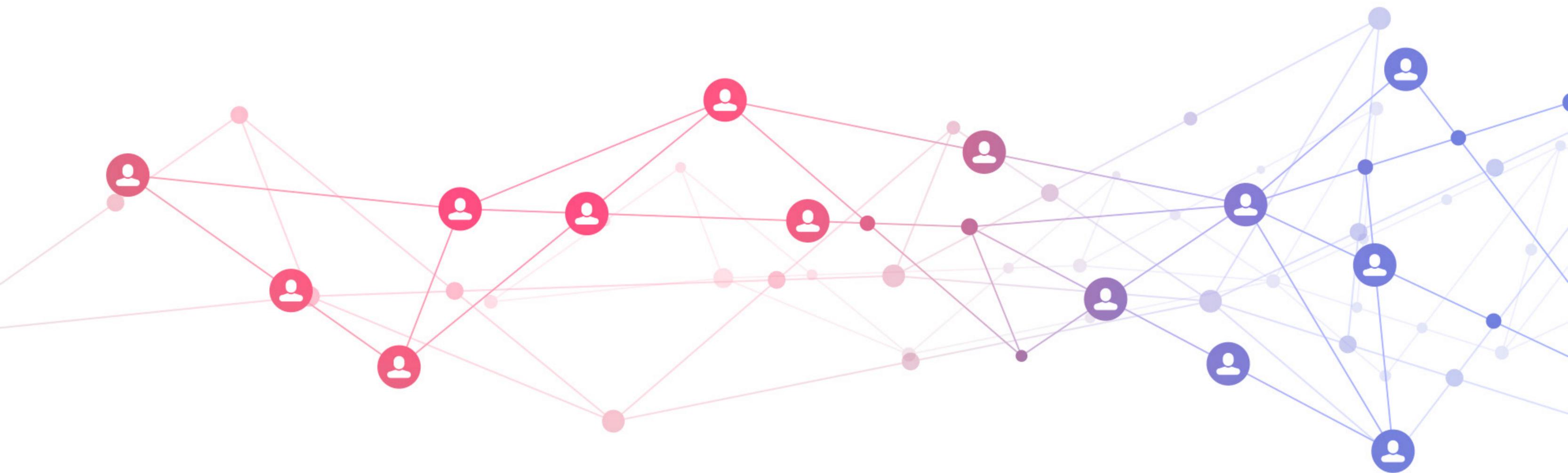
## NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS

Impulsionar negócios de impacto positivo que fomentem o desenvolvimento socioambiental





É aplicável aos administradores, funcionários, estagiários e aprendizes da Organização, composta pelo Banco Bradesco S.A. e suas sociedades controladas, no Brasil ou no exterior, aos colaboradores que estiverem prestando serviços em nome das empresas da Organização ou para a Organização, doravante denominados **"todos"**.



# IV. Identidade Corporativa



## 1. Propósito:

Criar oportunidades para a realização das pessoas e o desenvolvimento sustentável de empresas e sociedade.

## 2. Valores:

Valores são as crenças fundamentais da Organização, bem como os fatores de êxito e que servem de guia para o cumprimento de nosso propósito:

- a) Cliente como razão da existência da Organização;
- b) Ética em todas as atividades e relacionamentos;
- c) Transparência nas informações necessárias às partes interessadas;
- d) Crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas;
- e) Respeito à dignidade e à diversidade do ser humano; e
- f) Responsabilidade socioambiental, com incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável.

### Adicionalmente, os nossos valores como fatores de êxito em nossos negócios são:

- a) Força da marca Bradesco com forte tradição nos mercados financeiros, de capitais e de seguros;
- b) Sólida cultura e governança corporativa com foco na perenidade do negócio, associadas ao nosso compromisso com a sustentabilidade;
- c) Uma das melhores redes de distribuição do país, em termos de modernidade e abrangência;
- d) Amplo portfólio de produtos, serviços e soluções para todos os segmentos; e
- e) Altos investimentos em tecnologia.

# V. Objetivos do Código de Conduta Ética



## Objetivos do Código de Conduta Ética

Este código é um guia prático de conduta pessoal e profissional e tem por objetivos básicos:

- a) Fortalecer a cultura ética da Organização, elevando a confiança, o respeito, a transparência, a verdade e a dignidade nas relações;
- b) Orientar a conduta de todos, promovendo a adoção de elevados padrões de integridade;
- c) Prevenir e administrar conflitos de interesses;
- d) Servir como referência na condução de situações que possam ocorrer no cotidiano, sendo este um norteador para avaliação e tomada de decisão, não se limitando ao conteúdo apresentado; e
- e) Preservar a reputação e a imagem da Organização.

Os Códigos de Conduta Ética existentes para categorias profissionais específicas, também deverão ser respeitados e observados por todos que exercem tais funções na Organização.

# VI. Princípios



# 1. Princípio da Integridade

Integridade significa a conduta reta e imparcial, honesta e sincera, a disposição para tomar decisões com base no que é certo, sem comprometer os padrões éticos. Significa, também, o respeito às leis dos países onde atuamos, às normas que regem as atividades do nosso setor e às normas internas da Organização, que estipulam o rumo a tomar e definem concretamente o que é desejado, permitido e proibido.

## Condutas Esperadas:

- a)** Conhecer e respeitar o Código de Conduta Ética, agindo em conformidade com suas disposições, dentro e fora da Organização, além de resguardar a conduta pessoal, de forma a proteger e fortalecer a reputação e a imagem da nossa instituição. Recusar qualquer tipo de vantagens (pecuniárias, materiais ou imateriais, incluídos, presentes e hospitalidades), seja de que forma for, em favor próprio ou de terceiros, de quem quer que seja, que possam representar relacionamento impróprio, ou seja, conflitante com os preceitos deste Código e demais Políticas e Normas internas que regulamentam as atividades da Organização, ou que cause prejuízo financeiro ou de imagem;
- b)** Usar os recursos tangíveis (mobiliário, instalações, equipamentos etc.) e intangíveis (imagem, marca, reputação, informações etc.) da Organização somente para atender seus objetivos profissionais, em conformidade com as normas internas ou externas, quando aplicáveis;

- c)** Comunicar, de forma completa e justificada, à liderança imediata ou por meio do Canal Corporativo de Denúncias, conforme descrito no item “XI - Governança”, qualquer situação que possa significar violação ao Código de Conduta Ética; e
- d)** Não praticar ou permitir, sob qualquer hipótese, conduta que configure tentativa ou prática de suborno ou corrupção nos termos da lei Anticorrupção nº 12.846/13, bem como as demais legislações aplicáveis, tais como: aceitar, obter, financiar, custear, conceder, pagar, prometer, patrocinar ou autorizar, direta ou indiretamente, qualquer benefício, pecuniário ou não, seja de que forma for, em favor próprio ou de quem quer que seja, incluindo, ainda, a ocultação ou dissimulação da ocorrência de tais atos ou a dificuldade da investigação ou fiscalização desses fatos.

**Para saber mais sobre o tema, acesse o [Programa de Integridade Bradesco](#).**

## 2. Princípio da Transparência

Transparência significa a divulgação, às partes interessadas (*stakeholders*), de forma clara, objetiva e tempestiva, das informações da Organização, sempre que sejam necessárias, por meio do diálogo aberto e esclarecimentos completos.

### Condutas Esperadas:

- a) Todas as informações contidas nos materiais divulgados pela Organização devem ser verdadeiras e reais, permitindo a tomada de decisão correta por todas as partes interessadas, bem como cooperar com autoridades fiscalizatórias, não omitindo ou dificultando a entrega de informações necessárias para avaliação das atividades de controles internos, auditorias e reguladores. Devemos, ainda, prezar pela proteção das informações da Organização, de seus clientes e de seu público interno, cuidando para que sejam protegidos os direitos individuais e de sigilo, nos termos da Lei;
- b) A proteção de dados, segurança da informação e cibernética e a gestão de privacidade são temas regidos por Políticas, Diretivas e Normas Corporativas específicas;
- c) Manter em sigilo absoluto todos os planos e fatos relevantes, garantindo que as informações divulgadas às partes interessadas sejam feitas a tempo e de maneira simétrica, devidamente aprovadas conforme alçadas competentes. Qualquer informação privilegiada recebida em razão do cargo ou função deve ser resguardada, cumprindo rigorosamente as políticas de divulgação e uso de informação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., e por este aprovadas; e
- d) Apenas as pessoas autorizadas devem falar institucionalmente em nome da Organização e tratar tempestivamente notícias controversas divulgadas pela imprensa, bem como se posicionar oficialmente perante a mídia, de acordo com as Políticas e Normas internas, prevenindo e mitigando qualquer risco à nossa imagem e reputação.

### 3. Princípio da Valorização das Pessoas

A Organização preza pelo cuidado com o ser humano, em todas as relações. O tratamento respeitoso e com igualdade de direitos e de oportunidades contribui de forma efetiva para o desenvolvimento das pessoas e para os resultados da Organização. Jamais serão admitidas condutas discriminatórias.

#### Condutas Esperadas:

a) Repudiar a discriminação e o abuso em todas as suas formas, não praticando e nem admitindo assédio moral, sexual e/ou importunação sexual, seja no ambiente de trabalho ou em qualquer relação com o público interno e externo, bem como qualquer situação que possa significar exploração de pessoas em formas distorcidas de trabalho, a exemplo de atividade forçada ou análoga à escrava ou infantil. Jamais utilizar ou permitir o uso das funções exercidas para obter vantagens, seja direta ou indiretamente para si ou para terceiros. Reforçar o compromisso de, na eventual ocorrência de qualquer situação mencionada, que os fatos sejam comunicados de forma completa, por meio de nosso Canal Corporativo de Denúncias;

Assédio é a conduta que causa constrangimento psicológico ou físico ao indivíduo, podendo ser classificado em dois tipos: o assédio moral e o assédio sexual.

O **assédio moral** consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-lo das suas funções ou

de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

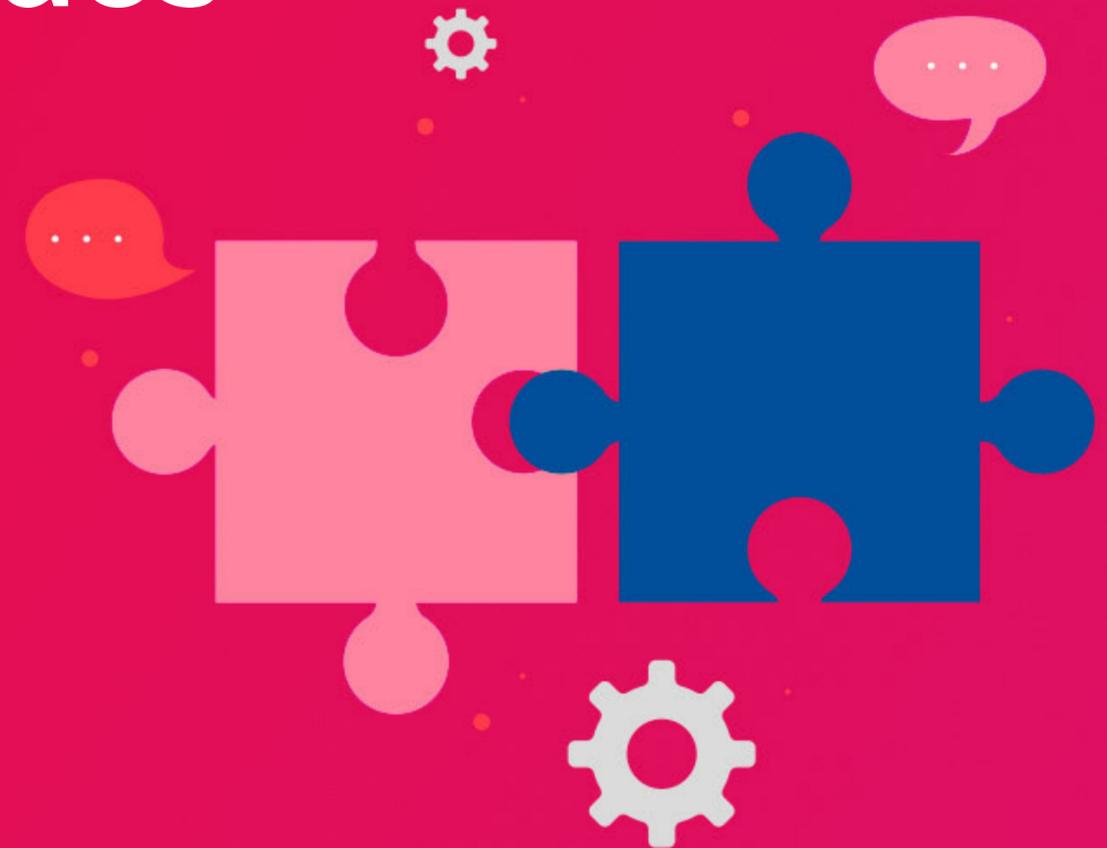
O **assédio sexual** é definido pelo Código Penal, art. 216-A, como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”;

A **Importunação sexual** é definida pela Lei nº 13.718/18, art. 215-A, como a prática contra alguém e sem a sua anuência, de atos libidinosos (tais como, mas não se limitando a: toques, beijo lascivo, contatos voluptuosos, contemplação lasciva, dentre outros) cuja finalidade seja a própria satisfação sexual ou a de terceiro.

b) Estimular a cordialidade e a solidariedade no relacionamento entre as pessoas. A solidariedade, entretanto, jamais implica conivência com atos que infrinjam normas éticas, legais ou os processos internos da Organização; e

c) Primar incondicionalmente pela dignidade e diversidade das pessoas, independentemente de raça, etnia, religião, idade, orientação sexual e identidade de gênero, garantindo oportunidades iguais a todos, de forma justa e livre. A Organização reconhece as pessoas pelo seu desempenho, conhecimento e competências (técnicas e comportamentais), promovendo o respeito às diferenças e à inclusão de todos. Prezamos pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e estimulamos o autodesenvolvimento e o protagonismo de nossos profissionais, bem como a realização de ações voluntárias que proporcionem a evolução digna do ser humano.

# VII. Responsabilidades



A Organização preza pelo desenvolvimento de suas atividades econômicas em sintonia com as demandas e questões sociais e a utilização consciente dos recursos disponíveis no meio ambiente. Empreendemos ações para atender as demandas do presente, sem comprometer as oportunidades das gerações futuras. Por meio da combinação de diretrizes, governança, engajamento e gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança (ASG), reforçamos a nossa contribuição com o desenvolvimento sustentável.

No campo socioeducacional, o relacionamento da Organização com a comunidade tem seu elo mais forte na [Fundação Bradesco](#) que, a partir do retorno do investimento que recebe como uma das principais acionistas do Banco Bradesco S.A., desenvolve um dos maiores programas educacionais privados do Brasil e do mundo.

Buscamos promover o exercício de direitos e deveres do cidadão, propiciando o acesso aos serviços e conhecimentos financeiros, em ambiente seguro, justo e igualitário, compreendendo as suas necessidades e interesses, buscando alavancar o desenvolvimento socioeconômico e o bem-estar financeiro da sociedade.

Reconhecemos nosso papel de agente transformador da sociedade e o potencial de alavancar financeiramente pessoas e negócios.

Também cuidamos do meio ambiente, buscando agir para sua conservação, por meio da utilização racional de recursos naturais, do reaproveitamento de resíduos e do repúdio ao desperdício. Prezamos por projetos alinhados com a preservação do meio ambiente e de nosso planeta.

A busca por uma evolução contínua e sustentável está baseada em padrões elevados de conduta e de integridade, que guiam a nossa estratégia para uma atuação cada vez mais integrada, focada no cliente e que gere benefícios para toda a sociedade.



# 1. Responsabilidade Socioambiental

Promover o desenvolvimento sustentável faz parte do propósito da Organização e se traduz em nossas práticas, relacionamentos e nos resultados de seus negócios. A constante busca pelo aperfeiçoamento da nossa gestão sobre os fatores ambientais, sociais e de governança objetiva garantir que estejamos preparados para os desafios do futuro e sejamos agentes de transformação positiva, gerando valor compartilhado com a sociedade, clientes, funcionários, investidores e parceiros, considerando os interesses de partes interessadas, ainda que não tenham papel ativo na governança da Organização.

A Organização busca reduzir os impactos socioambientais de suas atividades, tendo como base a inovação e a constante avaliação dos nossos produtos e serviços, buscando possibilitar a acessibilidade, a inclusão social, bancária e de seguros, impulsionando negócios de impacto positivo que fomentem o desenvolvimento sustentável.

## Conduas Esperadas:

- a) Apoiar iniciativas para a formação e valorização da cidadania, erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais prioritariamente por meio da educação. Neste sentido, promovemos inclusive, ações voltadas a programas de cidadania financeira, nos seus 4 pilares: inclusão e educação financeira, proteção do consumidor e participação. Conheça nosso site de [Educação Financeira](#);
- b) Cumprir as Políticas e Normas internas, as quais estabelecemos para reduzir os riscos de natureza socioambiental; e
- c) Considerar, em todas as decisões, os impactos que elas trarão às comunidades ou ao meio ambiente buscando a preservação e/ou recuperação onde for possível. Buscar o desenvolvimento sustentável em nossa atuação direta e indireta ou dentro da nossa esfera de influência, possibilitando ampliar a acessibilidade, a inclusão social e financeira, democratizando o acesso aos nossos serviços e produtos.

## 2. Responsabilidade da Organização

As relações entre a Organização e as Partes Interessadas são recíprocas e devem ser construídas com base em nosso propósito, valores e princípios.

### Condutas Esperadas:

- a)** Estimular a equidade em nossos relacionamentos e fomentar a justiça fundada na igualdade de direitos e oportunidades, e no reconhecimento imparcial do direito de cada um;
- b)** Preservar o clima de confiança e harmonia nas relações internas e externas, buscando evitar conflitos, desrespeito ou intimidação. Promover, também, a manutenção de um ambiente de trabalho com segurança e conforto;
- c)** Incentivar e acolher contribuições relevantes, críticas e/ou sugestões que visem ao aprimoramento dos processos e ações da Organização. Manter atualizados os meios de comunicação, no âmbito interno, permitindo que todos estejam informados sobre a vida da Organização, suas metas, projetos, planos, oportunidades, campanhas ou promoções;

- d)** Respeitar a privacidade e guardar o sigilo sobre as transações, dados e informações da Organização, de nossos profissionais e das demais partes interessadas aos quais temos acesso, com o compromisso de protegê-los e tratá-los de modo a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade. O sigilo deverá ser respeitado por todos, mesmo após o desligamento da Organização; e
- e)** Cumprir as leis e regulamentações existentes que regem as atividades de nosso setor de atuação e as normas internas da Organização, que tratam da privacidade e proteção de dados pessoais. A utilização destes dados se dará, exclusivamente, para atingimento da (s) finalidade (s) a que se destina (m) em razão das atividades desenvolvidas pela Organização. Tal observação implica na coleta e utilização de dados pessoais, necessários às finalidades específicas.

Manter os registros e relatórios em estrita obediência às normas aplicáveis e às boas práticas de mercado, para que todas as informações neles contidas sejam completas e precisas.

### 3. Responsabilidade com a Organização

Todos devem se comprometer e colaborar ativamente com a melhoria dos resultados econômico-financeiros da Organização, que deles depende para sua sustentabilidade e para o cumprimento da função social de gerar e distribuir riquezas.

#### Conduas Esperadas:

**a)** Conhecer, praticar e disseminar os princípios e compromissos, políticas, normas e leis aplicáveis à Organização, a fim de combater atos ilícitos e antiéticos, de qualquer ordem. Não obter qualquer vantagem pessoal de oportunidades de negócios dentro do ambiente de trabalho e que sejam claramente identificados com os interesses da Organização, à qual cabe a total primazia em sua realização;

**b)** Empreender práticas que fortaleçam a credibilidade, reputação e boa imagem da Organização, preservando os atributos construídos ao longo de décadas de sua existência e dedicar especial atenção e empenho no trato dos assuntos relacionados aos clientes e aos usuários de nossos produtos e serviços, esclarecendo prontamente suas dúvidas e tratando eventuais reclamações com interesse recíproco;

**c)** Dedicar à expansão e ao aprimoramento de nossos produtos e serviços, estimulando também parcerias alinhadas ao nosso propósito e aos nossos valores, garantindo a proteção dos direitos de propriedade intelectual da Organização, desenvolvida internamente ou não e de terceiros que estejam em nosso poder. Incluem-se, sem ser exaustivo, todas as informações, tecnologias, criações, programas, sistemas, projetos, invenções, processos, estratégias, planos e materiais relacionados, que são de uso exclusivo e de propriedade da Organização;

**d)** Não comercializar, portar, facilitar a outros ou fazer uso de entorpecentes ou substâncias ilícitas nas dependências e/ou quando a serviço da Organização; e

**e)** Não praticar qualquer modalidade de jogos de azar, em desacordo com a legislação vigente.

# VIII. Relacionamientos Construtivos



Relacionamentos construtivos acontecem quando nossas decisões, estratégias e ações são pautadas pela integridade, ética e transparência, assim como quando há o comprometimento com a geração de impacto positivo em prol da sustentabilidade.

Para isso, devemos sempre ter consciência de que fazemos parte de um mundo complexo, envolvendo as diversas relações com nossas partes interessadas e, em todas elas, devemos prezar pelos mais elevados padrões de integridade e de conduta.

## 1. Clientes e Usuários de Produtos e Serviços

### Condutas Esperadas:

- a) Ter o cliente como a nossa inspiração e desenvolver soluções para que tenha uma experiência agradável e completa, sendo o centro de todas as nossas decisões e ações;
- b) Prezar pelo atendimento baseado na cortesia, eficácia, tempestividade, diligência e transparência nas operações realizadas;
- c) Manter a confidencialidade e a integridade das informações recebidas em razão de relações comerciais, resguardando o sigilo bancário, a privacidade e a proteção de dados de clientes e usuários;
- d) Atender as necessidades de forma justa e equitativa e sermos claros, visando à qualidade no atendimento, de forma a assegurar o respeito às necessidades, aos interesses, aos objetivos, ao perfil dos clientes, ao seu momento de vida e ainda, à sua livre escolha. A qualidade no atendimento deve ser assegurada em todas as fases de relacionamento com clientes e usuários; e
- e) Dispensar especial atenção aos clientes vulneráveis e zelar pela adoção de cuidados necessários, em todas as fases do relacionamento, para garantir tratamento adequado a esse público.

## 2. Acionistas e Investidores

### Condutas Esperadas:

- a) Cumprir as diretrizes constantes nas políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários emitidas e aprovadas pelo Banco Bradesco S.A., quando do relacionamento com acionistas e investidores;
- b) Distribuir os resultados e divulgar informações de forma absolutamente simétrica e sem privilégios;
- c) Respeitar os direitos dos acionistas e investidores, em toda situação, com tratamento justo e igualitário, não permitir sob qualquer hipótese, atitudes discriminatórias; e
- d) Cumprir as regras atinentes às Partes Relacionadas, vedando a prática de transações em condições contrárias às de mercado e, assim, garantir a conformidade com as normas e leis aplicáveis em todas as transações.



### 3. Concorrência e Mercado

#### Conduas Esperadas:

- a) Respeitar as iniciativas de nossos concorrentes, repelindo o abuso de informações ou qualquer forma de espionagem;
- b) Repudiar qualquer comentário que possa prejudicar sua imagem ou sua reputação, ou que possam contribuir para a disseminação de informações não verídicas;
- c) Realizar o envio e/ou recebimento de informações com a concorrência em conformidade com as Leis, Políticas, Normas e princípios estabelecidos pela Organização;
- d) Respeitar a propriedade intelectual e não a utilizar sem que haja a devida autorização dos concorrentes;

- e) Não permitir retaliações decorrentes da perda de clientes para a concorrência, e não oferecer vantagens indevidas em licitações, ou em qualquer situação;
- f) Proteger a Organização, não obtendo informações de concorrentes por meio ilícitos; e
- g) Não contribuir para a troca de informações concorrencialmente sensíveis, que possam comprometer a livre concorrência.



Para saber mais sobre o tema, acesse a [Norma do Programa de Compliance Concorrencial](#).

## 4. Fornecedores, Prestadores de Serviços, Correspondentes no País e Parceiros de Negócios, incluindo *Joint Ventures*

No que se refere às responsabilidades dos administradores, funcionários, estagiários e aprendizes da Organização:

### Condutas Esperadas:

- a) Avaliar previamente os nossos parceiros, mediante rígido processo de seleção e de homologação;
- b) Contratar fornecedores de bens e serviços e estabelecer relações de negócios com parceiros que operem com padrões íntegros e éticos compatíveis com os nossos;
- c) Cuidar para que os fornecedores de bens e serviços e parceiros de negócios, que nos representem junto aos órgãos governamentais, atuem conforme os princípios contidos neste Código de Conduta Ética e demais políticas internas aplicáveis; e
- d) Prezar para que toda e qualquer conduta, seja de cunho comercial ou trabalhista, dos terceiros que estiverem prestando serviços em nome de uma das empresas ou para a Organização, estejam compatíveis com as disposições deste Código de Conduta Ética.

No que se refere às responsabilidades dos Colaboradores:

### Condutas Esperadas:

- a) Além do integral cumprimento das demais disposições contidas neste Código, comprometer-se a cumprir as diretrizes da Política Corporativa Anticorrupção e da Norma Programa de Integridade, que tratam sobre o combate e prevenção à corrupção e o suborno;
- b) Jamais oferecer, prometer ou pagar propinas, subornos ou qualquer forma de vantagem indevida para pessoas expostas politicamente, agentes públicos e pessoas do setor privado, sendo que toda e qualquer interação com esses setores, deve estar em estrita consonância com a Lei Anticorrupção nº 12.846/13, Lei de Licitações e Contratos Administrativos nº 14.133/21 e a Lei de Defesa da Concorrência nº 12.529/11; e,
- c) Manter o seu próprio Programa de Integridade, tendo como referência o Decreto nº 11.129/22, que regulamenta a Lei nº 12.846/13, cujo objetivo é a efetividade de realização de negócios livres de corrupção e suborno, visando a concorrência leal pautada na integridade e na ética.

## 5. Órgãos Governamentais Reguladores e Autorreguladores

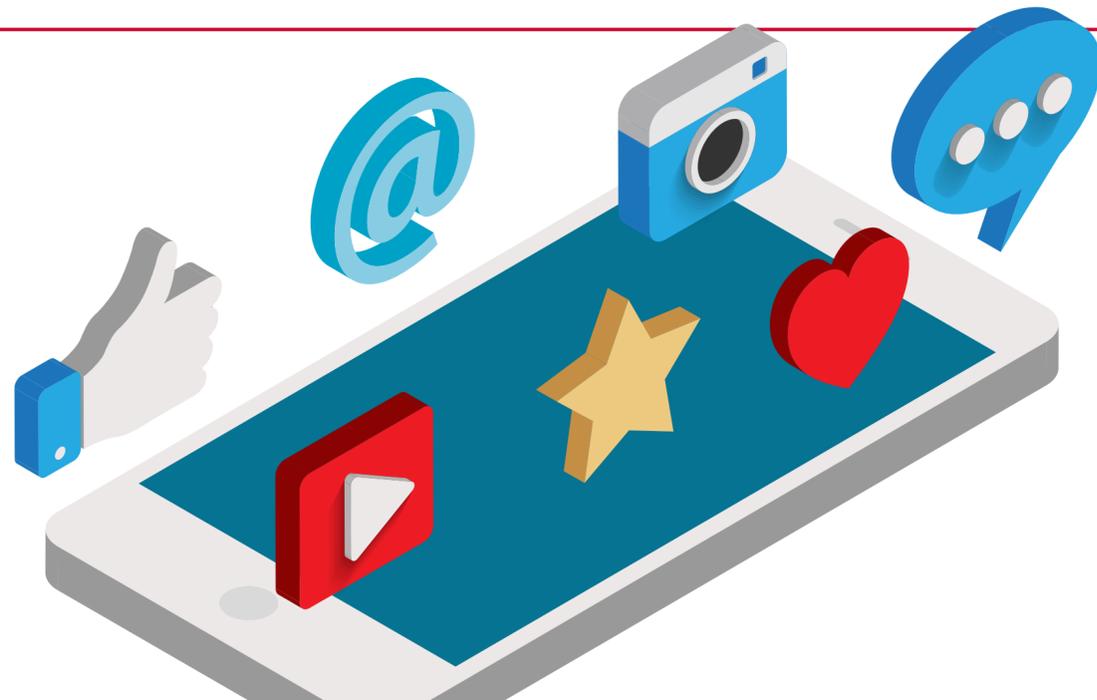
### Condutas Esperadas:

- a) Zelar pelo cumprimento absoluto das leis e normas aplicáveis às nossas atividades, incluindo as oriundas de autorregulamentações;
- b) Primar pelo cumprimento de nossas políticas, normas e controles de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo, à corrupção, ao suborno e a atos ilícitos de qualquer natureza, em estrita conformidade às leis aplicáveis e às melhores práticas nacionais e internacionais;
- c) Ter especial atenção à Lei nº 12.846/13 - Anticorrupção, em todos os processos e sistemas de controles internos da Organização;
- d) Não prometer ou ofertar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, nacional ou estrangeiro, ou a terceira pessoa a ele relacionada, tampouco receber qualquer benefício, seja em nome da Organização ou de quem quer que seja; e
- e) Não compactuar com fraudes, a exemplo, mas não se limitando a licitações e contratos com governos, nacionais ou estrangeiros, em qualquer esfera e nível.



## 6. Imprensa e Mídias Sociais

A exposição de nossa imagem e de aspectos de nossas vidas em redes sociais é bastante comum nos tempos atuais. Entretanto, devemos cuidar da nossa imagem e reputação em nossa vida pessoal e, em especial, no ambiente de trabalho, evitando a apresentação de uma mensagem equívoca, sem alinhamento com o propósito e os valores da Organização.



### Condutas Esperadas:

- a) Zelar pela transparência e credibilidade, pela integridade e ética em nossas estratégias para todas as comunicações que realizamos;
- b) Qualquer manifestação em nome da Organização deve ser feita por representante previamente designado, expressando o posicionamento institucional e jamais posições pessoais;
- c) Atentar para o uso adequado de mídias sociais disponibilizadas pela Organização;
- d) Não divulgar em mídias sociais, imagens, comentários ou nos submeter a qualquer tipo de exposição que possa trazer riscos à imagem e reputação da Organização e jamais disseminar informações falsas; e
- e) Não publicar informações estratégicas da Organização ou quaisquer dados de clientes sem o devido amparo legal.

## 7. Associações e Entidades de Classe

### Condutas Esperadas:

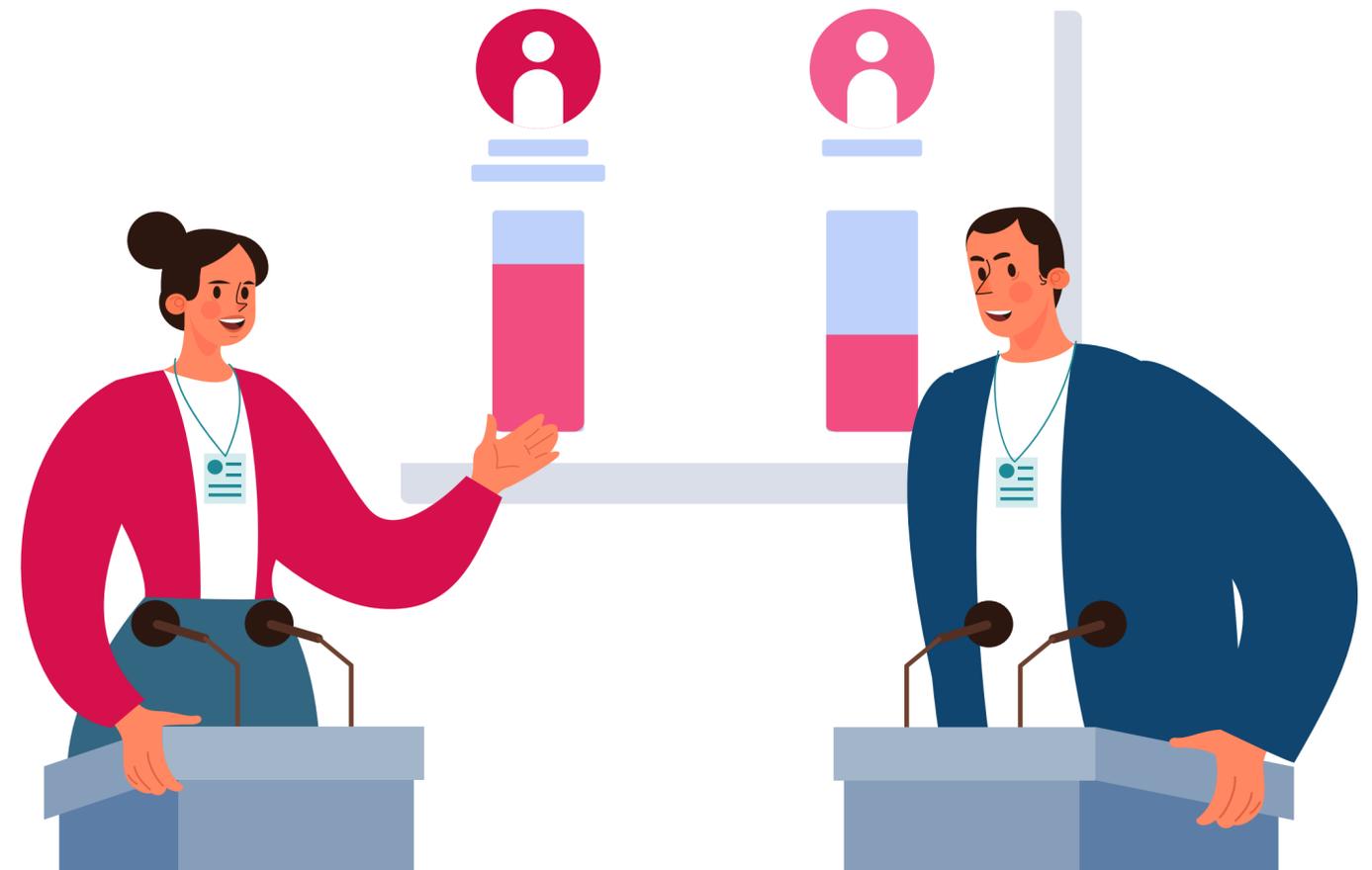
- a) Reconhecer o importante papel das associações e entidades de classe legalmente constituídas, buscando o diálogo e a composição de interesses comuns, legítimos e legais; e
- b) Reconhecer o direito à livre negociação coletiva, bem como à liberdade de associação, observando as disposições legais, valores e princípios estabelecidos neste Código de Conduta Ética e seguindo as orientações contidas nos Programas de Integridade Bradesco e de *Compliance* Concorrencial.



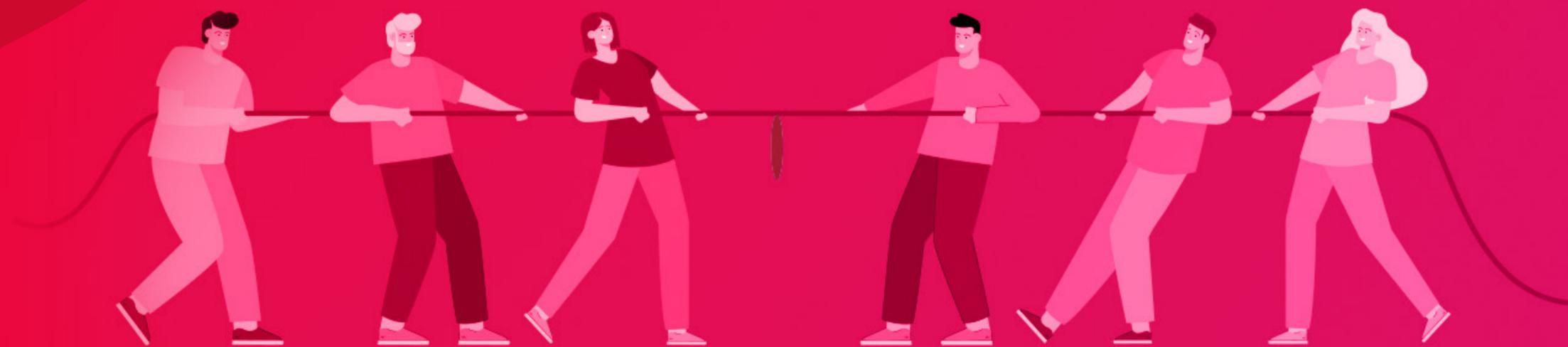
## 8. Atividades Político-partidárias

Não há restrições quanto ao exercício, por parte de todos, no que se refere aos direitos político-partidários, desde que em caráter estritamente pessoal e sem interferência nas responsabilidades com a Organização Bradesco e, por isso:

- a) Todos são livres para desenvolver, em âmbito pessoal, direitos de cidadania como eleitores, porém jamais se deve confundir opiniões e posições individuais com a nossa marca e o nosso posicionamento; e
- b) A imagem da Organização não deve ser vinculada a atividades político-partidárias, sendo terminantemente proibida tais manifestações nas suas dependências.



# IX. Conflicto de Interesses



**O conflito de interesses se configura como uma situação em potencial, quando existe a possibilidade de confronto direto ou indireto entre os interesses pessoais, da Organização ou de nossos Clientes, que possa comprometer ou influenciar, de qualquer forma, o desempenho de atribuições e responsabilidades da Organização e do indivíduo em si.**

Os negócios e as transações envolvendo pessoas com Potencial Conflito de Interesses devem ser feitos de forma imparcial, sem qualquer benefício indevido a interesses de acionistas, controladores, administradores ou familiares de quaisquer destes.

A contratação de serviços, convênios, parcerias ou fornecedores de bens e serviços deve ocorrer de forma imparcial e transparente, sem discriminação ou privilégio de qualquer ordem, de acordo com os critérios e normas da Organização e respeitando as legislações aplicáveis.

A concessão de doação e patrocínio deve ocorrer de forma imparcial e transparente, sem privilégio de qualquer ordem ou obtenção de vantagem indevida, cumprindo os critérios e normas da Organização, com o devido respeito às legislações aplicáveis.

Na deliberação de operações de crédito para partes relacionadas e demais graus de relacionamentos, conforme descrito no item "XII - Conceitos Gerais", alínea "f", deste Código, é imprescindível seguir os preceitos estabelecidos na Política e Norma de Crédito da Organização.

Mesmo em uma situação de divergência, em que haja, ou possa haver, conflito de opinião, devemos agir e expor um posicionamento franco, transparente, claro e coerente, ainda que tal posicionamento seja contestado.

Diante da hipótese de conflito de interesses, qualquer envolvido deve informar, tempestivamente, o fato ao seu superior hierárquico e aos seus pares, e se afastar, inclusive fisicamente, das discussões e das deliberações correlatas.

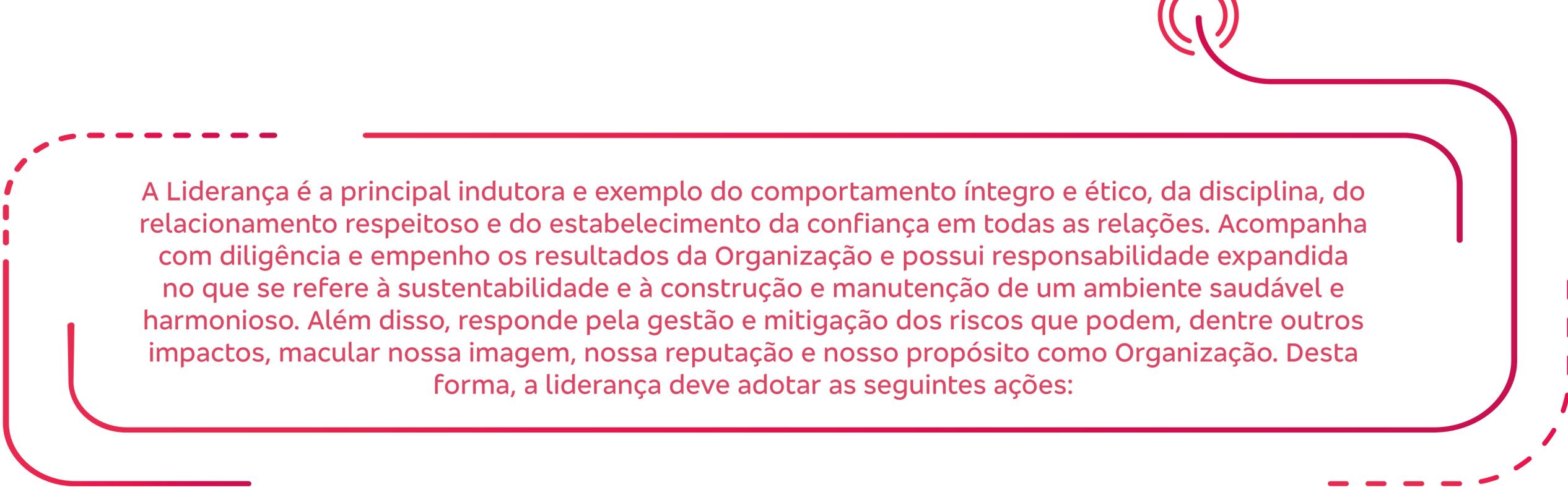
Ainda, na ocorrência de conflito no momento de discussão ou deliberação em quaisquer dos órgãos de administração ou fiscalização, o afastamento do conflitado deve ser devidamente registrado na ata da reunião do respectivo órgão.

Caso não haja manifestação do conflitado, qualquer outra pessoa que tenha conhecimento do conflito deverá se manifestar.



# X. Liderança Responsável





A Liderança é a principal indutora e exemplo do comportamento íntegro e ético, da disciplina, do relacionamento respeitoso e do estabelecimento da confiança em todas as relações. Acompanha com diligência e empenho os resultados da Organização e possui responsabilidade expandida no que se refere à sustentabilidade e à construção e manutenção de um ambiente saudável e harmonioso. Além disso, responde pela gestão e mitigação dos riscos que podem, dentre outros impactos, macular nossa imagem, nossa reputação e nosso propósito como Organização. Desta forma, a liderança deve adotar as seguintes ações:

**a)** Auxiliar no desenvolvimento de talentos, abrindo caminhos para o sucesso, para o trabalho equilibrado e entusiasmado, visando aos melhores objetivos e resultados, por meio da colaboração em equipe e do compartilhamento do conhecimento;

**b)** Empenhar-se integralmente para que todas as informações e registros internos, contábeis ou fiscais sejam a expressão da realidade de nossas operações, bem como que sejam transmitidas de forma transparente e adequada a todas as partes interessadas, de acordo com as leis, regulamentações aplicáveis, além das Políticas e Normas da Organização;

**c)** Prezar pela transparência na condução de sua equipe, informando os objetivos da Organização, motivando e contribuindo para seu crescimento e evolução, além de formar sucessores, recebendo com sabedoria, sugestões e ideias. Dar e receber feedbacks e empenhar-se em sanar as dúvidas de seus liderados, em busca do maior aprendizado e da melhoria dos processos internos; e

**d)** Atuar para preservar a saúde, a qualidade de vida, o bem-estar e a segurança de todos, visando à manutenção do equilíbrio profissional e pessoal. Por isso, nos preocupamos em oferecer um ambiente colaborativo, diverso e acolhedor, no qual podemos desempenhar atividades de maneira plena, independentemente de etnia, cor, gênero, idade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, escolha religiosa, condição física ou classe socioeconômica.

# XI. Governança



Nossa governança corporativa é baseada nas melhores práticas de mercado, composta por um conjunto de diretrizes e estruturas de gestão dedicadas ao gerenciamento de todos os aspectos de transformações econômicas, sociais e ambientais em que a Organização está inserida. Para quaisquer dos aspectos relacionados à integridade, à ética e ao cumprimento das diretrizes previstas no presente Código de Conduta Ética, temos uma estrutura de governança correspondente, responsável por mitigar, prevenir e responder a quaisquer potenciais violações.

O Comitê de Integridade e Conduta Ética, que se reporta ao Conselho de Administração, é o órgão que tem por objetivo propor ações quanto à disseminação e ao cumprimento dos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais, e das regras de condutas relacionadas aos temas anticorrupção e concorrencial, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade. O Conselho de Administração é o responsável pela aprovação de todos os Códigos.

A gestão e a revisão periódica de nosso Código estão sob a responsabilidade do Departamento de Compliance, Conduta e Ética e envolvem diversas atividades relativas à sua divulgação, aculturação, treinamentos, esclarecimentos de dúvidas quanto a sua abrangência e aplicação, bem como o devido processamento de denúncias relativas às eventuais violações recebidas pelo Canal Corporativo de Denúncias.

A adesão ao Código se dá por meio da realização do treinamento obrigatório de ética, disponível na plataforma interna de treinamentos. Sempre que houver uma revisão que altere substancialmente as diretrizes constantes nesse documento, a adesão deverá ocorrer novamente.

## 1. Canal Corporativo de Denúncias

No caso de dúvidas e/ou dilemas éticos sobre o conteúdo deste documento ou quando surgirem situações ou suspeitas de violação aos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais, a comunicação deverá ser feita tempestivamente, de forma completa, por meio de sua liderança imediata ou pelo Canal Corporativo de Denúncias.

Para formalizar as Denúncias, o denunciante, identificado ou não, deve fornecer o máximo de informações que possua sobre o assunto, se possível, acompanhadas de evidências ou outros elementos que possam auxiliar na averiguação dos fatos relatados.

**Garantimos o direito à denúncia anônima, assegurando que nenhum tipo de retaliação seja tolerado em razão de Denúncias realizadas de boa-fé.**

Nosso canal também está disponível para terceiros e demais partes interessadas.

Reforçamos que, em nosso cotidiano, podem surgir dilemas ou situações não previstas neste Código e que exijam uma avaliação individualizada. Em caso de dúvida, não deixe de perguntar.



## O Canal Corporativo de Denúncias está disponível em:

### **Formulário Eletrônico:**

[Site Institucional](#) > [Atendimento](#) > [Denúncia](#)

[Site Bradesco RI](#) > [Governança Corporativa](#) > [Canal Corporativo de Denúncias](#)

[Portal Corporativo](#) > [O Bradesco](#) > [Canal de Denúncias e Manifestações](#)

### **Atendimento Telefônico:**

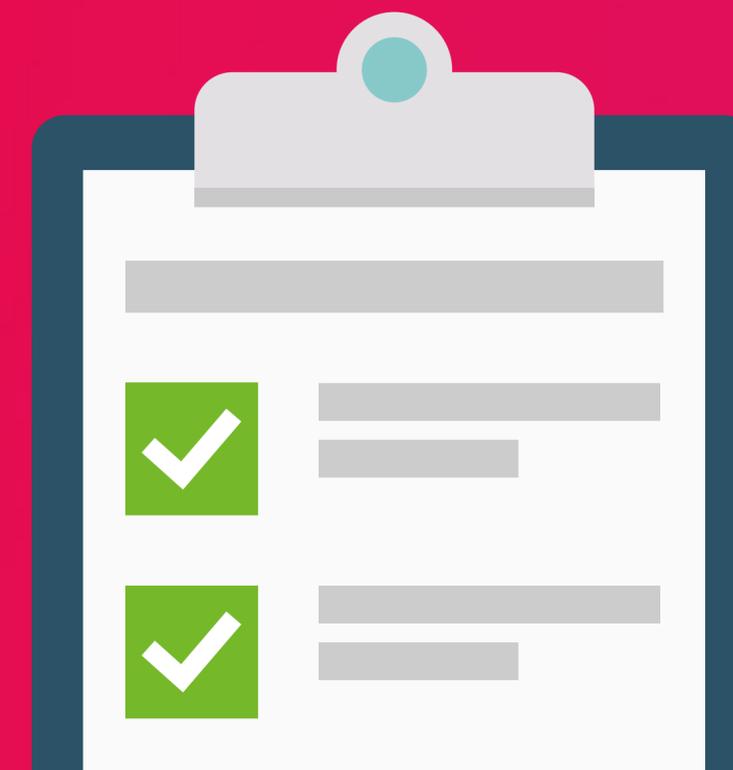
0800 776 4820 (atendimento de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, exceto em fins de semana e feriados nacionais).

O Canal assegura que o denunciante acompanhe o andamento de sua denúncia, por meio do número de protocolo gerado no momento do registro.

## 2. Consequências/ Medidas Disciplinares

Estão sujeitos às aplicações de consequências/ medidas disciplinares aqueles que praticarem ações que se configurarem como violações aos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais, e à norma interna que trata do assunto, independentemente do nível hierárquico e sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

# XII. Conceitos Gerais



Para que possamos compreender de forma integrada os conceitos fundamentais aqui apresentados, destacamos as seguintes definições:

**a) Ética:** conjunto de princípios e valores da Organização Bradesco que serve de referência e deve orientar a conduta de todos;

**b) Conduta:** corresponde a todo e qualquer ato, ação, omissão, decisão, atitude ou comportamento, e que deve ser sempre pautada pelos padrões éticos;

**c) Princípios:** apresentam as diretrizes que guiam nosso processo de tomada de decisão, em qualquer atividade, em relação a qualquer parte interessada e em todas as relações;

**d) Compromissos:** apresentam a forma em que devemos atuar e nosso comprometimento com todas as diretrizes estabelecidas neste Código;

**e) Colaborador:** terceiro que atua para a Organização;

**f) Partes Interessadas (*stakeholders*):** são todos aqueles com os quais nos relacionamos; são os indivíduos ou entidades que estão interessados ou são afetados, positiva ou negativamente, pelos negócios da Organização: os acionistas, os investidores, os clientes, os fornecedores, os prestadores de serviços, o governo, a sociedade em geral e, claro, nosso público interno, composto pelos administradores, funcionários, estagiários e aprendizes. Em suma, são aqueles que assumem ou suportam algum tipo de risco, direto ou indireto, relacionado às atividades da Organização;

**g) Pessoas com Potencial Conflito de Interesses:** para fins deste Código, são todas as pessoas físicas ou jurídicas que possuam um determinado grau de relacionamento com a Organização, quais sejam:

#### **Partes Relacionadas:**

I - Seus Controladores, pessoas naturais ou jurídicas, nos termos do art. 116 da Lei nº 6.404/76.

II - Seus Diretores e Membros de órgãos estatutários ou contratuais.

III - O Cônjuge, o Companheiro, filhos e enteados das pessoas mencionadas nos incisos I e II; e

IV - As pessoas naturais com participação societária qualificada em seu capital.

V - As pessoas jurídicas:

- i) com participação societária qualificada em seu capital;
- ii) em cujo capital, direta ou indiretamente, haja participação societária qualificada;
- iii) nas quais haja controle operacional efetivo ou preponderância nas deliberações, independentemente da participação societária; e
- iv) que possuírem diretor ou membro de conselho de administração em comum.





 **bradescó**