

POLÍTICA CORPORATIVA

Código Ético e de Conduta

CÓDIGO: PLC01
VERSÃO: 07

ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO: 05/2026
VIGÊNCIA: 07/2026 a 07/2028

APROVAÇÃO CA: 29/07/2026

OBJETIVO

O *Código Ético e de Conduta* contém uma compilação sistemática dos princípios de orientação e das normas que regulamentam o comportamento da Mapfre e dos seus membros no âmbito da sua atividade profissional e das relações que mantêm entre si ou com terceiros em consequência dessa atividade, tudo com o objetivo de garantir que as suas ações não só cumpram a legislação em vigor, como também atendam a padrões exigentes de profissionalismo, integridade e sentido de responsabilidade.

Seu conteúdo é complementado pelas políticas, normas e procedimentos internos que compõem o sistema de governança corporativa da Mapfre, aos quais o *Código* em si faz referência.

ALCANCE

Este *Código* aplica-se a todas as empresas do Grupo Mapfre. Aplica-se também, quando apropriado e em conformidade com os respectivos acordos de acionistas, às diversas alianças e *joint ventures* em que as empresas do Grupo participam.

Este *Código* inspira, define e rege a forma como estas empresas e os seus administradores, gestores e profissionais atuam no desenvolvimento da sua atividade, independentemente do local onde se encontrem.

As empresas que compõem o Grupo também promovem que os terceiros com quem contratam (fornecedores, intermediários, colaboradores etc.) se regem por padrões de conduta e valores análogos aos estabelecidos neste *Código*, podendo inclusive condicionar a sua contratação à sua expressa adesão e compromisso de cumprir este *Código*.

As expressões “**pessoas que fazem parte das empresas do Grupo**”, “**empregados e gestores**”, “**empregados**”, “**profissionais do Grupo Mapfre**”, utilizadas para designar as pessoas obrigadas pelas normas do *Código*, devem ser entendidas de forma ampla, como uma referência genérica a todos aqueles que, de acordo com esta secção, estão incluídos no seu âmbito de aplicação.

O *Código* será divulgado na maior extensão possível e estará disponível no website e na Intranet da Mapfre.

ÁREA GESTORA

Diretoria de Recursos Humanos.

DIRETRIZES

1. Introdução

O Conselho de Administração da Mapfre S.A. (a “**Empresa**”) é o órgão competente para definir a estratégia geral e estabelecer as bases para uma coordenação adequada e eficiente entre a Empresa e as demais empresas integradas no grupo de empresas do qual a Mapfre S.A. é a entidade dominante, nos termos do artigo 42 do Código Comercial (o “**Grupo**” ou o “**Grupo Mapfre**”).

Ao exercer esses poderes, aprova e atualiza as políticas corporativas que regem as ações da Companhia e estabelece as diretrizes e os princípios básicos que inspiram, regem ou servem de base para o cumprimento obrigatório das normas aprovadas pelas demais empresas do Grupo, dentro do âmbito da capacidade decisória e da responsabilidade de cada uma delas.

Da mesma forma, o *Regulamento do Conselho de Administração da Empresa* atribui a este órgão o poder de aprovar o *Código Ético e de Conduta* do Grupo Mapfre.

A este respeito, o Conselho de Administração da Empresa aprovou este *Código Ético e de Conduta* (o “**Código**”), que integra o sistema de governança corporativa do Grupo Mapfre e cuja finalidade é estabelecer as diretrizes que devem reger as ações da empresa. Sociedade e as demais empresas do Grupo.

Este *Código* faz parte do sistema de governança corporativa da Companhia, tem sua origem nos *Princípios Institucionais e Empresariais do Grupo Mapfre* e se baseia e está enquadrado no Propósito, Visão e Valores da Companhia, definidos por seu órgão de administração.

2. Qualificação

Esta norma é equivalente a uma política corporativa de acordo com a classificação estabelecida na Política Corporativa sobre o desenvolvimento e a organização das regras que compõem o sistema de governança corporativa do Grupo Mapfre.

3. Missão, Visão e Valores

Os princípios institucionais e empresariais do Grupo Mapfre estão materializados em um Propósito, uma Visão e Valores, definidos e aprovados pelo Conselho de Administração da empresa. Esses três elementos formam a espinha dorsal da identidade corporativa do Grupo, diferenciando-o de outras organizações e permitindo-lhe construir confiança, fomentar o

comprometimento e desenvolver valor sustentável e de longo prazo, compartilhado com seus *stakeholders*.

O Propósito Corporativo expressa a razão de ser da Empresa e do Grupo, abrangendo os compromissos fundamentais da organização e sua contribuição para a sociedade. Ele se expressa da seguinte forma: **“Estamos ao seu lado, apoiando você para que possa seguir em frente com confiança, contribuindo para o desenvolvimento de uma sociedade mais sustentável e solidária”**, uma declaração resumida no seguinte lema: **“CUIDAMOS DO QUE É IMPORTANTE PARA VOCÊ”**, que acompanha regularmente a identidade visual da marca.

A Visão projeta para onde as empresas do Grupo quer ir e é formulada como **“MAPFRE, SUA SEGURADORA DE CONFIANÇA”**, colocando as pessoas, a proximidade e a confiança como base do relacionamento com seus clientes e demais partes interessadas.

Esses Valores explicam como uma organização age e opera para atingir seus objetivos e, na Mapfre e nas empresas do Grupo, baseiam-se em **SOLVÊNCIA, INOVAÇÃO, SERVIÇO, INTEGRIDADE** e uma **EQUIPE MULTICULTURAL E DIVERSA**. Esses valores contribuem diretamente para a reputação corporativa, impactam os relacionamentos com clientes e outras partes interessadas e orientam o comportamento e a tomada de decisões consistentes dentro da organização.

O escopo dos valores é o seguinte:

- **Solvência:** capacidade financeira, técnica e profissional para cumprir os compromissos com resultados sustentáveis.
- **Inovação:** uma alavanca para a transformação e diferenciação, oferecendo soluções aos clientes ao antecipar suas necessidades.
- **Serviço:** melhoria contínua no desenvolvimento de atividades para atender às necessidades do cliente.
- **Integridade:** ética, respeito pelos direitos humanos e honestidade dos profissionais nas relações com as partes interessadas.
- **Equipe comprometida e diversa:** as pessoas colaboram, contribuindo para o Propósito da Mapfre.

4. Princípios de atuação ética, transparente e socialmente responsável

Entre os princípios incluídos nos *Princípios Institucionais e Empresariais do Grupo Mapfre* está o compromisso de suas empresas membros com uma conduta ética, transparente e socialmente responsável, em reconhecimento ao papel e à responsabilidade das empresas do Grupo no desenvolvimento e progresso adequados da sociedade em geral, o que implica:

- a) Respeito pelos direitos legítimos das pessoas ou entidades com as quais as empresas do Grupo interagem e da sociedade em geral.
- b) Rigoroso cumprimento das leis e contratos, bem como das boas práticas comerciais.
- c) Respeito pelos direitos e compromissos assumidos perante aqueles que participam como sócios ou acionistas nas diversas empresas que compõem o Grupo.
- d) Equidade nas relações das empresas do Grupo com seus administradores, gerentes, profissionais, delegados, agentes, colaboradores, fornecedores e demais membros de sua cadeia de valor, bem como igualdade de oportunidades, objetividade na seleção e remuneração, condições de colaboração adequadas e razoáveis, e diversidade e não discriminação por motivos de raça, cor, ideologia política, crenças religiosas, gênero ou condição social ou pessoal, ou qualquer outra característica, distinção, exclusão ou preferência.
- e) O compromisso com a transparência e a veracidade nas ofertas de produtos e serviços e nas informações fornecidas aos acionistas, clientes e à sociedade em geral, bem como a busca pela excelência permanente na prestação dos serviços contratados.
- f) O desenvolvimento de negócios e atividades que sejam sustentáveis ao longo do tempo e respeitadas com o meio ambiente, o ambiente natural, a gestão de pessoas e o interesse social.
- g) Respeito mútuo e plena consideração pelos direitos humanos e valores nas relações com e entre as pessoas.

As seções a seguir descrevem os princípios que desenvolvem o compromisso com uma ação ética, transparente e socialmente responsável.

4.1. Cumprimento da legalidade vigente

O compromisso de cumprir rigoroso do leis e contratos, bem como boas práticas e costumes comerciais, exige que todos os membros do Grupo Mapfre se identifiquem com ela, se esforcem para compreender as normas relativas às suas atividades profissionais e procurem cumpri-las conforme aplicáveis, atentando não apenas ao seu significado literal, mas também ao seu espírito e propósito.

Da mesma forma, no que diz respeito às práticas comerciais e ao cumprimento das obrigações contratuais, devem honrar o que foi acordado e cumprir, de boa-fé e prontamente, os compromissos assumidos, o que constitui um dever básico de justiça e uma garantia de credibilidade para o Grupo Mapfre.

4.2. Respeito e proteção dos Direitos Humanos

O **Grupo Mapfre é signatário do Pacto Global das Nações Unidas desde 2004** e mantém um firme compromisso com a implementação de seus dez princípios universais sobre direitos humanos, normas trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção. Esse compromisso implica garantir que esses princípios sejam respeitados em todas as operações do Grupo e sejam conhecidos em toda a sua cadeia de valor.

Nesse sentido, o Grupo Mapfre está tomando medidas decisivas para promover e proteger os direitos humanos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, garantindo que nenhuma empresa do Grupo, por ação ou omissão, viole esses direitos. Além disso, sua adesão ao Pacto Global das Nações Unidas reforça sua obrigação de respeitar os direitos trabalhistas consagrados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (**OIT**) e em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Com base no exposto, o Grupo Mapfre compromete-se a agir de acordo com os seguintes princípios:

- a) Evitar práticas discriminatórias ou que prejudiquem a dignidade das pessoas.
- b) Rejeitar o trabalho infantil, o trabalho forçado ou obrigatório e o tráfico de seres humanos.
- c) Respeitar a liberdade associação, sindicalização e negociação coletiva de seus funcionários, bem como respeitar o papel e as responsabilidades que incumbem aos representantes dos trabalhadores de acordo com a legislação em vigor em cada país.
- d) Oferecer condições de trabalho dignas e seguras.
- e) Implementar procedimentos de supervisão que permitam a identificação, com a devida diligência, de possíveis situações de risco de violações dos direitos humanos e estabelecer mecanismos para prevenir e mitigar tais riscos, bem como para reparar os impactos negativos sobre esses direitos que a conduta das empresas do Grupo possa ter causado.

A *Política de Respeito e Salvaguarda dos Direitos Humanos*, aprovada pelo Conselho de Administração da Empresa, reflete a adesão a esses princípios, especificando e desenvolvendo os compromissos do Grupo Mapfre com esses direitos, os quais devem ser do conhecimento de todos os que fazem parte do Grupo.

4.3. Compromisso com a sustentabilidade

Ciente de o função e responsabilidade que corresponde para o entidades privado em relação ao desenvolvimento sustentável e ao progresso social, o Grupo Mapfre atua com um firme compromisso com a sustentabilidade e propõe, como aspiração permanente, conciliar seus objetivos de negócios com os legítimos interesses de seus *stakeholders* (funcionários, acionistas, clientes, fornecedores, parceiros comerciais, etc.) por meio da promoção de práticas responsáveis que contribuam para o bem-estar social e ambiental.

Os critérios operacionais do Grupo Mapfre nesta área estão definidos em sua *Política de Sustentabilidade*, aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia. Esta política promove o comportamento socialmente responsável em todas as entidades do Grupo, independentemente do país ou canal (tradicional e/ou digital) pelo qual conduzem seus negócios. Nesse sentido, formaliza os princípios gerais de conduta que todos os gestores e colaboradores do Grupo devem compreender e aplicar efetivamente no desempenho de suas funções.

4.4. Respeito pelo meio ambiente

O compromisso do Grupo Mapfre com o desenvolvimento de negócios e atividades sustentáveis que respeitem o meio ambiente, os recursos humanos e o interesse público estão consubstanciados na *Política Ambiental* aprovada pelo Conselho de Administração da empresa. Essa política define a contribuição do Grupo Mapfre para o meio ambiente, em particular por meio da integração de considerações ambientais em suas operações comerciais, da implementação de práticas de gestão ambiental e da promoção da responsabilidade ambiental entre as partes interessadas.

É obrigação de todos os profissionais do Grupo Mapfre seguir as diretrizes da empresa nessa matéria, empenhar-se para minimizar o impacto ambiental de suas atividades e utilizar equipamentos, instalações e recursos de trabalho da maneira mais eficiente possível.

Além disso, os responsáveis pelas relações com os contratados ou empresas colaboradoras externas deverão transmitir-lhes a necessidade de se alinharem aos princípios contidos nesta política e exigirão que cumpram os procedimentos e requisitos ambientais aplicáveis em cada caso.

4.5. Confidencialidade das informações e proteção de dados de caráter pessoal e uso responsável da inteligência artificial

i. Confidencialidade das informações

No Grupo Mapfre, a informação é um ativo fundamental e a sua segurança é responsabilidade de todos os seus profissionais.

Portanto, o Grupo possui um sistema de documentos de segurança cujo objetivo é garantir a confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade, rastreabilidade, não repúdio e resiliência das informações, assegurando sua proteção contra riscos e a conformidade com as normas aplicáveis.

O acesso e o tratamento da informação devem ser realizados exclusivamente para o cumprimento das responsabilidades inerentes ao trabalho ou à atividade profissional. Os profissionais do Grupo Mapfre são obrigados a proteger essa informação e a agir em conformidade com as normas e procedimentos de segurança estabelecidos, prevenindo

qualquer risco de acesso, manipulação ou destruição não autorizados da informação, seja intencional ou acidental. O incumprimento desta obrigação constitui sempre uma violação do dever de lealdade e é especialmente grave quando se trata de informação confidencial.

Neste contexto, informações confidenciais serão entendidas como quaisquer informações expressamente designadas como tal, que, por sua natureza, significado ou importância, sejam razoavelmente consideradas confidenciais, ou cuja divulgação possa causar prejuízo ao Grupo Mapfre. Isso inclui, entre outras coisas, dados relativos a clientes, acionistas, funcionários, fornecedores, planos estratégicos, informações financeiras, comerciais, estatísticas, jurídicas ou quaisquer outras informações de natureza similar. Da mesma forma, informações sobre terceiros conhecidos pelos profissionais do Grupo Mapfre no exercício de suas funções também serão considerados confidenciais. Em caso de dúvida, todas as informações serão presumidas confidenciais, a menos que expressamente declarado o contrário.

O dever de confidencialidade e sigilo não exime os profissionais do cumprimento de obrigações legais ou contratuais que exijam a divulgação de informações no desempenho de suas funções. Além disso, esse dever permanece em vigor mesmo após o término do vínculo empregatício ou profissional com o Grupo Mapfre. Nesse caso, os profissionais devem devolver todos os relatórios, dados, documentos, arquivos e mídias de qualquer tipo que estejam em sua posse, independentemente de conterem ou não informações confidenciais.

Por fim, todos os funcionários e gestores do Grupo Mapfre devem comprometer-se formalmente a preservar a confidencialidade das informações, assinando a cláusula estabelecida para esse fim e comunicando imediatamente qualquer incidente que afete essa confidencialidade, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos para tal.

ii. Regulamentação específica no domínio dos mercados de valores mobiliários

Os princípios e o quadro de atuação nos mercados de valores mobiliários, tanto para a Companhia quanto para as demais empresas do Grupo, bem como para as pessoas a elas relacionadas, estão definidos no *Regulamento Interno de Conduta nos Mercados de Valores Mobiliários*, aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia, que detalha, entre outros, as normas de conduta relativas ao tratamento de informações privilegiadas, à negociação de valores mobiliários e às operações com ações próprias, tudo em conformidade com as disposições da legislação vigente aplicável.

iii. Proteção de dados de caráter pessoal

O Grupo Mapfre tem como prioridade absoluta a privacidade e a proteção dos dados pessoais aos quais tem acesso no exercício de sua atividade, considerando-os elementos essenciais que devem ser buscados proativamente, não apenas com o objetivo de cumprir

as normas aplicáveis, mas também como uma resposta justa à confiança depositada por clientes, fornecedores, colaboradores, funcionários e demais partes interessadas.

O Grupo Mapfre cumpre a legislação vigente em matéria de proteção de dados em todos os países onde opera, garantindo o cumprimento dos seguintes princípios relativos ao tratamento de dados pessoais:

- **Licitude, lealdade e transparência em relação ao interessado:** os interessados devem estar cientes do tratamento dos seus dados pessoais e de que este é realizado em conformidade com a legislação vigente.
- **Limitação da finalidade:** o tratamento deve ter finalidades específicas, explícitas e legítimas, incluindo qualquer tratamento subsequente.
- **Minimização de dados:** os dados pessoais devem ser adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário em relação às finalidades para as quais são tratados.
- **Precisão e atualização dos dados pessoais dos interessados:** a qualidade dos dados pessoais dos interessados será assegurada para que estejam atualizados e as medidas necessárias sejam tomadas para a eliminação ou retificação de dados inexatos.
- **Princípio da limitação do período de conservação:** os dados pessoais não devem ser conservados de forma a permitir a identificação dos titulares dos dados por um período superior ao necessário para os fins para os quais são tratados.
- **Integridade e confidencialidade:** a segurança dos dados pessoais deve ser garantida por meio da implementação de medidas técnicas e organizacionais adequadas.
- **Responsabilidade proativa:** os princípios devem ser cumpridos e as medidas necessárias adotadas para demonstrar a conformidade com os princípios indicados.

iv. Uso responsável da inteligência artificial

O Grupo Mapfre assinou um manifesto para uma inteligência artificial humanista, ética e responsável, no qual se compromete a fazer uso responsável e ético da inteligência artificial, aproveitando as oportunidades das novas tecnologias e sempre cumprindo a legislação vigente, optando por soluções robustas que garantam a integridade, a privacidade e a segurança da informação, bem como o estrito cumprimento das normas.

4.6. Marca, Imagem e Reputação Corporativa

Entre os bens intangíveis da empresa, a marca, a imagem e a reputação da companhia ocupam um lugar proeminente.

Sendo cientes disto, todos os profissionais que trabalham para a Mapfre devem evitar qualquer conduta que possa prejudicar a imagem da empresa e, em consequência disto, abster-se de usar

seu nome, marca registrada ou símbolos de diferenciação para fins que não sejam aqueles autorizados pela empresa, ou de permitir que a reputação da Mapfre seja prejudicada ou desacreditada em consequência de uma atuação pessoal, sem as autorizações devidas.

Os funcionários e gestores devem ter autorização expressa para agir em nome de qualquer empresa do Grupo ou participar, em virtude de sua posição ou relação com o Grupo Mapfre, em qualquer fórum ou meio público (mídia, redes sociais, conferências profissionais, seminários e qualquer outro evento que possa ter divulgação pública).

A atividade nas redes sociais deve estar em conformidade com as disposições da *Política de Comunicação Corporativa* aprovada pelo Conselho de Administração da Empresa e com quaisquer outros procedimentos e medidas de segurança estabelecidos no sistema de governança corporativa do Grupo.

O cadastro, a participação ou a colaboração em redes sociais, fóruns ou blogs na internet, bem como quaisquer opiniões ou declarações feitas nessas plataformas, devem ser feitos de forma a indicar claramente que se trata de uma atividade estritamente pessoal. Em nenhuma circunstância a imagem, o nome ou as marcas registradas do Grupo Mapfre poderão ser utilizados para esse fim sem autorização expressa.

4.7. Propriedade Intelectual e Industrial

Os profissionais do Grupo Mapfre devem respeitar a propriedade intelectual e os direitos ou licenças de uso detidos por qualquer uma das empresas do Grupo em relação a cursos, projetos, programas e sistemas informáticos, manuais, vídeos, conhecimentos, processos e, em geral, qualquer trabalho criado ou desenvolvido no Grupo Mapfre, seja como resultado da sua atividade profissional ou de terceiros, limitando a sua utilização única e exclusivamente ao exercício da referida atividade profissional.

Eles também respeitarão os direitos de propriedade intelectual e industrial detidos por terceiros fora do Grupo. Em particular, não utilizarão quaisquer programas, manuais, documentação ou informações de qualquer tipo pertencentes a terceiros dentro do Grupo Mapfre sem a devida autorização.

5. PADRÕES DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM OS FUNCIONÁRIOS E ENTRE ELES

5.1. Respeito pelas pessoas

O respeito pelos outros, que representa o fundamento do entendimento entre os seres humanos, deve caracterizar a conduta dos funcionários e executivos.

Todos eles têm a obrigação de tratar seus colegas, superiores e subordinados com respeito, e devem contribuir para criar um clima de trabalho no qual a cordialidade prevaleça, e a intimidação ou as atitudes de prepotência não tenham lugar.

A *Política de Respeito e Proteção dos Direitos Humanos*, aprovada pelo Conselho de Administração da Empresa, reconhece o direito a um ambiente de trabalho livre de assédio e respeitoso dos direitos e da dignidade das pessoas, garantindo que, em caso de conduta inadequada, existam procedimentos confidenciais e diligentes para relatar, abordar e corrigir a situação de forma rápida e respeitosa.

O Grupo Mapfre promove iniciativas específicas para implementar esta política e possui um protocolo corporativo para a prevenção e o tratamento do assédio. Todos os colaboradores e gestores devem estar familiarizados com o protocolo e tomar as medidas necessárias para garantir a sua efetiva implementação.

5.2. Igualdade de oportunidades e não discriminação

O Grupo Mapfre está empenhado em estabelecer os mecanismos necessários para garantir que não ocorra discriminação com base em sexo, raça, ideologia, religião, orientação sexual, idade, nacionalidade, deficiência, cultura, filiação ou associação sindical, condição de representante legal dos trabalhadores ou qualquer outra característica pessoal, física ou social.

Todos os funcionários e gestores devem contribuir para a concretização dos objetivos definidos na *Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades do Grupo Mapfre*, aprovada pelo Conselho de Administração da empresa.

Especificamente, e de acordo com a *Política do Grupo Mapfre sobre promoção, seleção e mobilidade* de pessoal aprovada pelo Conselho de Administração da Empresa, os envolvidos nos processos de seleção e promoção profissional devem basear as suas decisões exclusivamente em critérios de mérito e competência, o que implica: (i) a avaliação objetiva das capacidades e competências de cada indivíduo e a avaliação do desempenho, da contribuição para o valor, da eficácia da gestão, da concretização dos objetivos e do compromisso com o Grupo e as suas empresas membros; (ii) assegurar a igualdade de tratamento, evitando preconceitos e barreiras que impeçam o acesso equitativo às oportunidades profissionais; e (iii) assegurar a diversidade e a não discriminação com base em qualquer característica, distinção, exclusão ou preferência.

5.3. Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

O Grupo Mapfre considera que uma política ativa e estruturada sobre igualdade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal promove a produtividade e facilita o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os trabalhadores.

Para esse fim, declara seu compromisso em promover iniciativas que, no âmbito dessa política, conduzam a um progresso efetivo.

Todos os colaboradores, especialmente aqueles em cargos de gestão, devem garantir que os membros de suas equipes possam usufruir, sem restrições, das medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal estabelecidas pelo Grupo Mapfre.

5.4. Compromisso e cooperação no trabalho; eficiência e desenvolvimento profissional

O Grupo Mapfre tem como objetivo que todos os colaboradores conheçam e compartilhem as suas opiniões, metas Estratégicas e colaboram ativamente para sua conquista.

Para pegar para atingir esse objetivo, funcionários e gerentes devem receber informações gerais sobre os planos estratégicos do Grupo, e, em particular, em iniciativas que afetam diretamente as tarefas que desempenham.

O Grupo Mapfre deve disponibilizar os meios necessários para o bom desempenho das tarefas e para a concretização dos objetivos profissionais de todos os que o integram, devendo os colaboradores e gestores utilizar esses meios de forma eficiente, com espírito de colaboração e sentido de responsabilidade.

O Grupo Mapfre promoverá a capacitação de seus colaboradores. Os programas de treinamento, elaborados para facilitar o alcance dos objetivos do Grupo, contribuirão para garantir a igualdade de oportunidades e fomentar o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Por sua vez, espera-se que os colaboradores se envolvam em seu desenvolvimento profissional, busquem aprimorar suas habilidades por meio da atualização contínua de seus conhecimentos e contribuam para que outros compartilhem e se beneficiem de sua formação e experiência.

5.5. Saúde, bem-estar e prevenção de riscos no trabalho

A saúde e a segurança, elementos-chave para o bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias, são também fatores essenciais que contribuem decisivamente para a melhoria da produtividade, da competitividade e da sustentabilidade do Grupo Mapfre.

No Grupo Mapfre, a saúde e o bem-estar dos colaboradores são um aspecto estratégico das nossas políticas de gestão de pessoas e sustentabilidade. Especificamente, o Conselho de Administração aprovou uma *Política de Saúde e Bem-Estar e Prevenção de Riscos Ocupacionais* com o objetivo de:

- i. Alcançar um ambiente de trabalho saudável e acolhedor que permita a todos os funcionários desempenharem suas funções nas melhores condições físicas, mentais e sociais.
- ii. Alcançar um nível ideal de segurança no local de trabalho que vá além do mero cumprimento das normas de prevenção de riscos ocupacionais.

Para atingir esse objetivo, o Grupo Mapfre está empenhado em integrar a prevenção de riscos ocupacionais e a promoção da saúde e do bem-estar em suas atividades e decisões, em todos os níveis da organização, e em seguir um modelo de gestão de "**empresa saudável**" de acordo com as diretrizes internacionais vigentes (Rede Europeia para a Promoção da Saúde no Trabalho - ENWHP - e Organização Mundial da Saúde - OMS -), com base em um processo de melhoria contínua.

5.6. Recursos e meios para o desenvolvimento da atividade profissional

Os funcionários e gestores do Grupo Mapfre devem utilizar os recursos disponibilizados pelo Grupo (telefone, computador, e-mail, acesso à Internet, serviços de mensagens etc.) para o desempenho das suas atividades profissionais, abstendo-se de qualquer utilização não autorizada destes recursos para fins pessoais.

Da mesma forma, devem fazer uso adequado dos ativos e bens do Grupo Mapfre, preservar sua integridade e evitar que sofram danos ou deterioração por causas que não sejam o desgaste normal.

Despesas com viagens, representação, treinamento, veículo particular e transporte, bem como o uso de cartões de crédito corporativos, devem estar em conformidade com os critérios e diretrizes estabelecidos na *Política de Despesas* aprovada pelo Comitê Executivo da Empresa.

Salvo autorização expressa, a utilização das instalações, recursos e meios do Grupo Mapfre não é permitida para a realização de atividades, remuneradas ou não, que não estejam diretas ou indiretamente relacionadas com a atividade comercial do Grupo Mapfre ou com a atividade laboral dos seus colaboradores.

Os aplicativos e recursos de TI devem ser utilizados de acordo com os critérios de segurança e eficiência, excluindo qualquer uso inadequado, ilegal ou em desacordo com as regras e instruções da empresa. Os usuários devem agir com total responsabilidade, cientes de que esses recursos não são fornecidos para uso não profissional e não devem ser utilizados para comunicações privadas, e que seu conteúdo pode ser inspecionado ou monitorado pelo Grupo Mapfre no exercício proporcional de suas funções de supervisão, cujo exercício não deve ser dificultado ou limitado pela invocação de expectativas ou direitos à privacidade.

Caso os meios e recursos indicados permitam o acesso a sistemas informáticos de terceiros, esse acesso será limitado ao estritamente necessário para o desenvolvimento da atividade profissional e será realizado adotando-se as medidas de segurança necessárias para evitar qualquer dano ou deterioração dos sistemas, bem como a eliminação, alteração ou supressão, sem a devida autorização, dos dados, informações ou documentos neles contidos.

6. REGRAS DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM TERCEIROS

6.1. Relações com os clientes

O Grupo Mapfre está constantemente empenhado em melhorar a gama e a qualidade dos seus produtos e serviços, bem como em estabelecer relações de confiança e respeito mútuo com os seus clientes.

Todos os profissionais do Grupo Mapfre devem priorizar o atendimento atencioso e meticuloso aos clientes, garantindo-lhes, da melhor forma possível, a máxima qualidade, caracterizado por

eficiência, agilidade e rigor no cumprimento dos compromissos e obrigações decorrentes dos contratos firmados.

Serão evitadas práticas comerciais que envolvam o fornecimento de informações incompletas, ambíguas ou enganosas, ou que, por ação ou omissão, possam induzir o cliente a erro quanto às características dos produtos ou à sua adequação. Isso inclui também atividades publicitárias ou o uso de métodos de marketing que omitam informações relevantes para o cliente ou que, por qualquer outro motivo, possam ser considerados enganosos.

Os profissionais envolvidos na área comercial jamais colocarão seus próprios interesses acima dos interesses da empresa e do cliente.

A excelência no atendimento exige um esforço constante para atender e compreender o cliente, antecipar suas necessidades e tentar satisfazê-las, oferecendo-lhe, com informações claras e verdadeiras, os produtos e serviços mais benéficos e adequados às suas necessidades.

A este respeito, a *Política Corporativa de Sinistros* aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia (aplicável às empresas da Unidade de Seguros do Grupo que atuam na gestão de sinistros) inclui princípios gerais de cumprimento obrigatório no tratamento, avaliação e resolução de sinistros, incluindo rigor técnico, imparcialidade e proatividade na sua gestão, através dos procedimentos de processamento, promovendo a antecipação e a redução dos tempos de gestão de sinistros, favorecendo assim a excelência no atendimento aos seus clientes.

6.2. Relacionamento com os acionistas e investidores institucionais da Companhia

Os Estatutos Sociais da Companhia incorporam o Propósito, a Visão e os Valores contidos nos *Princípios Institucionais e Empresariais do Grupo Mapfre*, tornando assim os acionistas participantes do projeto empresarial.

Além disso, o Estatuto Social reconhece o compromisso da Companhia em promover o envolvimento dos acionistas na vida corporativa e em fomentar informações adequadas e comunicação contínua com eles. Para tanto, o Conselho de Administração da Companhia aprovou uma Política de Engajamento dos Acionistas que define os princípios e canais de comunicação para incentivar a participação dos acionistas na vida corporativa da Companhia, promovendo o alinhamento dos interesses de ambas as partes e a criação de valor a longo prazo.

Esta *Política de Envolvimento dos Acionistas* não se limita a incentivar o exercício, pelos acionistas da Companhia, de seus direitos tradicionais de receber informações e de comparecer e votar na Assembleia Geral de Acionistas, mas vai além, promovendo sua participação contínua e efetiva na vida da Companhia, para a qual contribuem com capital.

Da mesma forma, esta política, juntamente com a *Política de Comunicação com Acionistas*, investidores institucionais e consultores de voto e sobre a comunicação de informações econômico-financeiras, não financeiras e corporativas (também aprovadas pelo Conselho de

Administração da Companhia), estruturam os princípios que devem reger a comunicação e a interação da Companhia com seus acionistas.

6.3. Relações com fornecedores e empresas parceiras

O Grupo Mapfre assegurará que os seus fornecedores e colaboradores externos mantenham princípios e políticas de conduta semelhantes aos estabelecidos neste *Código* e recusará qualquer relação, mesmo que ocasional, com aqueles cuja conduta seja incompatível com estes princípios.

Os funcionários e gestores do Grupo Mapfre que participam nos processos de seleção de fornecedores e empresas parceiras devem:

- i. Aplique rigorosamente os procedimentos e regras estabelecidos na *Norma de Compras*, tendo em mente que a seleção e a contratação de produtos ou serviços devem ser realizadas por meio de um procedimento equitativo e de acordo com critérios técnicos, profissionais e econômicos objetivos.
- ii. Rejeite e, em hipótese alguma, solicite incentivos, comissões, gratificações, favores ou vantagens, e evite qualquer comportamento que possa ser considerado inadequado ou ilegal.

Os fornecedores e empresas parceiras podem apresentar uma reclamação confidencial através do Sistema Interno de Informação da entidade correspondente quando considerarem que as práticas dos funcionários do Grupo Mapfre não cumprem as disposições deste *Código*.

Por outro lado, a *Política de Reclamações Corporativas*, aplicável às empresas da Unidade de Seguros do Grupo, este *Código* estabelece, sob o princípio da excelência no relacionamento com os fornecedores, as diretrizes básicas que devem reger o relacionamento com os fornecedores envolvidos na gestão de sinistros, incluindo a conduta em conformidade com este *Código* e com o Propósito, a Visão e os Valores contidos nos *Princípios Institucionais e Empresariais do Grupo Mapfre*.

6.4. Relações com os concorrentes

O Grupo Mapfre e seus funcionários evitarão qualquer conduta de concorrência desleal ou ilegal, ou conduta que viole a legislação de concorrência.

Em negociações com empresas concorrentes, qualquer conversa, entendimento ou acordo relacionado a serviços, produtos, preços, clientes ou mercados deve ser evitado, e as ações serão sempre tomadas de acordo com os regulamentos internos sobre o assunto e com as instruções do Grupo Mapfre.

No âmbito dos deveres de lealdade que devem reger as relações com os concorrentes, é expressamente proibida qualquer ação ou prática comercial ou publicitária enganosa, agressiva

ou depreciativa contra a concorrência, bem como qualquer ação contrária à boa-fé ou que, por qualquer outro motivo, possa ser considerada desleal ou ilegal.

6.5. Relações com governos e autoridades

O Grupo Mapfre conduz suas atividades comerciais com total respeito às normas vigentes, aos órgãos reguladores e a todas as autoridades dos países em que atua, mantendo-se neutro em relação às diferentes opções políticas.

O Grupo Mapfre não faz qualquer tipo de contribuição para campanhas políticas, nem financia ou faz doações a partidos políticos, seus representantes ou candidatos.

Os colaboradores que, no exercício dos seus direitos, participarem em atividades políticas, fá-lo-ão sempre a título estritamente pessoal e evitarão que as suas atividades nesta área sejam atribuídas ou associadas a qualquer empresa do Grupo Mapfre.

Para determinar a existência de quaisquer potenciais conflitos de interesse, os funcionários do Grupo Mapfre informarão seus superiores sobre a aceitação de qualquer cargo público ou político.

6.6. Relações com parceiros

As relações das empresas do Grupo Mapfre com seus parceiros devem ser baseadas na lealdade e integridade em suas respectivas práticas, transparência na informação, espírito de colaboração e obtenção de benefícios mútuos.

Consequentemente, a relação dos administradores, gestores e profissionais dessas empresas com os parceiros dessas empresas será regida pelos princípios do respeito, ambiente favorável e trabalho em equipe.

O Grupo Mapfre promoverá entre seus membros a conscientização sobre este Código e a adoção de diretrizes de conduta consistentes com ele.

A relação do Grupo Mapfre com os acionistas da Companhia será regida pelas disposições da seção 6.2 deste *Código*.

6.7. Gentilezas, obséquios (ofertas) e presentes

Os funcionários e gestores do Grupo Mapfre não podem, no exercício de suas funções ou em razão de sua atividade profissional, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, presentes, comissões, descontos, convites ou outros tipos de vantagens ou favores de fornecedores, clientes ou qualquer pessoa ou entidade relacionada ao Grupo Mapfre ou que busque se relacionar com ele.

Não obstante o exposto, podem ser aceitas gentilezas ou presentes de mera cortesia, de valor simbólico ou reduzido, desde que cumpram simultaneamente os seguintes requisitos:

- i. Não aja de forma contrária aos princípios de conduta ética e transparência adotados pelo Grupo Mapfre.
- ii. Não prejudique a imagem ou a reputação do Grupo Mapfre ou de qualquer uma das empresas que o compõem.
- iii. São permitidas pela legislação aplicável em cada um dos territórios em que o Grupo está presente, pelas regras que compõem o sistema de governança corporativa e pelos costumes e práticas locais.
- iv. Não consistem em quantias em dinheiro, títulos ou bens facilmente liquidáveis em dinheiro vivo.
- v. Sejam entregues ou recebidos de forma transparente e tenham caráter ocasional, como resultado de prática comercial ou uso social de cortesia aceita de modo geral, ou representem objetos ou gentilezas cujo valor seja simbólico ou economicamente irrelevante, sendo sempre inferior a R\$ 941,94 (Novecentos e quarenta e um reais e noventa e quatro centavos) ou à quantia específica estabelecida, se for o caso, em relação a um país específico, aos limites aplicáveis a períodos de seis meses e em relação com cada fornecedor, cliente ou pessoa ou entidade relacionada.

Caso um funcionário receba um presente que exceda o montante máximo estabelecido, ele deverá informar sua chefia imediata, que irá decidir se será devolvido ou destinado a outra finalidade, se for o caso.

Se tiver dúvidas sobre aceitar ou não um presente ou convite, discuta a situação com seu supervisor e aja de acordo. Caso isso não seja possível, ou se seu supervisor também tiver dúvidas, você pode encaminhar a questão ao Responsável pela Conformidade da empresa do Grupo em questão.

Os brindes oferecidos em nome de qualquer empresa do Grupo Mapfre têm como objetivo promover a sua imagem de marca e serão oferecidos única e exclusivamente por funcionários expressamente autorizados para tal, nas condições estabelecidas na *Política de Reembolso de Despesas*. Portanto, e fora do âmbito da referida política, os funcionários não podem, no âmbito da sua atividade profissional, oferecer, direta ou indiretamente, brindes, serviços ou qualquer outro tipo de favor a clientes, fornecedores, parceiros ou qualquer outra pessoa ou entidade que tenha ou possa vir a ter relação com a empresa.

6.8. Conflitos de interesses

Os conflitos de interesse surgem quando os interesses pessoais dos funcionários ou de pessoas ligadas a eles direta ou indiretamente sejam contrários ou colidam com os interesses da Mapfre, interfiram no cumprimento dos seus deveres e responsabilidades profissionais com retidão, ou os envolvam em nível pessoal em alguma transação ou operação econômica da empresa.

Os funcionários da Mapfre deverão agir com lealdade em defesa dos interesses da empresa e se abster de participar de qualquer atividade profissional ou pessoal que possa dar lugar a um conflito de interesses com seu trabalho na Mapfre. Eles não deverão, principalmente, participar ou influenciar nos procedimentos de contratação de produtos ou serviços com empresas ou pessoas com as quais tenham algum laço pessoal ou econômico, nem terão contato ou condições de trabalho especiais com pessoas com as quais tenham essa relação. Também deverão se abster de representar a empresa ou de participar ou influenciar na tomada de decisões de assuntos nos quais eles mesmos, parentes próximos ou conhecidos tiverem, direta ou indiretamente, interesse pessoal.

São consideradas pessoas vinculadas aquelas que tenham essa condição devido a disposições legais aplicáveis à situação de conflito respectiva. Serão consideradas pessoas vinculadas, igualmente, o cônjuge ou pessoas com que tenham relação afetiva análoga, os ascendentes, descendentes e irmãos do próprio funcionário, e do seu cônjuge ou pessoa com que tenha relação afetiva análoga, os cônjuges dos ascendentes, descendentes e irmãos do funcionário, e as sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo funcionário ou pessoa vinculada a ele, por si mesma ou por uma pessoa interposta, ou aquelas em que o funcionário ou pessoa vinculada a ele exerça um cargo de administração ou de direção, ou que receba qualquer tipo de emolumento.

Os funcionários que puderem vir a ser afetados por um conflito de interesse deverão comunicá-lo antes de qualquer tomada de decisão sobre o assunto em questão à Diretoria da sua empresa por intermédio da sua chefia imediata, de modo que sejam adotadas as medidas necessárias para evitar que sua imparcialidade seja comprometida. O funcionário deverá se abster de realizar qualquer atuação a esse respeito até obter a resposta correspondente à sua consulta.

6.9. Anticorrupção, suborno

A corrupção e o suborno se fazem presentes quando os funcionários utilizarem práticas não éticas para obter benefícios ou vantagens para a empresa, para si mesmo ou para terceiros.

A Mapfre é contra práticas antiéticas destinadas a influenciar de forma inapropriada a atuação e vontade das pessoas para a obtenção de vantagens ou benefícios. Também proíbe que outras pessoas possam utilizar essas medidas com seus funcionários. A Política Anticorrupção da Mapfre, estabelece as regras básicas e o escopo para prevenir e detectar práticas corruptas nas operações relacionadas às atividades do Grupo.

Os funcionários não poderão solicitar, aceitar, nem prometer, oferecer ou fazer, direta ou indiretamente, qualquer tipo de gentilezas, pagamentos, convites, comissões, compensações, favores ou vantagens de qualquer tipo, para obter algo em contrapartida ou tentar influenciar indevidamente nas suas relações comerciais ou profissionais com entidades públicas ou privadas. Servidores públicos, funcionários, executivos ou administradores de empresas ou

organizações públicas ou de empresas privadas, organizações e partidos políticos, políticos ou candidatos a cargos públicos.

Em caso de obséquios de cortesia, deve-se observar o previsto na seção 6.7. deste *Código* e nas normas internas sobre a matéria.

A Mapfre possui o *Sistema Interno de Informação* (Canal de denúncia), através do qual, qualquer caso de corrupção ou tentativa de corrupção que seja conhecido ou sobre o qual haja qualquer indício razoável pode ser relatado.

6.10. Transparência da informação

A confiança depositada na Mapfre pelos diversos grupos de interesse baseia-se nas informações transparentes, verdadeiras e completas que a empresa proporciona em todos os âmbitos das suas atividades.

Todos os funcionários devem cumprir a *Política de Comunicação Corporativa* aprovada pelo Conselho de Administração da Empresa e garantir que as informações que fornecem, tanto interna quanto externamente, sejam precisas, claras e verdadeiras, e em nenhum caso devem fornecer, conscientemente, informações incorretas, incompletas, imprecisas ou enganosas.

Todas as informações, sejam elas financeiras ou não, comunicadas aos acionistas, aos mercados nos quais as ações da Mapfre sejam listadas, aos órgãos reguladores desses mercados e às Administrações Públicas, serão verazes e completas, e comunicadas nos prazos e outros requisitos estabelecidos nas normas aplicáveis e dos princípios gerais de funcionamento dos mercados e de boa governança que o Grupo Mapfre tiver assumido. Todas as solicitações de subvenções, subsídios ou fundos às Administrações Públicas serão processadas de acordo com os princípios de veracidade e transparência mencionados, no que diz respeito ao cumprimento das condições exigidas para sua concessão, e com estrita observância dos termos e condições segundo os quais os montantes recebidos serão utilizados para os fins ou atividades para os quais o subsídio, a subvenção ou os fundos foram concedidos.

Esse princípio de transparência e veracidade das informações também será aplicado à comunicação interna.

Os funcionários que inserirem qualquer tipo de informação nos sistemas computadorizados da Mapfre devem zelar para que elas sejam precisas e confiáveis. Especialmente, todas as transações econômicas da Mapfre deverão ser registradas com clareza e precisão nos respectivos registros, sistemas e/ou arquivos correspondentes, garantindo a preservação e conservação das informações nos prazos previstos por lei. Especialmente, as demonstrações financeiras anuais devem refletir com exatidão a situação econômica, financeira e patrimonial da entidade, em conformidade com os princípios de contabilidade de aceitação geral e as Normas Internacionais de Informação Financeira que sejam aplicáveis, e deverão estar à disposição para os auditores internos e externos da entidade.

6.11. Prevenção de lavagem de dinheiro e de financiamento do terrorismo

A Mapfre mantém um rigoroso compromisso institucional com o cumprimento das obrigações impostas pela legislação aplicável em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo. Para esse efeito, as empresas do Grupo dispõem de mecanismos de prevenção adequados e adotaram regulamentos internos apropriados para impedir que ocorra branqueamento de capitais ou lavagem de ativos provenientes de atividades ilícitas ou que constituam financiamento de grupos terroristas ou criminosos no âmbito das suas operações. É da responsabilidade das entidades do Grupo assegurar a eficácia destes mecanismos e o estrito cumprimento das obrigações legais aplicáveis.

As entidades do Grupo devem manter a devida diligência em relação à prevenção, deteção e comunicação de qualquer conduta ou atividade irregular que possa constituir lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo e implementarão as medidas organizacionais, técnicas e disciplinares necessárias para garantir um controle interno eficaz nesta área. Será dada especial atenção às leis de combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo em vigor nos países e territórios onde o Grupo Mapfre opera, e as entidades cooperarão plenamente com as autoridades responsáveis pelo combate à lavagem de dinheiro ou ao financiamento de atividades ilícitas nessas jurisdições.

A Mapfre não aceita acordos comerciais, não realiza transações nem permite a participação em transações que violem a legislação vigente ou os regulamentos internos do Grupo. Não estabelece relações comerciais com indivíduos sobre os quais possua informações verificadas e confiáveis a respeito de seu envolvimento em atividades criminosas ou relacionadas à corrupção, suborno, lavagem de dinheiro, tráfico de drogas, terrorismo ou crime organizado.

Além disso, a Mapfre está comprometida com o cumprimento das normas internacionais de sanções e embargos e mantém a devida diligência em suas operações, o que lhe permite ter conhecimento adequado das terceiras partes com as quais interage.

Todos os funcionários e agentes das entidades do Grupo Mapfre, sujeitos às normas de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, recebem formação específica sobre o tema (com diferentes níveis de profundidade, dependendo do nível de risco inerente às atividades que desempenham), com informações detalhadas sobre como proceder em caso de deteção de qualquer operação suspeita.

Caso se detecte, suspeite ou duvide que uma transação possa ocultar ou ser utilizada como meio de lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo, essa informação deve ser comunicada imediatamente, seguindo o procedimento detalhado no regulamento interno supracitado. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de conduta irregular ou atos potencialmente ilegais, ou atos contrários às normas nesta área ou às políticas e procedimentos internos estabelecidos para garantir o cumprimento das referidas normas, deve comunicar essa informação através do Sistema Interno de Informação da empresa do Grupo correspondente, que é o canal apropriado

e preferencial para comunicação de informações ou denúncias sobre possíveis irregularidades nestas matérias cometidas nas entidades do Grupo.

7. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Os princípios e critérios de atuação contidos no presente *Código Ético e de Conduta* devem ser cumpridos obrigatoriamente por todas as pessoas sujeitas ao seu campo de atuação.

As entidades que compõem o Grupo Mapfre possuem seu próprio Sistema Interno de Informação, confidencial e livre de represálias, como canal ideal e preferencial para a comunicação de qualquer ação contrária à lei ou aos valores e padrões que regem a conduta do Grupo Mapfre, conforme estabelecido neste *Código*. As comunicações devem ser feitas de acordo com a *Política Corporativa do Sistema Interno de Informação*, aprovada pelo Conselho de Administração, e segundo o procedimento de gestão da informação de cada empresa do Grupo.

O não cumprimento de qualquer um dos critérios de desempenho previstos no *Código* poderá resultar na aplicação das sanções correspondentes, de acordo com o regime disciplinar vigente, ou na rescisão do contrato existente, sem prejuízo da adoção de outras medidas ou da exigência de responsabilização por parte do infrator.

Qualquer descumprimento deste *Código*, poderá ser denunciado através do Canal de Denúncia que compõe o Sistema Interno de Informação, utilizando o endereço eletrônico <https://canaldenuncias.mapfre.com.br/PT/mapfrebrasil> (disponíveis: no site da Mapfre Brasil e intranet).

8. SUPERVISÃO, DIVULGAÇÃO E MONITORAMENTO

O Departamento de Compliance Corporativo é o Promotor deste *Código*, conforme definido na Política Corporativa sobre o desenvolvimento e organização das normas que compõem o sistema de governança corporativa do Grupo Mapfre.

Não obstante o exposto, a administração e os órgãos de governança das empresas do Grupo, nos níveis corporativo, regional e local, são responsáveis por divulgar e assegurar o cumprimento deste *Código* em suas respectivas empresas. Para tanto, devem adotar as medidas necessárias e, quando aplicável, comunicar qualquer não conformidade ou conformidade parcial pelos canais estabelecidos.

Como parte do compromisso da empresa com seus stakeholders, o *Código* receberá a máxima divulgação e estará disponível no site corporativo e na intranet da Mapfre.

9. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

Esse *Código* foi inicialmente aprovado pela Comissão Delegada da Sociedade em 25 de junho de 2009 e alterado pela última vez em 22 de dezembro de 2025, revogando e substituindo a versão anteriormente válida.

FUNDAMENTO LEGAL

Não se aplica.

HISTÓRICO DE REVISÕES

HISTÓRICO DE REVISÕES		
VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES
01	10/2019	Revisada com base na atualização da Política Corporativa e alteração de layout.
02	10/2020	Atualização do período de vigência, sem alteração de conteúdo.
03	11/2021	Atualização do período de vigência, sem alteração de conteúdo.
04	07/2022	Inclusão do TERMO DE RECEBIMENTO Política de Código Ético e de Conduta.
05	07/2024	Atualização do período de vigência, sem alteração de conteúdo.
06	04/2025	Atualização do período de vigência, sem alteração de conteúdo.
07	06/2026	Atualização de layout e ajustes no texto conforme Circular SG 18/25, e inclusão do endereço do canal de denúncias no Brasil.

ANEXO

TERMO DE RECEBIMENTO Política do Código Ético e de Conduta

Eu,

Nome completo: _____

CPF: _____

Diretoria Geral: _____

Local de trabalho: _____

Recebi o material explicativo sobre a Política do Código Ético e de Conduta e estou ciente do seu conteúdo, me comprometo a cumpri-lo de forma integral.

Cidade: _____

UF: _____ Data: ____/____/____

Assinatura: _____