



1. OBJETIVO

A finalidade deste Código de Conduta Ética é servir como Guia Prático de Conduta Pessoal e Profissional, a ser utilizado por todos os administradores e funcionários em suas interações e decisões diárias, legitimando as políticas e normas estabelecidas pela Organização Bradesco (Organização), mediante a aplicação das seguintes premissas:

- a) Valorização do trabalho.
- b) Visão conjunta de todas as atividades exercidas, com vistas à melhoria de resultados.
- c) Ênfase na importância e necessidade de contínuo aprimoramento cultural e profissional de todos os envolvidos.
- d) Incentivo ao relacionamento construtivo e à valorização da confiança nas relações internas e externas.
- e) Pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes.
- f) Determinação e preparo para enfrentar os diferentes ciclos econômicos e a dinâmica das mudanças socioambientais.
- g) Servir de referência para a avaliação de eventuais violações aos princípios aqui consagrados.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os administradores e funcionários da Organização, composta pelo Banco Bradesco S.A. e suas sociedades controladas, no Brasil e no Exterior.

Sua aplicabilidade ainda se estende aos colaboradores que estiverem prestando serviços em nome de uma das empresas da Organização ou para a Organização, cujo atendimento está previsto em contrato.

3. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os valores e princípios que regem a Organização Bradesco são:

3.1. Valores

- a) Cliente como razão da existência da Organização.
- b) Transparência em todos os relacionamentos internos e externos.
- c) Respeito à concorrência.
- d) Crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas.
- e) Respeito à dignidade e diversidade do ser humano.
- f) Responsabilidade socioambiental, com promoção e incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável.
- g) Compromisso com a melhoria contínua da qualidade do atendimento, de produtos e de serviços.

3.2. Princípios

3.2.1. Integridade

Integridade significa a qualidade de inteireza, de conduta reta e imparcial, cuja natureza de ação nos dá uma imagem de honestidade. Significa também o respeito integral às leis e às normas que regem as atividades de nosso setor e de nossa Organização.



Nesse contexto, é inaceitável qualquer conduta que configure em tentativa ou prática de suborno ou corrupção, incluindo a ocultação ou dissimulação da ocorrência de tais atos ou, ainda, dificultar a investigação ou fiscalização desses fatos.

Sendo assim, é proibido 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, que possam representar relacionamento impróprio.

Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando existe a possibilidade de confronto direto ou indireto entre os interesses pessoais de administradores, de funcionários e/ou de colaboradores e os da Organização, que possam comprometer ou influenciar de maneira indevida o desempenho de suas atribuições e responsabilidades. O interesse é caracterizado por toda e qualquer vantagem, material ou não, em favor próprio ou de terceiros (parentes, amigos etc.) com os quais têm ou tiveram relações pessoais, comerciais ou políticas.

É vedado aos Administradores, Funcionários e/ou Colaboradores deliberar na presença de qualquer conflito de interesses, cabendo-lhes cientificar o seu impedimento e a sua consequente não participação na decisão a seus pares e superiores imediatos.

3.2.2. Equidade

Equidade pressupõe o conceito de uma justiça fundada na igualdade de direitos, ou seja, é uma justiça natural com disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um.

Esse princípio se materializa pela preservação da individualidade e privacidade, e pelo respeito à diversidade, não admitindo a prática de quaisquer atos discriminatórios, tais como origem, condição social, posição hierárquica, grau de escolaridade, religião, crença ou filosofia de vida, deficiência, cor, raça, sexo, estado civil, situação familiar, ideologia política ou associação com entidades de classe.

3.2.3. Compromisso com a Informação

Uma Organização comprometida com a informação é a que vai além das obrigações legais e estatutárias. É aquela que é aberta à comunicação, ao diálogo e à busca de soluções para os problemas que afetam os seus clientes, acionistas, investidores, funcionários e colaboradores, os seus negócios, o meio ambiente e, enfim, toda a sociedade.

a) Informação Privilegiada

Considera-se informação privilegiada aquela relativa a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados aos órgãos reguladores, às Bolsas de Valores ou outras entidades similares e, simultaneamente, aos acionistas e investidores em geral, por meio de ampla disseminação e publicação pelos órgãos da imprensa.

Com base nisso, os administradores, funcionários e/ou colaboradores, que em função de suas atividades tenham acesso a "informação privilegiada", devem cumprir rigorosamente as políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., aprovadas pelo Conselho de Administração do Banco.

**b) Proteção dos ativos de informação**

Na utilização de ativos de informação, tais como as bases de dados, arquivos, documentações, manuais, materiais de treinamento, procedimentos operacionais e de suporte, planos de continuidade de negócios etc., sejam eles tangíveis ou intangíveis, intelectuais, eletrônicos ou de investimentos, devemos:

- i. respeitar a propriedade intelectual, própria e de terceiros que esteja em nosso poder, sempre atentando para a ética e para a legislação aplicável. Todos os dados, informações, materiais e inventos desenvolvidos internamente, em função da relação de trabalho, são de uso exclusivo e de propriedade da Organização;
- ii. cumprir efetivamente o programa de proteção dos ativos de informação, sustentada por política, normas e procedimentos corporativos voltados ao assunto de Segurança da Informação;
- iii. respeitar e salvaguardar o sigilo dos dados e informações que nos são confiados, com o compromisso de protegê-los e tratá-los de modo a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade; e
- iv. mitigar os riscos inerentes aos ativos de informação, empreendendo ações de conscientização em Segurança da Informação, voltadas a funcionários e colaboradores.

c) Exatidão das Informações e dos Relatórios da Organização

Devemos manter todos os registros e relatórios de maneira adequada e em conformidade com as leis aplicáveis. Todas as informações constantes em nossos relatórios devem ser consignadas de modo preciso e completo, dotadas do grau de detalhamento necessário que reflita a transparência das operações das Empresas integrantes da Organização.

As demonstrações financeiras são elaboradas em consonância com a lei e com os princípios fundamentais de contabilidade, com vistas a representar adequadamente a situação financeira da Organização.

3.2.4. Valorização das Pessoas**a) São deveres para o exercício de cargo ou função:**

- i. consciência da responsabilidade da função exercida, que não deve ser utilizada como vantagem direta ou indireta;
- ii. o mérito como principal fator de avaliação dos funcionários da Organização; e
- iii. respeito e proteção à privacidade e confidencialidade das informações dos funcionários e/ou colaboradores.

b) São fatores essenciais da cultura organizacional no ambiente de trabalho:

- i. propiciar oportunidades de crescimento profissional;
- ii. proporcionar ambiente seguro e saudável, com liberdade de expressão e respeito à integridade e privacidade das pessoas; e
- iii. coibir qualquer ato de assédio, inclusive moral ou sexual, não admitindo a sua prática nas relações de trabalho e de negócios.



3.2.5. Relacionamentos Construtivos

a) Clientes

Sem conduta ética como fundamento, não há relação cliente-empresa que pretenda ser duradoura, especialmente num mercado competitivo.

Por isso, o atendimento às necessidades dos clientes deve estar em consonância com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade, usando, além da cortesia e presteza, os seguintes padrões:

- i. atendimento eficaz;
- ii. transparência nas operações realizadas;
- iii. confidencialidade das informações recebidas em razão de relações comerciais; e
- iv. receptividade e tratamento adequado das sugestões e críticas recebidas.

b) Acionistas e Investidores

Devemos, no relacionamento com acionistas e investidores, observar fielmente as diretrizes constantes nas políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., aprovadas pelo Conselho de Administração do Banco.

Tanto a distribuição de resultados quanto a divulgação de informações devem ser feitas de forma absolutamente simétrica, sem privilégios.

c) Fornecedores de Produtos e Serviços e Parceiros de Negócios

Devemos contratar fornecedores e estabelecer relações de negócios com parceiros que operem com padrões éticos compatíveis com os nossos, mediante rígido processo de seleção, e não transacionar com aqueles que desrespeitem as disposições de nosso Código.

Rigorosa atenção deve ser aplicada aos parceiros de negócios que nos representem, direta ou indiretamente, junto aos Órgãos Governamentais, de forma a garantir que estes também atuarão conforme os princípios contidos neste Código de Conduta Ética e demais políticas aplicáveis.

d) Órgãos Governamentais e Reguladores

É proibido prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, benefício a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada, bem como receber, seja em nome da Organização ou de quem quer que seja.

Devemos zelar pelo cumprimento de nossas políticas, normas e controles de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo, à corrupção e a atos ilícitos de qualquer natureza, em estrito cumprimento das leis aplicáveis ao assunto e consoante as melhores práticas nacionais e/ou internacionais, nos locais onde forem aplicáveis.

e) Imprensa

Devemos pautar o nosso relacionamento pela transparência e credibilidade, observando sempre os valores éticos em nossa estratégia de *marketing*. Nossos representantes, quando autorizados a se manifestar em nome da Organização, devem expressar sempre o ponto de vista institucional.



f) Comunidades e Meio Ambiente

Devemos apoiar e fomentar iniciativas para a formação e valorização da cidadania, erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, por meio de ações e projetos prioritariamente voltados à educação.

Devemos repudiar qualquer forma de exploração das pessoas pelo trabalho, quer seja ele compulsório, forçado, escravo ou infantil.

Devemos repudiar qualquer forma de exploração sexual.

Devemos atentar para as questões de responsabilidade socioambiental, na criação de produtos e serviços assim como na concessão de crédito, objetivando minimizar qualquer impacto negativo, direto ou indireto, nas condições de vida das comunidades e/ou no meio ambiente.

Devemos ter o firme compromisso de praticar, incentivar e valorizar a preservação ambiental, buscando convergir os objetivos empresariais para os anseios e interesses da comunidade em que atuamos, sempre em linha com o desenvolvimento sustentável.

Devemos envidar esforços para a preservação dos ecossistemas, principalmente os não renováveis, otimizando o uso dos recursos naturais.

Para tanto, assumimos, voluntariamente, os seguintes compromissos perante os acordos internacionais:

<p>Princípios do Equador</p> <p>Compromisso de adesão voluntária por instituições financeiras para identificação, avaliação e gerenciamento de riscos socioambientais em projetos. Requer a aplicação, em adição aos critérios e obrigações estabelecidos pela legislação brasileira, dos Padrões de Desempenho da <i>International Finance Corporation (IFC)</i> e Diretrizes de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Grupo Banco Mundial.</p>
<p>Pacto Global</p> <p>O Pacto Global é uma iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, cujos princípios estão refletidos neste Código de Conduta Ética.</p>
<p>Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)</p> <p>Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) fazem parte do Projeto do Milênio das Nações Unidas, que é uma causa humanitária global para tornar o mundo mais solidário e mais justo, sendo eles:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Erradicar a extrema pobreza e a fome.2. Atingir o ensino básico universal.3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.4. Reduzir a mortalidade infantil.5. Melhorar a saúde materna.6. Combater o HIV/ AIDS, a malária e outras doenças.7. Garantir a sustentabilidade ambiental.8. Estabelecer uma Parceria Mundial para o desenvolvimento.

**UNEP FI**

Iniciativa Financeira do Programa de Meio Ambiente das Nações Unidas (*United Nations Environment Programme Finance Initiative - UNEP FI*) cuja missão é identificar e promover melhores práticas na área de finanças sustentáveis em escala internacional para todos os tipos de operações financeiras.

Norma SA8000

É uma Norma Internacional de Responsabilidade Social, que trata da qualidade das relações e condições do ambiente de trabalho, envolvendo funcionários e fornecedores.

É baseada nos Direitos Humanos, Direitos da Criança e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Requisitos da Norma SA8000:

1. Trabalho Infantil;
2. Trabalho Forçado e Compulsório;
3. Segurança e Saúde ocupacional;
4. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva;
5. Discriminação;
6. Práticas Disciplinares;
7. Horário de Trabalho;
8. Remuneração; e
9. Sistema de Gestão.

g) Associações e Entidades de Classe

Devemos reconhecer o importante papel das Associações e Entidades de Classe legalmente constituídas, por intermédio de suas iniciativas e práticas, reafirmando a disposição da Organização em dialogar nas situações em que estivermos envolvidos, objetivando uma solução mutuamente satisfatória.

h) Atividades Político-Partidárias

A Organização não tem restrições quanto ao exercício, por parte dos funcionários e colaboradores, de seus direitos político-partidários, desde que em caráter estritamente pessoal e sem prejuízo para a Organização Bradesco.

3.2.6. Liderança Responsável

Devemos incentivar a liderança responsável e trabalhar para o sucesso de cada membro da equipe, por meio das seguintes ações:

- a) promover o relacionamento entre os diversos níveis hierárquicos da Organização, criando no ambiente de trabalho uma atmosfera adequada ao exercício das atribuições e ao desenvolvimento profissional e pessoal;
- b) Incentivar os funcionários a estabelecer um equilíbrio apropriado entre o trabalho, a família e a sociedade em geral, de modo a manter seu bem-estar profissional, pessoal e social.
- c) Estimular iniciativas de preservação da saúde, segurança no trabalho e de sustentabilidade.



4. GESTÃO DA ÉTICA

4.1. Comitê de Conduta Ética

O Comitê de Conduta Ética, composto por membros nomeados pelo Conselho de Administração do Banco Bradesco S.A., é o órgão responsável pela proposição de ações quanto à disseminação e cumprimento dos Códigos de Conduta Ética da Organização Bradesco, tanto corporativo quanto setoriais, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade.

Cabe ao Comitê de Conduta Ética avaliar a necessidade de criação de Códigos de Conduta Ética Setoriais, demandar ações para o seu desenvolvimento e recomendar ao Conselho de Administração a sua aprovação.

4.2. Procedimentos perante dúvidas ou dilemas éticos

No caso de dúvidas e/ou dilemas éticos por parte dos funcionários, devem ser consultados a chefia imediata ou os outros canais internos disponíveis em nossa IntraNet Corporativa.

As demais partes interessadas podem consultar os canais externos divulgados no site do Bradesco - www.bradescori.com.br.

4.3. Violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Organização Bradesco

As ações que se configurarem como violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Organização Bradesco, estão sujeitas às medidas disciplinares aplicáveis, independentemente do nível hierárquico, e sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Os canais internos e externos estão divulgados, respectivamente, na IntraNet Corporativa e no site do Bradesco – www.bradescori.com.br e são destinados a registros de denúncias e manifestações por parte de funcionários e demais partes interessadas.

Quando a situação requerer e caso seja de interesse do denunciante, é garantido o direito de relato anônimo, sempre demonstrando cuidado na apresentação dos fatos, juntando, se possível, documentos que comprovem sua afirmação. O teor das denúncias deve ser sempre o mais completo possível, a fim de possibilitar a investigação dos fatos.

Fatos relativos a aspectos contábeis ou fraudes perpetradas por administradores e funcionários do Banco e empresas controladas ou, ainda, por terceiros, devem ser notificados ao Comitê de Auditoria, sendo preservada a identidade do prestador e a confidencialidade da informação. Caso denúncias dessa natureza sejam feitas a outro meio de contato que não o Comitê de Auditoria, o assunto deverá, obrigatoriamente, ser a ele comunicado.

Declaramos que a presente é cópia fiel do Código de Conduta Ética da Organização Bradesco, aprovado na RECA nº 946, de 30.6.2003, cuja última revisão, com alterações, foi registrada na ata da RECA nº 2.383, de 29.6.2015.

Banco Bradesco S.A.

Alexandre da Silva Glüher