

## **Código de Ética e Conduta**

### **Mensagem**

Transparência, equidade e responsabilidade. Esses três princípios nortearam a elaboração do Código de Ética e Conduta da Múltipla – Multiempresas de Previdência Complementar. Ele faz parte de nossos esforços de atuar a partir das mais modernas práticas de governança corporativa.

Em seu texto, reunimos as diretrizes a serem observadas na realização dos objetivos sociais e de negócios da entidade junto a seus diversos interlocutores: funcionários, patrocinadoras, participantes, outros fundos de pensão, fornecedores, setor público e comunidade. Em cada uma dessas frentes, estabelecemos relações cotidianas que precisam primar pela ética, justiça e respeito. É necessário, então, ter consciência clara e objetiva dos padrões e valores que devem estar presentes em nosso dia-a-dia.

A aplicação concreta deste Código de Ética e Conduta está, portanto, diretamente ligada à adesão e ao comprometimento de cada profissional que atua na Múltipla.

Leia seu conteúdo com muita atenção para que tenha total conhecimento de suas diretrizes. Trata-se de um compromisso conjunto, fundamental para o futuro de nossa entidade e de todos os seus participantes.

A Diretoria

## Introdução, objetivos e abrangência

Como uma Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC, a Múltipla – Multiempresas de Previdência Complementar (“Múltipla”) tem como objetivo garantir a segurança da situação econômico-financeira e atuarial dos planos de benefícios, protegendo os interesses de participantes e assistidos e assegurando o acesso desses participantes e assistidos às informações referentes à administração dos planos.

Para o atingimento desses objetivos contribuem as boas práticas de governança corporativa associadas a sólidos compromissos éticos no relacionamento com as Patrocinadoras, com os participantes, assistidos, órgãos reguladores, outros fundos de pensão, fornecedores e colaboradores.

Este Código de Ética e Conduta reúne os princípios e diretrizes a serem observados na realização dos objetivos sociais e de negócios da Entidade.

O Código de Ética e Conduta da Múltipla aplica-se aos seus colaboradores, participantes, assistidos e aos membros dos órgãos estatutários - Conselho Deliberativo, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

## Princípios

### São princípios orientadores de nossa ação a:

- **Transparência** na geração de informações íntegras e tempestivas para todos os interessados, não se restringindo ao desempenho econômico-financeiro, mas contemplando também os demais fatores, inclusive os intangíveis, que norteiam nossa ação empresarial e conduzem à criação de valor;
- **Equidade**, ou tratamento igualitário e não discriminatório a colaboradores, participantes, assistidos, fornecedores e outros fundos de pensão; e
- **Responsabilidade** pela boa gestão do patrimônio da Múltipla e dos planos de previdência por ele administrado, pelo clima de confiança nos relacionamentos internos e externos, pelo desenvolvimento e perenidade da Múltipla e pelo cumprimento da sua função social.

## **Padrões de Conduta nos Relacionamentos**

O desenvolvimento organizacional, como processo pelo qual a organização tende para uma entidade sustentável, depende, fundamentalmente, da promoção de clima favorável nos ambientes interno e externo, demanda que justifica o enunciado seguinte das condutas esperadas nas relações com nossos vários públicos de interesse.

## **O Público Interno e seu Ambiente**

### **O RELACIONAMENTO INTERNO**

- Na cultura da Múltipla, é bem considerado aquele que está disposto a aprender com os erros – reconhecê-los e não repeti-los.
- É vital que façamos aos outros o mesmo que gostaríamos que eles fizessem conosco. Para sermos dignos de crédito, os outros esperam de nós tratamento justo. Esperam que sejamos responsáveis, que avaliemos as consequências de nossas ações sobre os outros.
- Os gestores desempenham um papel marcante pelo exemplo que dão no dia-a-dia e pelas orientações que difundem. Cortesia, confiança e compartilhamento de responsabilidades incentivam melhorias, identificam oportunidades e provocam mudanças em processos.
- Além da coordenação de pessoas, os gestores respondem também por ações educativas que contribuam para o crescimento pessoal e profissional de cada uma delas. A excelência no desempenho é uma construção coletiva.

Em sentido contrário, o assédio moral constrange, humilha e destrói a autoestima pessoal e a coesão organizacional. Diz respeito a condutas hostis recorrentes ou ao uso do poder hierárquico para obter vantagens, tais como:

- Pressionar subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal.
- Assediar sexualmente colaboradores.
- Desqualificar publicamente, ofender e ameaçar explícita ou disfarçadamente os subordinados ou pares.

- Apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito.

- Desrespeitar as atribuições funcionais de outrem, passando por cima delas sem autorização expressa ou razão imperativa.

Assim, um ambiente estimulante supõe que a dignidade de cada um se torne um ponto de honra geral. Por isso é que consideramos importantes:

- O cumprimento das leis, em especial as trabalhistas e as previdenciárias, bem como das convenções e dos acordos coletivos.

- O direito de se associar aos sindicatos, igrejas, entidades da sociedade civil e partidos políticos.

- A adequação dos locais de trabalho para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

- A restrição do direito de fumar a locais ao ar livre ou a áreas reservadas.

- O bom senso dos colaboradores na eventual ingestão de bebidas alcoólicas com o claro propósito de prevenir constrangimentos, tais como falta ao trabalho, desempenho insatisfatório das funções ou críticas dos colegas.

- A compreensão de que o uso de drogas ilícitas não só pode configurar crime, mas compromete a performance funcional, prejudica gravemente a vida de seus usuários e perturba o ambiente de trabalho.

- O senso de responsabilidade na utilização dos sistemas da Múltipla, tendo como exemplos o emprego exclusivo de aplicativos licenciados pelos fabricantes e o zelo para que não ocorram trocas tanto de mensagens racistas ou discriminatórias, como de imagens e textos obscenos ou ofensivos ao pudor.

- O uso competente dos bens e recursos da Múltipla para que não ocorram danos, manejos inadequados, desperdícios, perdas, furtos ou retiradas sem prévia autorização.

- O não comprometimento do carácter apartidário, empresarial e laico da Múltipla com o uso dos equipamentos, materiais de trabalho ou instalações para assuntos políticos, sindicais ou religiosos.

- A rejeição – em nome da cidadania – de qualquer atitude que discrimine pessoas em função de gênero, etnia, raça, religião, classe social, idade, orientação sexual, incapacidade física ou qualquer outro atributo.

## **OS CONFLITOS DE INTERESSE**

Para preservarmos nossa integridade pessoal e profissional e assegurarmos um ambiente de trabalho produtivo, procuramos avaliar com critério situações que possam de algum modo configurar um conflito entre nossos interesses pessoais e os da Múltipla, dos participantes, assistidos e outros públicos. Tais conflitos podem comprometer a correção das nossas ações e dar margem a mal-entendidos ou a suspeitas que ponham em risco a nossa reputação e a da Múltipla.

É válido, portanto:

- Para não prejudicar o nosso próprio desempenho, deixar de desenvolver atividades que interfiram em nosso trabalho ou em nossas atribuições.
- Para não abusar das prerrogativas da posição que ocupamos, evitar ações que possam gerar benefícios pessoais ou vantagens para terceiros.
- Para afastar quaisquer suspeitas de favoritismo, pedir expressa autorização de um diretor para estabelecer relações comerciais com empresas em que tenhamos interesse, participação direta ou indireta, ou com as quais, ainda, pessoas de nosso relacionamento mantenham vínculos.
- Para não levantar dúvidas quanto à nossa imparcialidade, abrir mão de relações comerciais particulares, de caráter habitual, com participantes, assistidos ou fornecedores, excetuadas transações eventuais que se realizem nas condições usuais de mercado.
- Para demonstrar isenção, não contratar parentes que fiquem sob nossa subordinação, sem autorização do superior imediato, nem indicar parentes ou levar outros a indicá-los sem informar o fato ao responsável pela contratação.
- Para evitar a confusão entre as esferas pessoal e profissional, não utilizar equipamentos e materiais da Múltipla para fins particulares, a não ser de forma ocasional e limitada, e desde que haja autorização de quem de direito.

## A PRESERVAÇÃO DAS INFORMAÇÕES

A exemplo do conhecimento, o modo de utilizar as informações pode gerar resultados positivos ou negativos, e seu uso repercute sobre a dinâmica das empresas e sobre a imagem das pessoas. Afinal, o sigilo das informações e dados pessoais se transformou numa tradição essencial não só no mundo dos negócios, mas também nos campos mais diversos, protegidos por lei.

Nesse sentido, é de suma importância:

- Por respeito aos demais colegas, proteger a confidencialidade dos registros e dados pessoais que ficam restritos a quem tem necessidade funcional de conhecê-los, salvo se o colaborador autorizar sua divulgação ou se isso for exigido por lei, regulamentação ou decisão judicial.
- Por se tratar de conduta socialmente reprovada, não se valer ou manipular informações sobre os negócios da Múltipla ou das Patrocinadoras que possam influenciar decisões em nosso proveito, ou possam gerar benefício ou prejuízo a terceiros.
- Por ferir a propriedade intelectual, não usar para fins particulares, nem repassar a outrem, tecnologias, marcas, metodologias e quaisquer informações que pertençam a Múltipla ou às Patrocinadoras, que tenham sido obtidas ou desenvolvidas por elas ou pelo próprio colaborador em seu ambiente de trabalho.
- Por saber que isso confere vantagens competitivas no mercado, manter o sigilo das informações internas e dados pessoais de participantes e assistidos dos planos, ou seja, de todas as informações que não sejam de domínio público.
- Para garantir a segurança da informação, a proteção da privacidade dos colaboradores e a salvaguarda dos negócios, conviver com mecanismos de cautela adotados pela Múltipla e devidamente comunicados, tais como gravações telefônicas, câmeras de segurança, controle do acesso ao correio eletrônico, além de segregação de atividades e de funções.
- Para evitar que o vazamento de informações confidenciais ou privilegiadas afete uma decisão de compra ou venda de valores mobiliários e provoque efeitos indesejáveis, limitar o acesso a tais informações e caracterizar seu uso indevido como infração grave.

## OS FAVORES E OS PRESENTES

Uma questão delicada nos relacionamentos externos diz respeito às cortesias oferecidas aos colaboradores e que se traduzem em brindes e presentes ou quaisquer outras atenções, à medida que podem provocar suspeita de improbidade. Os critérios de aceitação dependem das práticas usuais do mercado e da análise dos efeitos de uma possível divulgação pública, ficando descartado tudo que possa ocasionar algum descrédito para a própria pessoa e para a Múltipla.

Para preservar nossa isenção, é prudente e aconselhável:

- Não aceitar nem oferecer direta ou indiretamente favores, dinheiro ou presentes de caráter pessoal que resultem de relacionamento funcional e que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.
- A bem da transparência nas relações profissionais, informar à Diretoria Executiva os presentes que venham a exceder o valor de R\$ 400,00 (Quatrocentos Reais), e doá-los a uma entidade credenciada mediante comprovação formal.
- Em obediência à etiqueta social, e para as áreas especificamente autorizadas, realizar despesas com participantes, assistidos ou fornecedores – tais como refeições, transporte, estada ou entretenimento – desde que justificadas por reunião de trabalho ou como cortesia normal de negócios, respeitados limites razoáveis que não impliquem algum constrangimento para os convidados ou eventual retribuição por parte deles.
- Na troca usual de presentes entre colaboradores – prática que ocorre em eventos festivos, tais como aniversários, casamentos, nascimento de filhos, Páscoa, Natal, dia da Secretária etc. –, evitar impor contribuições mínimas em listas de compra, facultando a adesão livre, voluntária e espontânea.

## As Relações com as Patrocinadoras

O relacionamento com nossas Patrocinadoras pauta-se pela parceria e colaboração na defesa dos legítimos interesses dos participantes e assistidos da Múltipla.

- Aderimos às exigências da boa governança corporativa prestando contas e nos relacionando de forma transparente, o que significa fornecer, no momento

apropriado, informações claras, exatas, acessíveis, equitativas e completas que permitam acompanhar nossas atividades e performance.

- De forma indissociável, buscamos assegurar a total segurança das informações sob nossa responsabilidade.

## **As Relações com os Participantes**

Os clientes, no nosso caso representados por participantes e assistidos, representam a razão de ser de qualquer negócio. Temos como missão dar-lhes tratamento cortês e eficiente, além de lhes fornecer informações precisas, claras e compatíveis com suas demandas e seus direitos.

- Identificar as necessidades dos participantes e assistidos e ser capaz de satisfazê-las, em sintonia com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade do seu plano na Múltipla, constitui um dos mais sérios desafios para cada um de nós. Principalmente porque administramos os recursos que poderão lhes significar uma aposentadoria digna, o que realça ainda mais a necessidade de cultivarmos a confiança que depositam em nós.
- Da mesma forma, representa tarefa permanente evitar que nossos interesses pessoais ou nossas opiniões entrem em conflito com os interesses dos participantes e assistidos. A resposta a essa dificuldade se encontra nas relações profissionais, ou seja, no relacionamento imparcial, objetivo e tecnicamente competente.

## **As Relações com Outros Fundos de Pensão**

Práticas como informação privilegiada, omissão de fatos relevantes, manipulação da boa-fé, espionagem econômica ou obtenção de planos ou ações dos competidores por métodos escusos, não fazem parte de nossas políticas.

Nessa mesma linha, não consideramos admissível fazer comentários que possam afetar a imagem ou contribuir para a divulgação de boatos sobre os nossos competidores – o que, em certas situações, pode configurar crime.

Com a mesma discricção com que tratamos as informações de nossos concorrentes, não discutimos com eles assuntos sensíveis que constituem nossos diferenciais estratégicos, tais como política de investimentos, termos de contrato, custos, marketing e pesquisas de mercado.



## As Relações com os Fornecedores

Ao mesmo tempo em que respeitamos a confidencialidade das informações e procuramos estabelecer relacionamentos isentos de favorecimentos, solicitamos aos nossos fornecedores que cumpram as exigências legais, trabalhistas e ambientais, além de gozar de boa reputação.

- Condutas inadequadas, tais como o uso de trabalho infantil ou de trabalho forçado, são motivos suficientes para que eles tenham seu nome retirado do quadro de fornecedores ou de prestadores de serviços.
- Dada a interdependência que a Múltipla mantém com seus fornecedores e prestadores de serviços, a forma de proporcionar a melhor relação custo-benefício faz com que se procure:
  - Adotar critérios de seleção objetivos e justos.
  - Observar as especificações técnicas definidas pelas áreas competentes, no contexto das melhores ofertas apresentadas pelo mercado.
  - Cuidar da legalidade do processo de contratação.
  - Enunciar de forma clara eventuais vínculos comerciais pessoais entre os colaboradores e as empresas a serem contratadas.

## As Relações com o Setor Público

- Evitamos demonstrar quaisquer preferências por atos ou declarações de agentes governamentais e nos abtemos de tecer quaisquer comentários de natureza política, ressalvada a possibilidade de análises envolvendo a conjuntura econômica por parte de representantes devidamente autorizados e habilitados.
- Opiniões de caráter pessoal podem ser expressas, desde que se declare explicitamente que não representam as posições da Empresa.
- No exercício de uma cidadania responsável, ressaltamos que qualquer forma de aliciamento de autoridades ou de funcionários públicos, por meio de vantagens pessoais, constitui infração penal, ainda que seja para que cumpram suas obrigações ou apressem suas próprias rotinas.

## As Relações com a Comunidade

A responsabilidade social corporativa decorre da compreensão da sustentabilidade empresarial, porque supõe uma postura que associa a eficácia econômica à sensibilidade social, inaugura um novo pacto entre as empresas, a sociedade civil e o Estado, e visa a construir um Brasil melhor.

- A Múltipla estimula os colaboradores que, fora do expediente e de forma voluntária e solidária, se envolvam em ações comunitárias.
- Diante do quadro de degradação ambiental do planeta, consideramos fundamental avaliar os impactos sobre o meio ambiente, não só para o êxito do crescimento empresarial, mas como variável decisiva para o desenvolvimento econômico sustentável e a prevenção dos riscos à saúde humana.

## A Gestão do Código de Ética e Conduta

A aplicação das diretrizes do Código é função relevante de cada um de nós e encontra respaldo nas políticas e circulares da Múltipla.

- Dúvidas, incertezas morais ou dilemas éticos encontram fontes competentes de esclarecimento nos gestores ou nos membros da Diretoria Executiva.
- Conflitos de interesse, assédio moral, práticas lesivas a Múltipla ou ações contrárias às diretrizes enunciadas no Código dispõem de canais adequados para seu encaminhamento: o colaborador pode comunicar o fato, sem receio de represália, a seu superior imediato ou aos membros da Diretoria Executiva.
- O anonimato é assegurado a quem quiser dele lançar mão, mas implica que haja fundamentação consistente daquilo que for comunicado. O sigilo da apuração será então rigorosamente mantido e, quando couberem, medidas apropriadas serão adotadas.
- A gestão do Código e o estabelecimento de instrumentos para viabilizar o conteúdo do Código é de responsabilidade do Conselho Deliberativo da Múltipla.