



# Código de Ética 2025



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

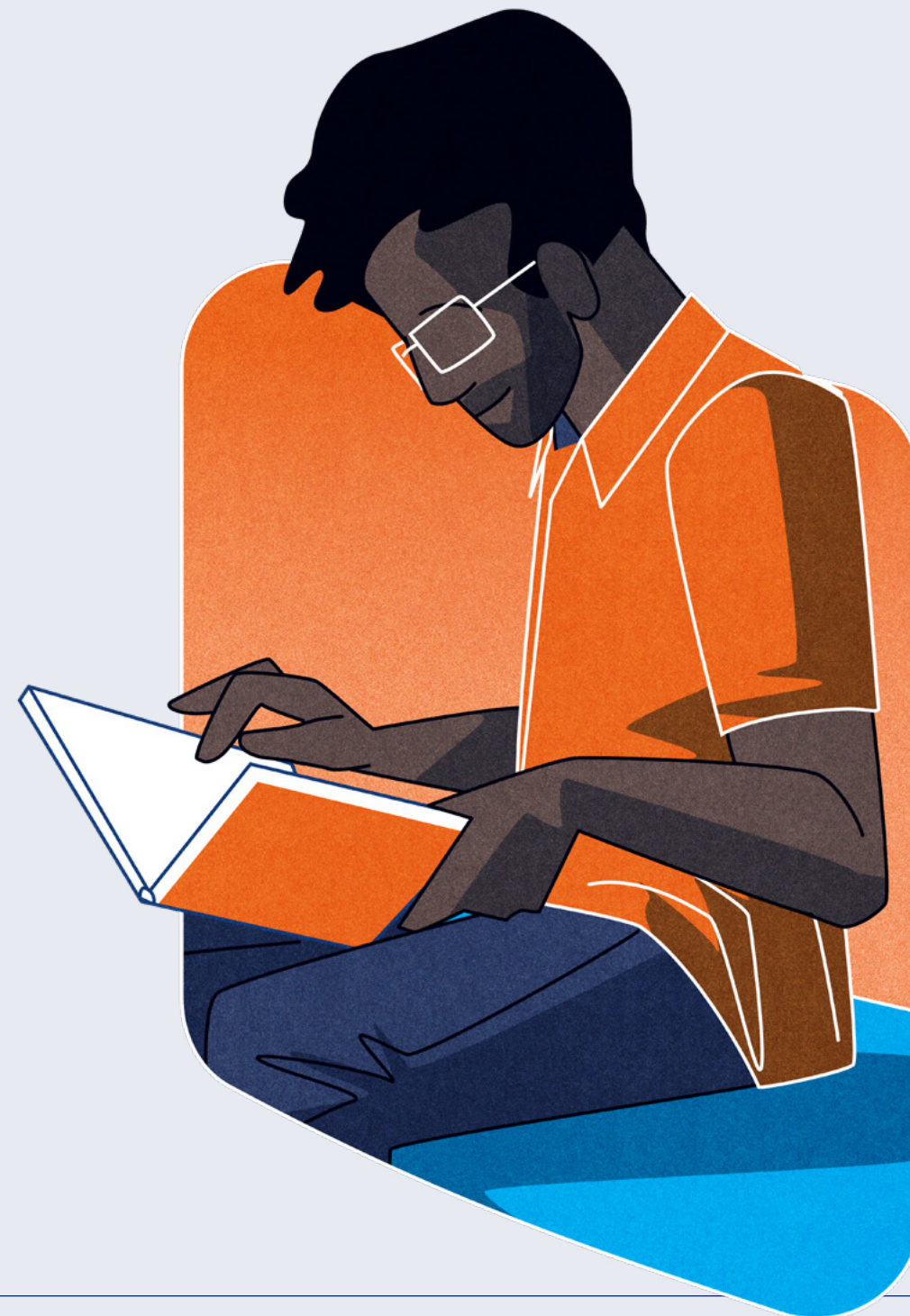
# Sumário

Mensagem da liderança	3	8.3. Terceiro Setor	20
1. Sobre a fundação	5	8.4. Poder Público	21
1.1. Elementos da Cultura Organizacional	7	8.5. Mídia	22
2. Objetivo do Código de Ética	8	9. Conflitos de interesses	23
3. Governança corporativa	9	9.1. Informações e dados	23
4. Leis, normas e regulamentos	9	9.2. Parentesco, proximidade e afinidade	25
5. Relações de trabalho	10	I. Na relação entre colaboradores	26
6. Compromissos da liderança	11	II. Na relação entre colaboradores e fornecedores	26
7. Postura dos colaboradores	13	9.3. Atividades paralelas e externas	27
7.1. Protocolo de Encaminhamento dos		9.4. Cortesias e contribuições	28
Casos de Racismo e Promoção da Equidade Racial	16	10. Compromisso com o Código de Ética	29
8. Interação com os públicos de relacionamento	17	11. Abrangência e gestão	30
8.1. Público	18	12. Orientações, dúvidas e reportes	31
8.2. Fornecedores	19	13. Sanções disciplinares	33

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# Mensagem da liderança

Somos uma instituição viva, em constante aperfeiçoamento, aprimorando continuamente processos e relações cotidianas sempre pautados pela confiabilidade, transparência e responsabilidade, fundamentos que asseguram a sustentabilidade e a integridade da organização. Esses valores, alicerçados na ética e na governança que estruturam nossa Cultura Organizacional, remetem à nossa essência, expressa em uma das primeiras declarações da Fundação: inspirar e promover o desenvolvimento de cada brasileiro como cidadão capaz de participar e transformar a sociedade. Nosso horizonte é agir com coerência e solidez, sempre em favor da equidade, em um movimento permanente de aprendizado e dinamismo que busca gerar legados duradouros.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES


Fiéis a esse propósito, acreditamos no fazer conjunto: unimos equipes interdependentes, construímos parcerias consistentes e cultivamos um diálogo pautado pela alteridade com diferentes agentes sociais. Nesse percurso, mantemos uma agenda cuidadosa de escuta ativa junto às redes em que atuamos, revisitamos nossas competências e nos apoiamos em evidências para definir prioridades que orientam nossos ciclos de atuação.

A partir dos pilares da cultura e da educação — sempre comprometidos com a formação integral do sujeito, sua cidadania, fluência cultural e inclusão produtiva — somamos também, por meio de nossa governança, o apoio a iniciativas na área da saúde. Assim, nossa agenda tem se tornado cada vez mais integrada e sinérgica, baseada em dados, pesquisas, projetos bem direcionados e metodologias capazes de fortalecer as políticas públicas no Brasil e ampliar o potencial transformador de nossas ações.

Para que esses objetivos se realizem, nossa atuação deve estar alinhada às diretrizes da Fundação, em sintonia com o legado do Itaú Unibanco e em plena conformidade com a legislação. Nesse contexto, o Código de Ética cumpre um papel fundamental: constitui-se como guia orientador e formativo, explicitando os princípios que devem nortear nossas relações de trabalho, internas e externas, e prevenindo práticas antiéticas ou fraudulentas.

Como nos lembra Emmanuel Lévinas, a ética em sua plenitude nasce no encontro com o Outro e na responsabilidade que dele emana. É nessa relação que reconhecemos nossos compromissos de exercitar permanentemente esses princípios ao agir com integridade, promover a dignidade humana e fortalecer, por meio da interdependência, a construção de uma organização mais potente, capaz de gerar pertencimento, ampliar horizontes e produzir um impacto ainda maior para a sociedade.



Somos uma organização viva, que aprende, escuta, acolhe e age para transformar. 

**Eduardo Saron**  
Presidente



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 1. Sobre a Fundação

A **Fundação Itaú**, criada em 2019, tem como propósito **inspirar** e **criar condições para o desenvolvimento de cada brasileiro como cidadão capaz de transformar a sociedade.**





- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

Constitui-se como a organização responsável por ampliar o compromisso do Itaú Unibanco nos campos da inclusão produtiva de jovens, da cultura e da educação.

Para alcançar esse propósito, a Fundação se estrutura em três frentes: Itaú Cultural, Itaú Social e Itaú Educação e Trabalho. Complementarmente, conta com a Superintendência de Governança e Transformação Digital e com as áreas de Comunicação e do Observatório, que asseguram solidez institucional, inovação, produção de conhecimento e diálogo permanente com a sociedade.

Nossa cultura é o que nos conecta, orienta e impulsiona na realização do nosso propósito. Ela não está apenas em nossos discursos: manifesta-se diariamente nas práticas, decisões e na maneira como nos relacionamos com os diversos públicos — a sociedade, os parceiros privados, o terceiro setor, o poder público e também entre nós.

Ao longo dos últimos anos, desenvolvemos conceitos, fizemos declarações e publicamos documentos que posicionam a Fundação, expressam nossa essência e oferecem referências para a nossa atuação. Esse movimento é fruto do trabalho de nossas lideranças, com forte participação dos colaboradores e sempre sob orientação do Conselho Curador, em consonância com o estatuto e com os princípios dos nossos fundadores e mantenedores.

Entre nossos documentos-chave, destaca-se a Cultura Organizacional, que reúne os nove elementos que consolidam nossa identidade institucional. Eles traduzem os princípios que orientam projetos, relações e entregas, fortalecendo nosso compromisso com impacto social, equidade, integridade, inovação e diversidade. Cada elemento é um pilar que sustenta nossas escolhas e reflete tanto quem somos quanto o futuro que queremos construir.

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 1.1. Elementos da cultura organizacional



**Valorização das pessoas:** acreditar na potência das pessoas e de seus saberes. Estimular e reconhecer com transparência a contribuição e as entregas individuais e coletivas.



**Pluralidade:** valorizar, respeitar e conviver com as diferenças. Estimular relações e ambientes inclusivos e acolhedores para e com todas as pessoas, considerando raça, etnia, gênero, território, acessibilidade, faixa etária/idade etc.



**Aprendizado contínuo:** aprender a aprender e aprender sempre. Abrir-se a diferentes perspectivas para mobilizar, produzir e compartilhar conhecimentos.



**Gestão participativa:** construir melhores soluções, reconhecendo as diferentes responsabilidades na tomada de decisão. Gestão que escuta e garante espaços de compartilhamento e mobilização das equipes.



**Criação conjunta:** estimular ambientes para que potências individuais e coletivas criem soluções transformadoras e efetivas para a sociedade.



**Impacto para sociedade:** mobilizar-se para promover mudanças na vida das pessoas. Gerar resultados com espírito público, que busquem a redução das desigualdades.



**Medição de resultados:** avaliamos constantemente o impacto de nossas ações. Estimulamos o uso de dados e evidências em nossos programas e processos de tomada de decisão.



**Inventiva e precursora:** sonhar com o impossível agora. Conectar múltiplos saberes para realizar e inspirar futuros hoje.



**Ética e Governança:** fortalezas para a sustentabilidade e a integridade da organização. Promover processos e relações cotidianas com confiabilidade, transparência e responsabilidade.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 2. Objetivo do Código de Ética



**O Código de Ética é um documento normativo sobre condutas éticas e tem como objetivos:**

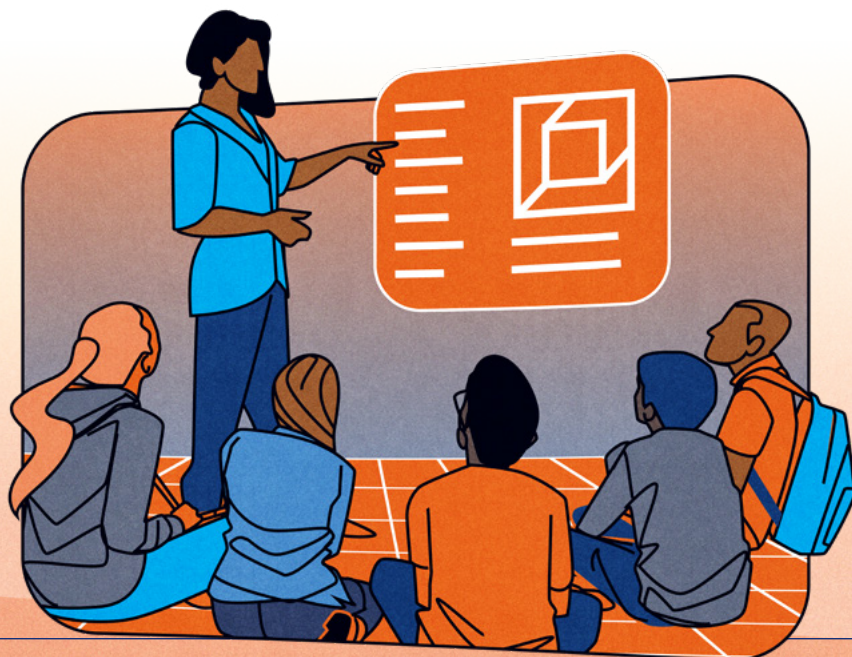
- I.** Orientar a conduta de todos que contribuem para as atividades da Fundação, estimulando o comportamento ético e transparente em todas as relações estabelecidas, incluindo ações concretas para promover a diversidade, a pluralidade e a inclusão.
- II.** Evitar situações que possam ocasionar conflitos de interesses e orientar a melhor maneira de condução;
- III.** Preservar a reputação da Fundação, contribuindo para o desenvolvimento e o fortalecimento de sua imagem perante a sociedade;
- IV.** Aperfeiçoar os padrões de conduta e consolidar a transparência da condução dos projetos da Fundação;
- V.** Atuar de forma a combater qualquer forma de discriminação, assédio, injúria, exclusão ou restrição de pessoas — seja por motivo de gênero, raça, etnia, cultura, condição social, religião, idade, orientação sexual, identidade de gênero, convicções pessoais, condição de saúde, deficiência, nacionalidade, cargo, função ou qualquer outra característica.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 3. Governança corporativa

**Alinhamos as atividades da Fundação com seus objetivos sociais, promovendo o acesso de todos os brasileiros à arte, à cultura e à educação, com o apoio e a orientação de seus órgãos de governança: a Diretoria Estatutária, o Conselho Fiscal e o Conselho Curador.**



## 4. Leis, normas e regulamentos

**Cumprimos as leis, as normas e os regulamentos vigentes no Brasil.**

Seguimos políticas e práticas combatendo qualquer forma de ato ilícito e desconformidades.

Incentivamos a reflexão do ponto de vista ético sobre as nossas ações, que influenciam no nosso público de relacionamento e na sociedade de um modo geral.





- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 5. Relações de trabalho

Respeitamos os direitos humanos, os valores éticos e as iniciativas que promovem pluralidade, inclusão e equidade, assim como as ações de prevenção e combate a toda forma de discriminação, assédio, preconceito e condições de trabalho degradantes. Esses princípios fazem parte de nossa cultura e contribuem para um ambiente de maior saúde social, favorecem o clima organizacional, ampliam o potencial criativo, nossa relevância e fortalecem os valores da Fundação.

**Nosso convívio deve ser pautado pela ética, pelo respeito, pela transparência, pelo compromisso com o impacto social e pela atuação orgânica interdependente.**





- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 6. Compromissos de liderança

Acreditamos em uma liderança ética, inspiradora e orientada para resultados. Por isso, estabelecemos oito compromissos que fortalecem a institucionalidade e impulsionam transformações reais.

Cada decisão reverbera no ecossistema em que atuamos, exigindo responsabilidade, escuta ativa, presença qualificada e coerência. Liderar é promover ambientes inclusivos, respeitar a individualidade em consonância e em articulação com o coletivo, sem que um se sobreponha ao outro, reconhecendo que a força da organização nasce justamente do encontro entre essas duas dimensões. É também valorizar saberes diversos e criar oportunidades concretas de desenvolvimento.

A seguir, apresentamos os oito compromissos que fundamentam nossa atuação como líderes da Fundação Itaú.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

**1 Assumir e fortalecer a identidade institucional:** comprometer-se com nosso propósito, garantindo que, em cada decisão, reflitamos sobre quem somos e em qual instituição estamos inseridos, sempre reafirmando o legado recebido para, juntos, construirmos caminhos ainda mais sólidos.

**2 Garantir a interdependência e a corresponsabilidade:** ser líder é reconhecer que nossas ações vão além das fronteiras individuais, impactando as frentes de trabalho, a instituição e o ecossistema que integramos — das pessoas à natureza. A perspectiva é que cada indivíduo da organização reconheça seu papel ativo nas ações e na constituição dos compromissos.

**3 Praticar uma gestão humanizada, sem protecionismo:** liderar com respeito e responsabilidade não é proteger ou tomar decisões pelos outros, mas sim criar um ambiente onde as pessoas se sintam valorizadas,

seguras e capacitadas para participar, crescer e contribuir com o seu melhor.

**4 Tomar decisões corajosas no tempo certo:** agir com tempestividade exige sensibilidade para compreender o contexto, saber escutar e envolver as vozes certas, além de interpretar com atenção os sinais de mudança, com plena consciência das responsabilidades e implicações de cada escolha.

**5 Reconhecer o potencial dos diferentes saberes:** valorizar os conhecimentos diversos e plurais, que vão desde as sabedorias ancestrais até os aprendizados do presente. Ser curioso na busca por soluções, reconhecendo a singularidade de cada indivíduo e promovendo trocas que façam emergir a inteligência coletiva para ações efetivas.

**6 Fazer parar atos de preconceito:** promover uma cultura de acolhimento,

respeito e compromisso em agir contra atos de discriminação, atuando de forma ativa e também prevenindo que ocorram. Celebrar a pluralidade como uma força que potencializa nossas equipes, as soluções propostas e o ambiente de trabalho.

**7 Trazer futuros por meio de estratégias que materializam o presente:** enxergar além do imediato é uma habilidade essencial para as lideranças. Significa aproximar os futuros possíveis e desejados do agora, transformando visões inspiradoras em ações concretas e assertivas.

**8 Ser um líder ético e que promove impacto:** a forma como agimos é tão importante quanto os objetivos que alcançamos. Ambos devem estar comprometidos com a integridade, transparência e justiça, sempre mobilizados para a redução das desigualdades.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 7. Postura dos colaboradores

Os colaboradores são essenciais para o alcance dos objetivos da Fundação; assim, faz-se necessário o aprimoramento contínuo do trabalho, em um ambiente motivador, cooperador e de respeito mútuo. É obrigação de todos o comportamento e a prática de atitudes responsáveis.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES



## É necessário:

- Realizar o trabalho com dignidade, respeito, transparência, integridade e diligência, preservando sempre os interesses e objetivos da Fundação;
- Valorizar a diversidade e a pluralidade, reconhecendo o direito às diferenças e estimulando a convivência e a interação entre elas, de modo a contribuir para um ambiente ético;
- Construir relações baseadas no respeito mútuo, na confiança e na cooperação entre todos;
- Conhecer e seguir as políticas, procedimentos, regras e manuais da Fundação, além de participar dos treinamentos previstos;

- Cumprir as leis vigentes e demais normas trabalhistas, prezar por relações saudáveis e não compactuar com qualquer forma de assédio ou discriminação.
- Ser receptivo e estar aberto para ouvir opiniões divergentes, sempre visando o lado construtivo;
- Propor-se a melhorias de forma contínua;
- Zelar pelos equipamentos, pelas máquinas e instalações e utilizá-los exclusivamente para o trabalho;
- Zelar pela confidencialidade das ideias, estratégias, dados e outras informações internas, que são valiosas para a Fundação e não são públicas;
- Utilizar de forma responsável os benefícios concedidos, observando todas as regras internas;

- Evitar a realização de apostas, rifas, bolões ou jogos com premiações entre colaboradores;
- Respeitar a participação facultativa em rateios de comemorações internas, presentes para colegas, amigo secreto etc., preservando um clima sadio, mantendo prudência nos valores e evitando exageros;
- Praticar o consumo consciente dos recursos providos, tais como água, energia e material de escritório;
- Respeitar o direito à livre associação sindical, partidária e religiosa;
- Atuar de forma responsável nas mídias sociais e em outros meios externos de comunicação, evitando abordagens desrespeitosas, discriminatórias ou que possam gerar um entendimento desfavorável, tanto ao colaborador quanto à Fundação.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES



## É inaceitável:

- Discriminar ou ser conivente com a prática de discriminação ou assédio, por gênero, cultura, etnia, raça, cor, condição social, religião, crença, idade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, situação familiar, nacionalidade, convicções políticas ou filosóficas, condição genética ou de saúde, características físicas, deficiência ou qualquer outro ato que provoque dano à integridade pessoal do outro;
- Utilizar o nome da Fundação ou o cargo ocupado para obter benefícios ou vantagens indevidas, para si ou para outros, colocando em risco a imagem reputacional da Fundação;
- Fazer negócios pessoais, tais como vender ou comprar mercadorias ou serviços de outros colaboradores, nas dependências da Fundação, para si ou terceiros, com o objetivo de ganho financeiro;
- Realizar ações, mesmo que sem ganho financeiro, como arrecadações em geral, que possam gerar desconforto no ambiente de trabalho;

- Realizar empréstimos para outros colaboradores, dando margem a desentendimentos caso algo não saia como esperado;
- Induzir outros a erro, podendo causar prejuízos para a área ou para a Fundação. Ser conivente com o erro do outro;
- Censurar a livre expressão de pensamento, observando sempre o respeito mútuo;
- Retaliar quem reportar de boa-fé aos canais competentes de orientação e denúncia a ocorrência de assédio, discriminação, favoritismo, infração ao Código de Ética ou a outros documentos normativos internos;
- Agir de maneira inadequada em confraternizações internas e externas, como viagens e festas, e abusar de bebidas alcoólicas nesses eventos;
- Usar drogas ilícitas, comprometendo a própria saúde e o desempenho no trabalho;

- Disseminar conteúdos contrários aos valores da Fundação;
- Praticar ou tolerar assédio moral ou sexual, seja de forma presencial ou virtual, que comprometa a dignidade e a integridade das pessoas envolvidas, gerando consequências legais e prejudiciais ao ambiente de trabalho;
- Deixar de cumprir as normas internas e a legislação vigente do país, podendo expor de alguma maneira a Fundação e, possivelmente, causar prejuízos;
- Reproduzir comentários maldosos ou boatos sobre colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais, parceiros institucionais ou o público em geral;
- Utilizar meios externos de comunicação e redes sociais para divulgar informações confidenciais ou relacionadas ao trabalho que comprometam a segurança e a reputação da Fundação;
- Falar com a imprensa em nome ou sobre a Fundação sem a prévia autorização da área responsável e das áreas de Comunicação.

- 1** SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2** OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3** GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4** LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5** RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6** COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7** POSTURA DOS COLABORADORES
- 8** INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9** CONFLITOS DE INTERESSES
- 10** COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11** ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12** ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13** SANÇÕES DISCIPLINARES

## 7.1. Protocolo de Encaminhamento dos Casos de Racismo e Promoção da Equidade Racial

A Fundação valoriza a inclusão e a convivência harmoniosa entre todas as pessoas, promovendo um ambiente de respeito, diálogo e aprendizado contínuo. Nossa atuação é pautada pela transparência e pela responsabilidade.

Dessa forma, estabelecemos um protocolo que orienta e informa os colaboradores da Fundação sobre os procedimentos a serem adotados em situações de racismo no ambiente de trabalho.

Esse protocolo reafirma o compromisso da Fundação com a equidade, a ética e a pluralidade, posicionando-se de forma firme contra qualquer discriminação étnico-racial.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 8. Interação com os públicos de relacionamento

As relações da Fundação se baseiam, antes de tudo, em relações humanas saudáveis, pautadas pela ética, pela integridade e pela transparência. Assim sendo, destacamos a conduta da Fundação com seus grupos de relacionamento:



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 8.1. Público

O público é nossa razão de existir, uma vez que as nossas ações têm o objetivo de promover a educação, a cultura, a assistência social, a defesa e a garantia dos direitos, bem como o fortalecimento da sociedade civil no país.



- Elaborar ações que contribuam para a melhoria e o avanço da sociedade, construindo programas que dialoguem com os territórios e promovam a valorização do ser humano;
- Fomentar a pluralidade e o respeito às diferentes culturas e etnias, garantindo um ambiente comprometido com a equidade;
- Fornecer informações sobre o conteúdo dos projetos, programas e programações de forma transparente, objetiva e correta, sempre alinhadas aos objetivos da Fundação;
- Garantir atendimento preferencial aos públicos assegurados em legislação específica;
- Disponibilizar canais de atendimento preparados e aptos a resolver solicitações e reclamações com agilidade, em busca contínua de melhorias;
- Estar atento a todas as solicitações, em especial às que promovem a equidade racial e combatem o racismo, garantindo tratamento justo a todos;
- Prezar pela confidencialidade e pelo tratamento adequado das informações do público registradas nos sistemas informatizados ou recebidas por outros meios.



- Qualquer prática de discriminação, bem como a convivência com exclusão ou restrição de públicos por gênero, raça, etnia, cor, cultura, condição social, religião, crença, idade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, situação familiar, convicções políticas ou filosóficas, condição genética ou de saúde, características físicas permanentes ou temporárias, deficiência, nacionalidade ou qualquer outro motivo;
- Deixar de cumprir o nosso papel como agente de transformação da sociedade.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 8.2. Fornecedores

Os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais fazem parte da nossa cadeia de valor e são meios fundamentais para o alcance dos objetivos da Fundação.



### É necessário:

- Buscar fornecedores que ofereçam a melhor relação custo-benefício, adotando critérios objetivos, transparentes e justos de seleção e contratação;
- Valorizar fornecedores alinhados aos valores da Fundação e que promovam a pluralidade e o combate à desigualdade racial;
- Tomar todas as medidas necessárias para cumprir a legislação vigente, em todos os âmbitos, bem como as obrigações estabelecidas nos contratos firmados.



### É inaceitável:

- Qualquer favorecimento em processos de negociação;
- Manter vínculos comerciais ou pessoais com fornecedores que comprometam a isenção nos processos;
- Compartilhar informações estratégicas que possam comprometer a transparência e a imparcialidade;
- Praticar ou tolerar qualquer forma de discriminação, segregação ou preconceito.

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 8.3. Terceiro Setor

A Fundação busca, por meio de sua atuação educacional, social e cultural, contribuir para uma sociedade mais igualitária, promovendo a diversidade, a pluralidade e garantindo oportunidades equitativas. Nesse sentido, implementa projetos em parceria com organizações da sociedade civil (OSCs), organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), entidades filantrópicas, fundações, institutos, fundos comunitários, associações sem fins lucrativos, entre outras instituições de finalidade pública.



**É necessário:**

- Construir parcerias voltadas ao desenvolvimento da sociedade, observando a legislação local e em conformidade com as diretrizes internas da Fundação;
- Apoiar e incentivar iniciativas de desenvolvimento educacional, social e cultural nos territórios em que atuamos, observando também comunidades historicamente marginalizadas e discriminadas, a fim de promover equidade no acesso à cultura, à educação de qualidade e à inclusão produtiva.



**É inaceitável:**

- Realizar parcerias e contribuições (doações e patrocínios) para organizações do Terceiro Setor em razão de relacionamentos pessoais ou que não estejam em conformidade com a legislação, às diretrizes internas e os objetivos da Fundação.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 8.4. Poder Público

É necessário construir relações com o Poder Público para o alcance dos objetivos da Fundação, tais como as Secretarias Municipais e Estaduais de Educação e órgãos de Cultura. As relações com funcionários e autoridades públicas exigem da nossa parte muita transparência e boa-fé.



### É necessário:

- Manter nossas decisões isentas de preferência ou influência, afastando sempre a possibilidade de conflitos de interesses;
- Dar tratamento igualitário profissional a todos os representantes de órgãos públicos, ficando a eles disponíveis, sempre que solicitadas, as informações exigidas por lei;
- Firmar parcerias visando o benefício da coletividade;
- Manter uma relação íntegra, não compactuando com corrupção, favorecimento e obtenção de vantagens ilegais, defendendo sempre os interesses éticos da Fundação;
- Declarar expressamente não oferecer e não aceitar presentes, brindes, hospitalidades e pagamentos a agentes públicos com o intuito de obter vantagens para a Fundação, para a empresa diretamente ou por terceiros.
- Representar a Fundação perante o Poder Público somente quando lhe for conferida tal atribuição, e em conformidade com os documentos societários vigentes.

### É inaceitável:

- Aliciar entes públicos por meio do oferecimento de presentes ou vantagens indevidas, visando a facilitação nos projetos com o Poder Público, ou seja, qualquer meio que configure corrupção ou infrações penais;
- Priorizar interesses particulares em detrimento do bem comum ou qualquer prática que coloque em risco a reputação da Fundação.

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 8.5. Mídia

A imagem da Fundação é construída com muito esforço e é um bem muito importante a zelar. Todos somos responsáveis pela preservação de sua reputação. Os meios de comunicação possuem um papel significativo nessa construção.



### É necessário:

- Manter o relacionamento com a mídia pautado sempre na veracidade, com o objetivo de contribuir para que os veículos de comunicação cumpram sua função na sociedade;
- Alinhar previamente com as áreas de Comunicação para a participação em entrevistas e programas na mídia utilizando o nome da Fundação.

### É inaceitável:

- Divulgação de qualquer informação que envolva o nome da Fundação, seus colaboradores e fornecedores, por meio de redes sociais, telefones, e-mails, conversas pessoais em locais públicos, fomentando notícias de imprensa sem o devido alinhamento com a área de Comunicação, representando um risco reputacional e de imagem.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTE
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 9. Conflitos de interesses

O conflito de interesses pode fazer com que a isenção das nossas ações fique comprometida, bem como colocar em risco a reputação da Fundação, de seus administradores e colaboradores. Assim, para não abusar das prerrogativas da posição que ocupamos e para evitar práticas que possam gerar benefícios particulares ou vantagens indevidas para terceiros, comunicamos prontamente à gestão e aos canais competentes toda situação que possa resultar em conflito de interesses e solicitamos orientação a respeito.

## 9.1. Informações e dados

Em razão de nosso trabalho, utilizamos conhecimentos, dados, inclusive pessoais, e informações a todo momento, sejam eles métodos, técnicas, tecnologias, sistemas, softwares ou outros, e a maneira como administramos isso pode gerar resultados positivos ou negativos, tanto para a reputação dos colaboradores quanto para a Fundação.

O tratamento correto e o sigilo das informações e dados que não são públicos são muito importantes no âmbito profissional e pessoal.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTE
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES



## É necessário:

- Zelar pelos documentos e pelas informações que possam causar prejuízos à Fundação;
- Garantir a confidencialidade dos dados, sendo responsável na utilização de mecanismos de segurança de informação e cibernética;
- Solicitar autorização do gestor responsável antes de utilizar, de qualquer forma, informações não públicas, especialmente em atividades ou publicações externas, como palestras, aulas e livros;
- Solicitar um parecer ao Comitê Encarregado de Dados antes de utilizar, sob qualquer forma, dados pessoais, especialmente em atividades ou publicações externas;
- Respeitar a privacidade do público com que nos relacionamos, mantendo em sigilo seus cadastros e as informações que obtivermos;
- Observar as especificidades e autorizações vinculadas ao tratamento dos dados pessoais, de modo a garantir que as utilizações sejam as mesmas informadas previamente ao titular;
- Assegurar que os dados pessoais sejam acessados e/ou tratados exclusivamente por pessoas necessárias para determinada atividade, em especial nos tratamentos que envolvam dados sensíveis;
- Tratar dados pessoais exclusivamente para fins específicos, legítimos e necessários;
- Manter os dados pessoais armazenados apenas pelo tempo necessário.



## É inaceitável:

- Divulgar informações inverídicas, prejudicando a imagem de colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais, parceiros institucionais, públicos de relacionamento e da Fundação;
- Fazer uso de cópias de informações, dados, softwares etc., mesmo que desenvolvidos em seu ambiente de trabalho, por serem classificados como propriedade intelectual;
- Utilizar informações confidenciais da Fundação para fins particulares ou para repasse a terceiros sem a prévia autorização dos titulares da informação.
- Realizar qualquer tratamento de dados pessoais sem observar a política de proteção de dados da Fundação;
- Divulgar e/ou compartilhar dados pessoais, de qualquer base de dados da Fundação, com terceiros, sem prévia e devida autorização, bem como para finalidade que não esteja de acordo com os interesses da Fundação.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 9.2. Parentesco, proximidade e afinidade

Indicações e contratações de parentes, cônjuges ou pessoas com relação de proximidade são permitidas, mas, para todas as situações, devem ser observadas as disposições previstas em política própria de conflitos de interesses, bem como o preenchimento de formulário interno específico obrigatório. Caso o cenário resulte em conflito de interesses, deverá ser avaliado pela gestão e pelas áreas competentes.

Algumas relações podem resultar em situações que configurem conflitos de interesses. Entre elas destacamos:

- **Relações entre colaboradores;**
- **Relações entre colaboradores e fornecedores.**

Entre as pessoas que merecem atenção especial, temos cônjuges, companheiros de união estável, parentes ascendentes, descendentes, colaterais ou por afinidade.

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## I. Na relação entre colaboradores



### É necessário:

- Declarar qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com outro colaborador para o gestor e no formulário interno, específico e obrigatório;
- Informar ao gestor direto e ao responsável pela contratação caso tenha intenção de indicar um parente ou pessoa de relacionamento próximo;
- Atentar para os casos de transferência interna, junção ou dissolução de áreas, a fim de verificar se não há nenhum impedimento e avisar prontamente o gestor;
- Observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema em política interna própria.



### É inaceitável:

- Praticar o favoritismo resultante do grau de parentesco, proximidade ou afinidade com outro colaborador, podendo afetar a tomada de decisões e o clima sadio no ambiente de trabalho.

## II. Na relação entre colaboradores e fornecedores



### É necessário:

- Declarar qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e parceiros institucionais da Fundação no formulário interno, específico e obrigatório;
- Informar também ao gestor do contrato sobre as relações mencionadas no item acima, para identificar se não há algum impedimento;
- Observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema em política interna própria.



### É inaceitável:

- Facilitar indevidamente negócios em nome de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e parceiros institucionais em razão de grau de afinidade, proximidade ou parentesco.



## 9.3. Atividades paralelas e externas

O exercício de atividades paralelas e externas e a participação em sociedades pelos colaboradores são permitidos, mas podem resultar em conflitos de interesses; por isso, toda atividade que não for desenvolvida no ambiente de trabalho e em função do trabalho precisa ser criteriosamente avaliada.



### É necessário:

- Declarar qualquer atividade paralela e externa exercida com habitualidade e de forma remunerada em formulário interno, específico e obrigatório;
- Avisar o gestor direto sobre assumir atividades fora da Fundação;
- Consultar a área responsável quando tiver dúvidas sobre a possibilidade de exercer atividades paralelas e externas;
- Observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema em política interna própria.



### É inaceitável:

- Exercer atividades de forma autônoma ou em organizações que conflitem de algum modo com as próprias atividades desempenhadas na Fundação;
- Realizar negócios particulares ou societários com profissionais ou empresas que sejam fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais ou parceiros institucionais da Fundação, que possam gerar situações de conflitos de interesses.

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

## 9.4. Cortesias e contribuições

Algumas práticas comerciais em relacionamentos externos podem ser o meio encontrado por muitos como forma de influenciar decisões, tanto no setor público quanto no privado. Nesse cenário, podemos citar presentes, cortesias, almoços, viagens de negócios, convites para eventos, shows etc.

O que deve restar nítido é que esses benefícios indevidos não podem ser confundidos com o objetivo de estreitar relações e influenciar as ações.



**É necessário:**

- Ser cautelosos na interação com terceiros, tanto do setor público como do privado, e não compactuar com ações que possam comprometer a transparência das atividades da Fundação.



**É inaceitável:**

- Prometer, oferecer, conceder, sugerir ou receber contribuições, cortesias, presentes ou gratificações de qualquer natureza de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, institucionais ou agentes públicos com o objetivo de obter vantagens, facilitar ações ou atividades da Fundação, sendo para si mesmo ou para terceiros.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 10. Compromisso com o Código de Ética

O Código de Ética é um documento construído para todos os colaboradores e administradores da Fundação, e deve ser consultado regularmente, bem como suas disposições observadas sempre com o intuito de nortear as melhores práticas.

Quando se deparar com dúvidas sobre como agir em determinadas situações, lembre-se destas questões:

Se eu tomar uma atitude, estarei de acordo com o que li no Código de Ética ou em alguma política interna?

É uma atitude que eu esperaria de outro colaborador?

Minha decisão é favorável à Fundação e ao seu público de relacionamento?

Fazer uso do Código de Ética nas relações de trabalho e nas relações comerciais e institucionais é imprescindível para o bom funcionamento da Fundação. O compromisso com as diretrizes contidas neste documento é uma responsabilidade de todos.

**Os temas mais relevantes, como conflitos de interesses, possuem políticas próprias apartadas, que devem servir de base para consulta de forma contínua também.**

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 11. Abrangência e gestão do Código de Ética

**As disposições contidas neste Código aplicam-se a todos os integrantes da Fundação, a saber:**

- Presidência;
- Conselho Curador;
- Conselho Fiscal;
- Superintendências;
- Colaboradores.

Os princípios deste Código se estendem, no que couberem, a todos os envolvidos nos projetos, além de estagiários, jovens aprendizes e temporários.

Os profissionais em posição de direção e de gestão são responsáveis por assegurar que os valores e os princípios estabelecidos neste documento orientem as decisões tomadas em suas respectivas áreas de atuação, devendo estimular sua aplicação e disseminá-los para suas equipes de trabalho.

O Código foi aprovado pela Presidência e Conselho Curador da Fundação Itaú.

Os Colegiados de Ética monitoram o cumprimento dos documentos normativos e resolvem dúvidas relativas a diretrizes.



- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 12. Orientações, dúvidas e reportes

Para orientações, dúvidas e reportes, as áreas de **Riscos e Compliance** e **Consultoria Pessoas** da Fundação poderão auxiliar, a depender da temática abordada.

As consultas poderão ser enviadas para os e-mails:

- [compliance@fundacaoitau.org.br](mailto:compliance@fundacaoitau.org.br)
- [consultoriapessoas@fundacaoitau.org.br](mailto:consultoriapessoas@fundacaoitau.org.br)

## **Canal de manifestação: Protocolo de Encaminhamento dos Casos de Racismo e Promoção da Equidade Racial**

A Fundação possui um canal de manifestação para que os colaboradores possam endereçar situações de racismo ou discriminação étnico-racial no ambiente de trabalho. Recomendamos que esta caixa de e-mail seja o canal preferencial para que as situações sejam reportadas:

- [pluralidade@fundacaoitau.org.br](mailto:pluralidade@fundacaoitau.org.br)

**É importante  
frisar que em  
todos os casos:**



O sigilo será mantido nas apurações;

O anonimato será assegurado;

O processo de apuração será conduzido com imparcialidade e independência;

Denúncias de má-fé estarão sujeitas às sanções disciplinares;

Tentativas de retaliação estão sujeitas às sanções disciplinares.

- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

Caso o colaborador opte por buscar diretamente os canais competentes do banco, observar a seguinte divisão:

## Consultoria de Ética

Dúvidas sobre:

- Conflitos de interesses;
- Dilemas éticos.



**E-mail para contato:**

[consultoriadeetica@itau-unibanco.com.br](mailto:consultoriadeetica@itau-unibanco.com.br)

## Ombudsman

Suspeitas, denúncias e reclamações sobre:

- Conflitos de interesses no ambiente de trabalho e conflitos interpessoais.



**E-mail para contato:**

[ombudsman@ombudsman.itau-unibanco.com.br](mailto:ombudsman@ombudsman.itau-unibanco.com.br)



**Telefone:** 0800-721-4040



**IU Conecta:** Para mim → Inspetoria e Ombudsman → Registrar manifestação

## Inspetoria

Dúvidas, suspeitas e denúncias sobre:

- Fraudes sistêmicas e documentais;
- Atos de corrupção e propina;
- Incidentes de segurança da informação, pessoal, física e patrimonial;
- Furto, roubo e arrombamento nas dependências;
- Desvio comportamental.



**E-mails para contato:** [inspetoria@itau-unibanco.com.br](mailto:inspetoria@itau-unibanco.com.br) e [fornecedoresrelatos@itau-unibanco.com.br](mailto:fornecedoresrelatos@itau-unibanco.com.br)



**IU Conecta:** Para → Inspetoria e Ombudsman → Inspetoria → IU Denúncia | Denúncia anônima

## Comitê de Auditoria

Suspeitas e denúncias sobre:

- Descumprimento legal ou regulamentar;
- Fraudes e erros nas atividades de auditoria, contabilidade e controles internos.



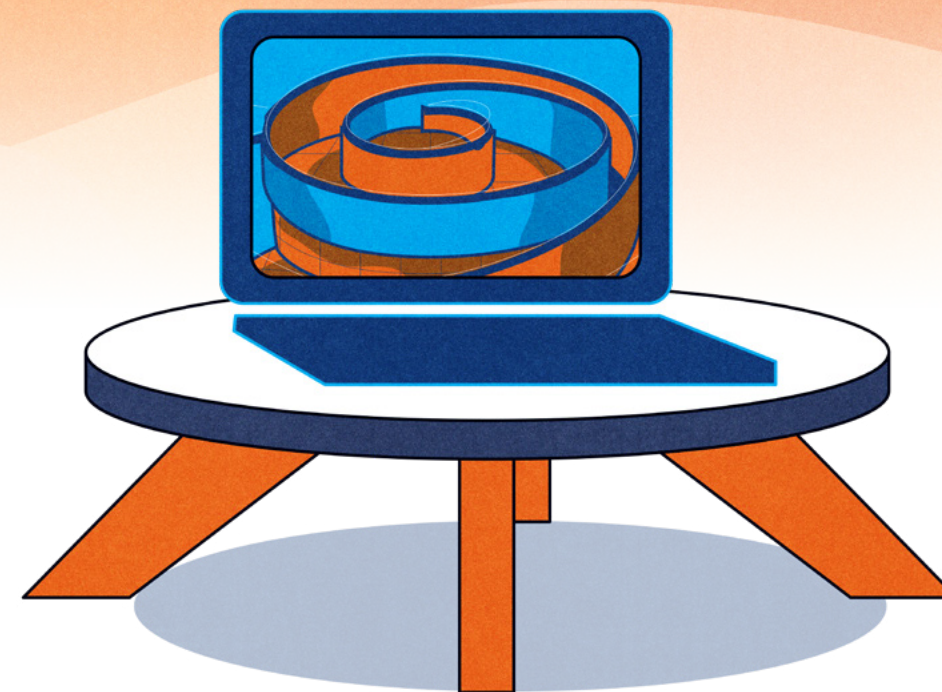
**E-mail para contato:**

[comite.auditoria@itau-unibanco.com.br](mailto:comite.auditoria@itau-unibanco.com.br)




- 1 SOBRE A FUNDAÇÃO
- 2 OBJETIVO DO CÓDIGO DE ÉTICA
- 3 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 4 LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS
- 5 RELAÇÕES DE TRABALHO
- 6 COMPROMISSOS DA LIDERANÇA
- 7 POSTURA DOS COLABORADORES
- 8 INTERAÇÃO COM OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO
- 9 CONFLITOS DE INTERESSES
- 10 COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA
- 11 ABRANGÊNCIA E GESTÃO
- 12 ORIENTAÇÕES, DÚVIDAS E REPORTES
- 13 SANÇÕES DISCIPLINARES

# 13. Sanções disciplinares



A aderência a este documento é obrigatória a todos, portanto o Código deverá ser assinado por meio do formulário disponível no link:

 <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSexcqVE2MPpQmkHwGrOrAv8HsDFN4tj03pooFYQwjUTb-VfcQ/viewform>

O descumprimento das diretrizes do Código de Ética e das demais políticas internas será avaliado pelos responsáveis e é passível de sanções disciplinares estabelecidas em normas internas da Fundação e do conglomerado Itaú Unibanco.

A ética é **inegociável** e um **dever de todos** para o alcance dos objetivos da Fundação Itaú.





# Código de **Ética** 2025