

CÓDIGO DE CONDUCTA

MENSAGEM DA DIREÇÃO

A **KRD – Corretora de Seguros** é uma empresa do Grupo Vital, tendo como objeto social a comercialização de planos corporativos de saúde, planos odontológicos e seguro de vida. Seu produto exige que se estabeleça uma relação de confiança com os consumidores, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de trabalho, por isso a identidade da KRD encontra base nos seguintes valores básicos:

- 1-** Dignidade humana: valorizamos e investimos nas relações humanas, por isso buscamos proporcionar um ambiente de trabalho participativo e comprometido.
- 2-** Integridade e conformidade normativa: seguimos as regras jurídicas e administrativas que orientam nossa atividade empresarial.
- 3-** Lealdade e confiança: a lealdade aos nossos valores fortalece a confiança de todos aqueles que estabelecem contratos ou negócios com a KRD.
- 4-** Ética e transparência: não apenas defendemos e aplicamos a ética no ambiente corporativo, como demonstramos, interna e externamente, os procedimentos e métodos de gestão organizacional.

A manutenção dos valores que definem a missão da KRD exige uma atuação de ampla transparência com seus clientes, colaboradores, parceiros de trabalho, fornecedores e entidades públicas, com ética e respeito às normas legais que regem todas as relações necessárias ao cumprimento do seu objeto social.

Nessa perspectiva, a KRD – Corretora de Seguros definiu o seu Código de Conduta Ética, exigindo a observação rigorosa dos seus preceitos como parte integrante do Programa de Compliance [conformidade com as normas legais e integridade] que está sendo implantado a partir de janeiro do ano de 2019.

Contamos com a participação e o empenho de todas as pessoas às quais são destinadas essas normas de conduta ética na prática cotidiana da vida profissional, numa contribuição permanente para a promoção de uma sociedade melhor.



SUMÁRIO

1. OBJETIVO DO CÓDIGO DE CONDUTA.

2. ÉTICA, TRANSPARÊNCIA, INTEGRIDADE E CONFORMIDADE NORMATIVA:

2.1. *Ética e Conflitos de Interesses*

2.3. *Integridade e Conformidade Normativa*

3. RELAÇÕES PROFISSIONAIS:

3.1. *Responsabilidade social e*

3.2. *Respeito pessoal e profissional entre colaboradores*

3.3. *Respeito pessoal e profissional com o corpo diretivo*

3.4. *Respeito pessoal e profissional com clientes*

3.5. *Respeito pessoal e profissional com fornecedores e parceiros de negócios*

3.6. *Saúde e Segurança no ambiente de trabalho [interno ou externo]*

3.7. *Uso de telefones celulares, da internet, redes sociais e e-mail corporativo*

3.8. *Relações com Concorrentes*

3.9. *Uso de Informações, Confidencialidade e Transparência*

4. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO:

4.1. *Conceito de Funcionário Público*

4.2. *Atos de Corrupção*

4.3. *Reuniões com Agentes Públicos*

5. OFERECIMENTO OU RECEBIMENTO DE PRESENTES, VIAGENS, ENTRETENIMENTOS E REFEIÇÕES, HOSPEDAGEM OU QUALQUER OUTRA VANTAGEM:

5.1. *Financiamento Político... aceita ou não aceita [políticos ficha suja]; montante; comunicação à Justiça Eleitoral pela empresa e pelo candidato*

5.2. *Doações filantrópicas.*

6. DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA.

7. DEPARTAMENTO DE ORIENTAÇÃO ÉTICA E INVESTIGAÇÃO INTERNA:

7.1. *Função*

7.2. *Composição*

8. CANAL DE DENÚNCIAS:

8.1. *Interno*

8.2. *Externo*

9. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO.

10. AUDITORIAS INTERNAS E EXTERNAS.

1. OBJETIVO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

A **KRD – Corretora de Seguros** define nesse Código de Conduta Ética sua política de condução dos negócios com integridade, transparência e conformidade com leis e normas, atendendo aos seus interesses corporativos sem deixar de colaborar para edificar uma sociedade mais ética.

Esse documento contém orientações de observação obrigatória, compreendidas como requisitos mínimos e de base para a atuação profissional do corpo diretivo, dos colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios e terceiros interessados, de acordo com sua missão e valores, garantindo que sejam seguidos os mesmos comportamentos éticos, de responsabilidade individual e social nas relações internas e externas, em consonância com a legislação brasileira e com os princípios do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção.

Para garantir efetividade a essa pretensão, além da definição das orientações que jamais devem ser ignoradas, a empresa realizará programas de treinamento para os colaboradores e stakeholders e ações de due diligence e manterá um Canal de Denúncias do público interno e externo, instaurando investigação sobre fatos denunciados, que será conduzida pelo Departamento de Orientação Ética e Investigação Interna, constituído por..... Tal Departamento também terá a função de fazer os esclarecimentos necessários à perfeita compreensão dos comandos previstos nesse Código de Conduta.



2. ÉTICA, TRANSPARÊNCIA, INTEGRIDADE E CONFORMIDADE NORMATIVA

2.1. Ética e Conflitos de Interesse:

Ética é o conjunto de regras e valores difundidos na sociedade, e por isso um comportamento ético considera o respeito e a valorização humana de todos os membros de um ambiente social, inclusive dos ambientes corporativos e dos espaços públicos, nos quais podemos reconhecer semelhantes valores para a prática das condutas cotidianas.

Ou seja, há consensos sociais sobre o que é importante na vida individual e social, e esses consensos valorativos podem ser identificados nas leis e nas normas estabelecidas.

É a ética que vai determinar o que pode e o que não pode ser realizado, de modo que, numa situação na qual se tiver que escolher entre um interesse particular e um interesse do bem comum [dilema ético], o que deve prevalecer é o bem comum, o respeito legislação e a honestidade.

A isso damos no nome “escolha moral de acordo com a ética”.

A KRD Corretora de Seguros tem como princípio ético a regra de que seu corpo diretivo e colaboradores, ao tratar das relações entre si, com consumidores, parceiros de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores, agentes público ou concorrentes devem evitar situações que possam criar conflitos entre seus interesses pessoais com os interesses da empresa, e na hipótese de não se poder evitar os conflitos de interesses, deve prevalecer aquele que possa ser transparente, conforme a legislação vigente, os fins e a responsabilidade social da empresa.

2.3. Integridade e Conformidade Normativa:

A palavra compliance é comumente utilizada para definir uma gestão corporativa em conformidade com princípios, leis, atos normativos [regulamentos, portarias, estatutos e pactos], padrões de condutas, atividades e procedimentos organizacionais estabelecidos em regras nacionais e internacionais.

Esse é o compromisso ético incondicional da KRD Corretora de Seguros em todas as atividades realizadas em seu nome ou seu benefício.

Assim, no ambiente corporativo, todos devem pautar suas condutas observando a integridade das leis e normas, em conformidade as diretrizes, missão, valores e interesses da empresa, recomendando-se, como pauta de ação:

I. A prática de condutas pautadas pela impessoalidade, o que significa não favorecer pessoas em prejuízo de interesses pessoais, dos comandos desse Código de Conduta, da função social da empresa e das leis vigentes.

II. A prática de condutas pautadas pela moralidade, sendo rigorosamente vedada a solicitação, exigência, oferta, promessa ou aceitação de qualquer vantagem, pessoal ou profissional, econômica ou não, como contrapartida para atuação como colaborador, gestor, fornecedor, prestador de serviços, nas relações com consumidores, candidatos a emprego, terceiros interessados e agentes públicos.

III. Agir com lealdade, zelando pela imagem e identidade visual da empresa.

IV. Denunciar ao superior hierárquico ou ao Canal de Denúncias disponibilizado qualquer ato atentatório à imagem, patrimônio, reputação ou integridade normativa da empresa, a fim de prevenir riscos ou reprimir ilegalidades e infrações éticas.

V. Denunciar ao Departamento de Orientação Ética e Investigação Interna as condutas, evidentes ou prováveis, praticadas pelos gestores, colegas de trabalho, consumidores, prestadores de serviços, fornecedores e terceiros interessados que possam caracterizar crimes ou qualquer outra forma de violação à lei.

VI. Cooperação, com honestidade e transparência, nas investigações e apurações internas ou promovidas por órgãos públicos, relativos a condutas e procedimentos contrários a esse Código de Conduta Ética, à legislação e normas aplicáveis à atuação individual ou coletiva realizadas no âmbito da empresa, mantendo sigilo sobre o conteúdo das informações prestadas.

VII. Abster-se de atos que causem obstrução às investigações internas [dentro da empresa] ou externas [pelo Poder Público].

VIII. Cooperação para melhoria dos produtos e serviços oferecidos aos consumidores, atendendo-se aos comandos do Código de Defesa do Consumidor, à legislação civil, criminal e administrativa, conforme definido em contrato de trabalho e os treinamentos periódicos oferecido pela empresa.

IX. Contribuição e cooperação proativa com as práticas e procedimentos da empresa, com irrestrito respeito aos seus valores e missão institucional, para melhoria das relações com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, agentes público, colegas de trabalho e corpo diretivo.

X. Se abster de rasurar, adulterar, destruir, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da empresa, e/ou criar documentação ou registros falsos, para induzir outras pessoas a entendimento incorreto ou tendencioso sobre qualquer questão nesses documentos baseados.

XI. Realizar campanha política ou defesa religiosa nos locais de trabalho ou durante as atividades desempenhadas em nome da empresa.

XII. Manifestar-se publicamente em nome da empresa sem autorização do Corpo Diretivo.

XIII. Os colaboradores não podem ser sócios de empresas que sejam fornecedoras de produtos ou serviços à KRD, a fim de evitar a ocorrência de conflito de interesses.

XIV. Observar rigorosamente todas as regras de condutas contidas nesse Código de Ética.

3. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E COM A SOCIEDADE

A KRD – Corretora de Seguros tem compromisso com as pessoas, e por isso busca oferecer aos seus colaboradores condições adequadas de trabalho e desenvolvimento profissional. Além disso, reconhece a relevância de assumir uma responsabilidade social, aplicando em sua rotina de atividades o conceito de sustentabilidade ambiental. Por isso, define nesse Código de Conduta as diretrizes básicas que estão alinhadas aos valores que pretende propagar.

3.1. Responsabilidade social e sustentabilidade:

A atividade empresarial exerce grande impacto no ambiente, produzindo mudanças que afetam a qualidade de vida das pessoas e geram, inclusive, impacto na perenidade dos negócios. A KRD, mesmo não fazendo parte do segmento empresarial que produz maiores danos e gera os mais graves riscos ambientais, reconhece os impactos de ações coletivas e individuais no meio ambiente, e por isso, no espaço corporativo, terá como meta a observação e correção das ações cotidianas que colidem com o conceito de sustentabilidade.

A economia material e o lucro não são os vetores da política de sustentabilidade instituída na empresa, mas o respeito à sua missão.

A mudança de comportamento visa evitar o desperdício de recursos e materiais fornecidos pela empresa, que é a causa comum da geração excessiva de lixo.

Na mesma perspectiva, a empresa terá como política o correto descarte do lixo, privilegiando medidas que garantam a adequada destinação do material que reciclável e orgânico.

Os desafios de uma gestão sustentável serão compartilhados com os colaboradores, stakeholders e com a sociedade por meio de relatórios periódicos disponibilizados no site da empresa.

3.2. Respeito pessoal e profissional entre os colaboradores e, entre esses com o corpo diretivo:

O comportamento ético deve ser a base do relacionamento entre colegas de trabalho e entre estes e o corpo diretivo. Nas relações internas, deve prevalecer a honestidade de comportamento, cuidado nas relações e respeito à diversidade.

É vetado, por isso, incentivar, praticar o até mesmo tolerar a prática de atos que configurem violação a esse Código de Conduta, às práticas e padrões de procedimentos organizacionais, à legislação e normas formalmente instituídas.

A denúncia de comportamentos ilegais ou inadequados ao Departamento de Ética e Conformidade Normativa é uma obrigação de todos os colaboradores e membros do corpo diretivo, pois é uma relevante medida para a manutenção da ética, da confiança e da segurança no ambiente de trabalho.

Para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo, confiável, respeitoso, amistoso e ajustado à lei, especificam-se as seguintes diretrizes:

- É vetado o acesso e divulgação de material pornográfico e de pedofilia.

- Os relacionamentos afetivos pertencem à esfera privada e de intimidade de cada um, e por isso não devem ser expressados no ambiente de trabalho. A relação afetiva entre um colaborador e seu superior hierárquico não é proibida, mas deve ser comunicada ao corpo diretivo, a fim de evitar a ocorrência de conflito de interesses.

- A legislação trabalhista, cível e criminal vigente no Brasil considera ilícitos os assédios de natureza sexual ou moral, uma vez que tais comportamentos ofendem a intimidade, a honra, a imagem e a dignidade da vítima. Para facilitar as definições dos comportamentos proibidos que caracterizam assédio, esclareça-se que:

O assédio sexual por chantagem é aquele praticado pelo superior hierárquico [diretor, gerente ou supervisor], em condutas reiteradas ou não, visando a obtenção de favores sexuais em troca de benefícios no emprego.

O assédio sexual por intimidação não exige a hierarquia entre o [a] ofensor[a] e a vítima [ou seja, pode ser praticado entre colegas de trabalho ou entre colaboradores e fornecedores], e se caracteriza por conduta física ou verbal [escrita ou falada] apta a criar uma situação de humilhação e hostilidade que torne o ambiente de trabalho nocivo.

O assédio sexual pode ser praticado dentro ou fora do ambiente de trabalho, mas deve estar vinculado à relação empregatícia.

O assédio moral também não exige que haja hierarquia entre o [a] assediador[a] e a vítima, podendo, portanto, ser praticado entre colegas de trabalho. Consiste em exposição repetidas dos colaboradores e colaboradoras a situações constrangedoras, hostis e humilhantes no ambiente de trabalho ou em situações relativas ao contrato de trabalho [por exemplo, em reuniões externas, viagens ou eventos de confraternização], causando degradação das condições de trabalho por acarretar danos emocionais à vítima, que se sente ridicularizada, inferiorizada, fragilizada e desacreditada diante dos demais.

O silêncio coletivo sobre a ocorrência de assédio moral contra algum colaborador ou colaboradora também consiste em conduta antiética que viola esse Código de Conduta.

- Não é vedada a comercialização de produtos no ambiente de trabalho, desde isso não seja causa de prejuízo ao desenvolvimento das atividades laborativas, e desde que não se trate de produtos de origem ilícita.

- Devem ser respeitadas a autoria de ideias, estudos e trabalhos elaborados por outra pessoa, sendo vedada a apropriação sem a citação de sua fonte, ou a referência sem a devida autorização.

3.3. Relação de colaboradores com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios:

As exigências éticas de relacionamento referidas aos colaboradores também são exigidas nas relações com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, pois consistem na base comum de atuação de todas as pessoas que, de alguma forma, participam dos negócios oferecidos e realizados pela KRD Corretora de Seguros.

Além disso, as atividades internas ou externas dos colaboradores devem ser realizadas de modo a não gerar conflito de interesses ou causar impacto negativo na relação de trabalho que mantêm com a KRD.

Aos colaboradores é vedada a utilização do vínculo com a KRD para a realização de negócios privados ou prestação de serviços para fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios ou terceiros, sejam ou não remunerados, evitando-se a ocorrência conflito de interesses pessoais com os da empresa.

3.4. Relação do corpo diretivo com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios:

As exigências éticas de relacionamento referidas aos colaboradores também são exigidas do corpo diretivo nas relações com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, pois consistem na base comum de atuação de todas as pessoas que, de alguma forma, participam dos negócios oferecidos e realizados pela KRD Corretora de Seguros.

A KRD tem o compromisso com a ética corporativa e organizacional, sendo signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção. Por isso, para estabelecer ou para manter contratos com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, a empresa valoriza a idoneidade e a transparência, conforme normas de procedimentos internos, recomendações de qualidade e qualificação, além de consulta ao Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas – CEIS (<http://www.portaldatransparencia.gov.br/ceis/>), evitando relações de negócios com aquelas que tenham sido sancionados pela Administração Pública, rescindindo por justa causa os contratos com as empresas que, após a contratação, venham a ser inscritas no referido Cadastro.

A fim de fiscalizar a correta atuação empresarial dos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, a KRD também realizará periodicamente ações de due diligence, e deverá optar por não manter contrato com aqueles que se recusem à transparência na atuação comercial.

3.5. Respeito pessoal e profissional com clientes:

O cliente da KRD Corretora de Seguros tem necessidades e expectativas que devem ser respeitadas do ponto de vista ético e jurídico.

Por isso, o cliente deve ser tratado com absoluto respeito, sendo rigorosamente proibido que tenham sua dignidade, privacidade e intimidade expostas a partir das informações pessoais que prestam aos colaboradores e ao corpo diretivo, devendo ser respeitados em seus atributos físicos e intelectuais, sua origem social, orientação sexual, cor, sexo e crença religiosa.

Será considerada violação a essa norma de conduta a realização de comentários desrespeitosos, no ambiente corporativo ou fora dele, sobre os clientes ou qualquer pessoa que tenha buscado os serviços e produtos oferecidos pela KRD.

A legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas do mundo na proteção do consumidor, e entre os direitos que lhes são reservados estão o direito à segurança, eficiência e à informação. Assim, todos os colaboradores e corpo diretivo devem trabalhar de modo a garantir que esses direitos sejam efetivados, sendo proibido qualquer comportamento que impeça o consumidor de ter a correta percepção e especificação dos produtos e serviços oferecidos pela KRD e por seus parceiros de negócios.

Os colaboradores e corpo diretivo da KRD receberão treinamento qualificado sobre a legislação consumerista vigente no país, a fim de reconhecer os direitos que devem ser observados no trato com os seus clientes.

É vedado o uso do vínculo de trabalho com a KRD para a realização de negócios com os clientes, visando a troca de benefícios ou a obtenção de privilégios pessoais.

3.6. Saúde e Segurança no ambiente de trabalho:

A legislação e o respeito humano exigem que o ambiente de trabalho seja sadio e apresente segurança. Nesse sentido, a KRD se compromete a fazer constante revisão dos sistemas de segurança da empresa, de ergonomia nas estações de trabalho e de higiene nas dependências da empresa.

Os colaboradores devem ter participação ativa nos cuidados devidos, cooperando com os responsáveis pela higienização ao manter suas estações de trabalho sempre limpas e organizadas, de modo a evitar contaminação por agentes patogênicos e garantir o bom desenvolvimento das atividades, com menos estresse mental e maior produtividade por organização.

Os colaboradores que forem diagnosticados com alguma doença viral ou bacteriana que possa ser transmitida aos colegas devem se abster de frequentar o ambiente de trabalho, comunicando seus superiores hierárquicos para providências e adoção das medidas previstas na legislação trabalhista para os casos de licenças ou dispensas médicas.

E para garantir que o ambiente de trabalho seja seguro e tranquilo, também é vedado o uso de álcool, drogas ou porte de armas nas dependências da empresa ou em atividades externas, a serviço da empresa.

O uso moderado de álcool somente será permitido nas dependências da empresa nas comemorações autorizadas, fora do horário de expediente.

3.7. Uso de telefones celulares da empresa, da internet, redes sociais e e-mail corporativo:

O acesso à internet, à intranet, ao sistema eletrônico, o uso de telefones celulares e do e-mail corporativo disponibilizados pela empresa devem ser realizados com responsabilidade e rigorosa observação dos procedimentos relativos à proteção de dados, arquivos e programas de software utilizados.

O uso do e-mail corporativo e dos telefones fornecidos pela empresa deve ser restrito à atividade de trabalho, não sendo permitida a utilização para o trato de assuntos privados.

A legislação brasileira prevê a responsabilidade civil da empresa pelos atos de seus colaboradores e prestadores de serviços, sendo-lhe lícito o monitoramento de qualquer informação que for transmitida ou que esteja armazenada em seus sistemas eletrônicos [por meio virtual, em DVD, CD, pen drive, disco externo e outros], não havendo, por parte dos usuários desses sistemas, privacidade de atuação.

É vedado o cadastro do e-mail corporativo ou a utilização dos números de telefones celulares disponibilizados pela empresa em mídias sociais, websites ou fóruns de debates que sejam alheios aos interesses e serviços da KRD.

Todos os programas de softwares utilizados pela empresa são legalmente adquiridos. É rigorosamente proibida a instalação de qualquer outro programa ou sistema, ainda que gratuitos, sem o expresse conhecimento e autorização do corpo diretivo. Em hipótese alguma será admitida a instalação de programas ou sistemas de origem ilícita ou de duvidosa segurança.

É vedado o fornecimento, para terceiros estranhos à empresa ou mesmo para colegas de trabalho, de credenciais [senhas ou crachá] para acesso aos sistemas eletrônicos. Esses dados são individuais e de responsabilidade do colaborador, fornecedor ou prestador de serviços.

A KRD compreende que não pode interferir na vida privada de seus colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores, contudo, na vida social, a eventual vinculação da imagem do colaborador à empresa lhe impõe o cuidado com comportamentos que possam ser

considerados ofensivos às pessoas que compõem a sociedade [tais como atitudes injuriosas por preconceitos de raça, cor, religião, orientação sexual ou origem] ou ao meio ambiente. Por isso, no ambiente de trabalho ou fora dele - inclusive nas mídias sociais -, ao utilizar o nome, a marca, o uniforme, qualquer material ou circunstância que possa identificar a pessoa como gestor, colaborador, prestador de serviços ou fornecedor da KRD, deve-se prezar pela manutenção de conduta socialmente idônea e politicamente correta, preservando-se o respeito humano, a imagem e reputação da empresa.

3.8. *Relações com Concorrentes*

A ética também é a base de relacionamento com os concorrentes da KRD, sendo vedado a qualquer membro do corpo diretivo, colaborador, prestador de serviços ou fornecedor a prática de toda e qualquer conduta ilícita ou imoral visando obter informações privilegiadas ou confidenciais de concorrentes.

Para evitar conflito de interesses, é vedada a prestação de serviços, remunerados ou não, para os concorrentes da KRD.

Os colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, na hipótese de desligamento da empresa ou rompimento de contrato, devem manter em sigilo as informações confidenciais que tiverem conhecimento em razão dos vínculos que mantinham com a KRD, sob pena de responsabilização civil e criminal por concorrência desleal.

3.9. *Uso da Informação, Confidencialidade e Transparência*

Faz parte da rotina de trabalho a troca de informações entre colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios e clientes.

A exigência de transparência não exime qualquer detentor de informações confidenciais de mantê-las sem sigilo, depois de terem sido comunicadas por meio de relatórios, pesquisas ou outras formas de comunicação no exercício das funções laborativas ou contratuais.

O fim do contrato de trabalho ou de parceria não exime do dever de confidencialidade, sob pena de responsabilização civil e criminal.

As informações e dados obtidos no exercício da atividade profissional sobre clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros de negócios, ou que sejam gerados na empresa [metodologias de gestão e negociação, relatórios estratégicos ou com relevância comercial] constituem bens comerciais e patrimônio intelectual de propriedade e sob responsabilidade legal da KRD. A utilização dessas informações e dados para fins alheios à atividade empresarial desenvolvida pela KRD, sem a expressa autorização da direção, configura ato ilícito passível de sanção trabalhista, civil e criminal.

Todas as informações e dados, por isso, devem ser mantidos armazenados de forma segura, afastados de exposição pública ou acessível a qualquer pessoa no ambiente de trabalho, sendo proibida a destruição ou a prática de atos que façam desaparecer essas informações e dados produzidos ou obtidos no exercício das funções laborativas, sem a expressa determinação ou autorização da direção.

São igualmente proibidas as condutas de adulteração, retenção e apropriação de documentos, cadastros, registros e objetos de armazenamento de informações da empresa [computadores, pen drive, CD, DVD ou outros].

É vedada a troca ou compartilhamento das informações e dados com concorrentes, terceiros interessados [inclusive familiares] ou com a imprensa. Nesse sentido, também não devem ser tratados em locais públicos ou áreas sociais da empresa [em conversas telefônicas, pessoais

ou ambiente virtual] os temas que envolvam suas informações confidenciais e/ou privilegiadas.

Todo cliente, fornecedor, prestador de serviços ou parceiros de negócios têm o direito de saber quais as informações e dados especificamente sobre eles [individualmente] constam dos arquivos da KRD, e qual a destinação que é dada a tais informações e dados.

Comunicações públicas em nome da KRD somente podem ser feitas com expressa autorização da direção.

4.RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

A KRD Corretora de Seguros se pauta pela ética também nas relações com o Poder Público, e por isso é rigorosamente contra atos que possam caracterizar corrupção. Assim, qualquer comportamento ajustado a essa definição está em desacordo não apenas com a legislação administrativa e criminal vigente, como também às disposições desse Código de Conduta.

4.1. Conceito de Funcionário Público

Os atos de corrupção proibidos pela lei somente podem ser praticados em relação a funcionários públicos.

Desse modo, para que reste caracterizado um ato de corrupção, é necessária a utilização de recursos visando influenciar indevidamente um funcionário público para atender a interesses de particulares, sejam pessoas físicas ou jurídicas. Não por outra razão, é relevante conhecer o conceito de funcionário público, em conformidade com a legislação brasileira.

Entenda-se por funcionário público qualquer pessoa que, mesmo transitoriamente ou sem remuneração, ocupe cargo ou função pública em órgãos da administração pública direta ou indireta [federal, estadual ou municipal, de qualquer dos três Poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário -, empresas públicas [criadas apenas com dinheiro público] ou sociedade de economia mista [criadas com dinheiro público e privado].

Pessoas que não se enquadram nesse conceito, mas que se apresentem atuando em nome de um funcionário público, dirigentes de partidos políticos, empregados ou representantes de organizações públicas internacionais também devem ser entendidas, para efeitos desse Código de Conduta, como “funcionários públicos”.

4.2. Atos de Corrupção

Os atos de corrupção que são proibidos nesse Código de Conduta se amoldam ao artigo 333 do Código Penal brasileiro, que define o crime de corrupção ativa.

No texto da lei, caracteriza corrupção ativa o oferecimento ou a promessa de vantagem indevida a funcionário público, de forma direta ou indireta, a fim de determiná-lo a praticar, omitir ou retardar um ato que deveria realizar de ofício [ou seja, por dever legal].

A lei também pune a corrupção passiva e a concussão, que se caracterizam quando é o funcionário público quem, de forma direta ou indireta, solicita, exige, recebe, ou aceita

promessa de receber, para si ou para outra pessoa, uma vantagem indevida, em razão do cargo que ocupa [mesmo antes de assumi-lo].

Um colaborador, gestor, fornecedor, prestador de serviços ou parceiros de negócios, quando não enquadrados no conceito de funcionário público, somente podem incidir no crime de corrupção ativa, já que esta se caracteriza quando o particular oferece ou promete vantagem indevida a um funcionário público, de forma direta ou indireta.

Entenda-se por “vantagem indevida” aquilo que se oferece ou se promete ao funcionário público com a pretensão de receber qualquer espécie de favorecimento em troca. Não precisa ser dinheiro ou bens de valor econômico, bastando que, de alguma maneira, se ofereça ou se prometa ao funcionário público alguma vantagem.

Dessa forma, é expressamente proibido o oferecimento de presentes, viagens, entretenimentos [convites para shows, festas, coquetéis ou outros eventos sociais] ou hospedagem a funcionários públicos. Não é vedado o oferecimento de brindes promocionais que contendam a logomarca da empresa, desde que tenham baixo valor econômico e também sejam oferecidos para outras pessoas em geral.

Não é necessário que o funcionário público aceite ou que efetivamente receba o que foi oferecido ou prometido para que a corrupção seja reconhecida.

A oferta ou a promessa podem ser feitas diretamente ao funcionário público ou de forma indireta, quando se utiliza uma terceira pessoa para fazê-las.

4.3. Reuniões com Agentes Públicos

É vedada aos colaboradores e aos membros do corpo diretivo a realização de reuniões individuais com agentes do Poder Público [funcionários públicos].

Quando houver a necessidade de qualquer tratativa com qualquer funcionário público, de qualquer esfera da Administração Pública, a direção da empresa deve ser expressamente comunicada com antecedência, providenciando meios para a fiscalização dos temas discutidos e dos acertos realizados, verificando sua conformidade com a legislação.

Cumpra exclusivamente à direção da empresa o fornecimento de informações requeridas pelo Poder Público, salvo quando as intimações e notificações forem diretamente dirigidas aos colaboradores, a fim de prestarem declarações do interesse da Justiça ou da Administração Pública.

5. OFERECIMENTO OU RECEBIMENTO DE PRESENTES, VIAGENS, ENTRETENIMENTOS E REFEIÇÕES, HOSPEDAGEM OU QUALQUER OUTRA VANTAGEM

As decisões da empresa, porque devem ser pautadas pela ética, não podem estar influenciadas pelo recebimento de presentes ou outras vantagens.

Por isso, não é permitido aos colaboradores ou gestores que aceitem de fornecedores ou prestadores de serviços presentes, viagens, hospedagens, entretenimentos, refeições ou outras vantagens, com vistas a influenciar contratação, nos termos de contratação ou na manutenção dessa.

A aceitação de brindes promocionais ou presentes de caráter simbólico, ausente pretensões de privilégios, serão admitidos desde que o valor não ultrapasse R\$..definir.. Itens mais caros devem ser recusados.

Convites para eventos culturais ou esportivos podem ser aceitos, mediante aprovação da direção, desde o valor não ultrapasse R\$....., e que tenham sido oferecidos em caráter institucional como estratégia de marketing, e sem destinatário específico.

Convites para participação em eventos de treinamento e aprimoramento profissional podem ser aceitos, mediante aprovação da direção, que definirá se as despesas de eventual viagem e hospedagem serão suportadas pelo colaborador ou gestor, ou pela KRD.

É vedada ao colaborador ou gestor a solicitação de presentes, descontos, gratificações, patrocínios ou outras vantagens a fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios ou clientes, ou mesmo sugerir a esses a oferta de tais vantagens, não importando o fim a que se destinem [mesmo que filantrópico].

Os presentes e outras benesses oferecidas pela KRD a clientes, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios não deve ultrapassar o valor de R\$....., e em hipótese alguma devem ser ofertados visando obter vantagens ou privilégios comerciais.

Em caso de dúvidas, consulte o Departamento de Orientação Ética da empresa.

5.1. Financiamento Político

A KRD Corretora de Seguros não pode destinar seus recursos econômicos e instalações a nenhum partido, comitê ou candidato a cargo político, salvo mediante aprovação escrita da direção, após parecer favorável do Departamento de Orientação Ética, nos estritos termos da legislação eleitoral vigente e de forma pública.

5.2. Doações filantrópicas

A KRD Corretora de Seguros não ignora as mazelas sociais, admitido que as doações de caráter filantrópico fazem parte da responsabilidade social para a formação de uma sociedade melhor e mais justa.

Assim, não são proibidas, mas estimuladas, as doações determinada pela direção da empresa ou resultante de campanhas internas feitas pelos colaboradores, desde que possam contribuir com entidades sem fins lucrativos que tenham por missão a assistência social a pessoas carentes ou necessitadas de ajuda.

As doações a tais entidades não podem ser condicionadas à prática de qualquer ato pelos beneficiados, ou servir para influenciar decisão por funcionário público ou gestor de pessoa jurídica de direito privado que esteja em negociação de qualquer natureza com a KRD.

6. DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

O Código de Conduta Ética da KRD Corretora de Seguros é documento com caráter público, acessível a qualquer pessoa da sociedade.

No âmbito interno e de interesse da empresa, o Código de Conduta é um documento que deve acompanhar todos os contratos estabelecidos pela empresa com colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios e terceiros interessados.

A divulgação é feita com a publicação no site da empresa e, no âmbito das relações negociais e laborativas, com a entrega de cópia impressa.

7. DEPARTAMENTO DE ORIENTAÇÃO ÉTICA E INVESTIGAÇÃO INTERNA

A KRD Corretora de Seguros quer garantir a eficácia das diretrizes éticas definidas no seu Código de Conduta.

Desse modo, além de fornecer treinamento periódico de seus colaboradores e gestores, realizando due diligence com seus fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, também mantém um Departamento de Orientação Ética e Investigação Interna, que tem as seguintes funções:

- Esclarecimento de dúvidas de interpretação das diretrizes éticas, suprimindo eventuais lacunas com observação da missão e valores estabelecidos pela empresa;
- Garantir o cumprimento do Código de Conduta Ética, orientando e estimulando práticas em conformidade com suas exigências;
- Identificar omissões normativas, propondo o aprimoramento e atualização do Código de Conduta;
- Identificar e receber denúncias sobre as condutas em desconformidade com o Código de Conduta, presidindo e conduzindo, com imparcialidade e firmeza, as investigações internas que devem resultar na justa aplicação das diretrizes normativas;
- Manter sigilo sobre o curso das investigações internas, protegendo a privacidade e garantido o respeito às pessoas envolvidas;
- Elaborar relatórios com indicadores das denúncias de desvios de conduta recebidos, mantendo diagnósticos atualizados, a fim de permitir o mapeamento dos riscos e vulnerabilidade da empresa, com análise de efetividade do Código de Conduta, de modo a permitir o constante melhoramento dos procedimentos adotados.

O Departamento de Orientação Ética é formado por

8. CANAL DE DENÚNCIAS

A KRD Corretora de Seguros estimula e espera que o Código de Conduta seja assimilado e observado como mecanismo de construção de um ambiente de trabalho mais produtivo, ético e justo, sendo um componente de mudança social.

Contudo, no caso de ser identificada a prática de uma conduta com violação às diretrizes éticas, qualquer pessoa, tendo ou não relações com a empresa, pode utilizar qualquer Canal de Denúncia disponibilizado para noticiar o comportamento passível de investigação

interna, ou pode, ainda, comunicar diretamente ao Departamento de Orientação Ética, que dará as orientações e adotará, com discricção, as medidas adequadas para realinhar o comportamento desviante ou, se for o caso, afastar definitivamente o seu autor.

As denúncias podem ser anônimas ou identificadas, e qualquer que seja o meio escolhido para noticiar um desvio de conduta, será garantida a confidencialidade da notícia e o sigilo do noticiante, que não poderá receber nenhuma retaliação em razão de sua iniciativa.

Relembre-se que denunciar comportamentos ilícitos e contrários a esse Código de Conduta é um dever ético dos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios e gestores da empresa.

As investigações internas são realizadas com respeito à lei, isenção, sigilo e responsabilidade sobre os direitos da pessoa investigada.

Relembre-se que obstar a investigação interna caracteriza, por si só, violação a esse Código de Conduta.

Uma vez comprovados os desvios de conduta, as sanções são aplicadas pelo próprio Departamento de Orientação Ética, podendo ser disciplinares [advertência ou suspensão], de rescisão contratual [com ou sem justa causa, a depender da gravidade do desvio e do conteúdo do contrato rescindido], incluindo a possibilidade de responsabilização civil ou criminal dos envolvidos.

Os canais de denúncia disponíveis são:

8.1 Interno

Urnas seguras estrategicamente distribuídas nas dependências da empresa, nas quais poderão ser depositadas denúncias anônimas redigidas. Fácil acesso ao departamento de compliance para denúncias qualificadas, através do e-mail ou reunião presencial evidenciada por ata.

8.2 Externo

Canal Ético virtual criptografado, através do website da CMS - Compliance Management Solutions, para denúncias anônimas ou qualificadas.

9. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

A adequada assimilação do Código de Conduta e a compreensão de sua importância para o aprimoramento social impõem a realização periódica de treinamentos sobre o seu conteúdo. Os treinamentos serão dados por profissionais qualificados das áreas de administração, jurídica e psicologia, permitindo a promoção e ampla divulgação do Código de Conduta para gestores, diretores, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços.

10. CONTROLES CONTÁBEIS E AUDITORIAS

A KRD Corretora de Seguros manterá livros e registros contábeis contendo exatas anotações de todas as transações e alienações dos ativos da empresa e dos pagamentos e custos realizados, tudo com detalhamento suficiente para revelar a veracidade das informações, tudo em conformidade com a legislação.

A verdade e a transparência das informações financeiras contidas nos livros contábeis serão demonstradas por meio de auditorias externas independentes anualmente realizadas.

Carta da Direção – Grupo Vital

Ao longo de quase 20 anos, nós trabalhamos para viabilizar serviços essenciais à sociedade, com muita determinação e garra, e garantimos a segurança de muitas pessoas e famílias, através da comercialização de serviços de saúde e bem-estar. O sucesso na realização das atividades, e a longevidade da empresa, muito se deve à dedicação e comprometimento de todas as pessoas que fazem parte de nossa equipe.

A essência de uma empresa está na geração de valor. Mas nós, do Grupo Vital, entendemos que gerar valor não é apenas gerar resultado financeiro, como o recorrente erro de muitas empresas na busca incessável por maiores lucros e dividendos à todo ano. Entendemos que este é um fator importante, até mesmo para assegurar os diversos empregos gerados, mas entendemos que precisamos ir além para gerar novos benefícios para vocês, para a comunidade, clientes e fornecedores. Resultado financeiro é uma grande necessidade, mas quais são os motivos que fazem você amar onde trabalha?

Dentro de nossa história, uma de nossas missões é gerar valor para a sociedade como um todo – principalmente nossos colaboradores. Poder abastecer a comunidade em que moramos com um serviço de qualidade, garantir o resultado financeiro para os funcionários, criar um ambiente confortável para se trabalhar, construir valores que, muitas vezes, transcendem nosso ambiente de trabalho e são repassados para suas famílias, seu dia-a-dia, seus momentos de lazer. A busca pelo respeito entre os colaboradores e a valorização do cliente estão em nossas raízes. Durante nossa jornada aprendemos muitas lições, erramos e corrigimos, acertamos e comemoramos, sempre juntos.

Com o objetivo de formalizar nosso respeito e valorização – com vocês, com a sociedade e com nossos clientes – estamos desenvolvendo o Programa Ético da Vital – Compliance em Foco. Estar em conformidade sempre foi prioridade, e neste momento estamos iniciando uma nova jornada para fortalecer nosso compromisso com a ética. De forma muito receptiva, estamos reforçando os valores que carregamos e nossa missão como organização. O comprometimento com a ética sempre norteou nosso modo de agir, e a busca pelo certo é unânime, assim este programa nos ajudará a materializar que nosso trabalho está na contramão da ilegalidade e imoralidade – muito vista e evidenciada pela situação econômica – bem como estamos lutando para construir uma sociedade melhor.

William Afonso Alves





TERMO DE ADESÃO, TREINAMENTO E COMPROMISSO

Declaro que, por meio de treinamento e recebimento de cópia impressa, tomei conhecimento do Código de Conduta Ética da KRD – Corretora de Seguros Ltda., e que, após a leitura e compreensão de seu conteúdo, sem qualquer discordância, assumo o compromisso de seguir suas diretrizes no exercício de minhas atividades profissionais, sob pena de ser submetido a investigações e, se for o caso, sanções disciplinares, tais como advertência, suspensão ou rescisão contratual com ou sem justa causa, conforme a legislação vigente, além da possibilidade de ser responsabilizado civil e/ou criminalmente pelos meus atos.

Assumo a responsabilidade e o compromisso de informar ao meu superior hierárquico, ao Canal de Denúncias ou ao Departamento de Orientação Ética qualquer comportamento ou situação que esteja em desacordo com as regras estabelecidas nesse Código de Conduta Ética.

Curitiba, / /

Assinatura do(a) colaborador(a)