

A photograph of a woman with long dark hair sitting at a desk and smiling while looking at a laptop. A man with a large afro hairstyle, wearing a blue patterned shirt, stands behind her, leaning over the laptop and smiling. The background shows a modern office with large windows and a bright, airy atmosphere.

Código de Ética e Conduta

Aprovado pelo Conselho de Administração da CNP Seguradora que inclui as empresas CNP Consórcio, CNP Capitalização, Previsul e Odonto Empresas em 27/02/2025.



Mensagem do CEO

François Dominique Philippe Tritz

Caros (as) colaboradores (as),

É com grande satisfação que apresento o novo Código de Ética e Conduta da CNP Seguradora, que abrange as empresas CNP Consórcio, CNP Capitalização, Previsul e Odonto Empresas.

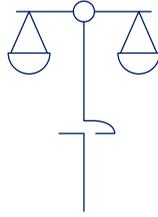
Nosso Código de Ética está alinhado com os valores e diretrizes previstos no Código de Ética e Conduta do acionista CNP Assurances (C@pEthic), refletindo, assim, de forma clara, o nosso compromisso com um comportamento responsável, ético, íntegro, transparente e respeitoso com os nossos colaboradores, acionista, parceiros, clientes e com a sociedade.

Os princípios definidos neste documento estão pautados na legalidade e na transparência e devem ser respeitados e cumpridos por nossos colaboradores e estagiários, assim como todos aqueles que atuam em nome da CNP Seguradora.

Ao adotar este Código, assumimos o compromisso de afastar todo e qualquer conflito e/ou desvio ético, buscando sempre atuar de modo a agregar valores positivos dentro do nosso ambiente de trabalho.

Reafirmando, assim, o nosso compromisso de construir uma empresa que se orgulha de suas práticas e da maneira como se relaciona com todos. Estou confiante de que, com o empenho de cada um de vocês, continuaremos a consolidar um ambiente de trabalho ético e respeitoso, onde todos têm a oportunidade de crescer e alcançar seu pleno potencial.

Agradeço a cada um de vocês por sua dedicação e por fazerem parte dessa jornada. Vamos, juntos, manter os mais altos padrões de ética, integridade, confiança e excelência em tudo o que fizermos.



2. Comprometimento da Alta Administração

A Alta Administração, desempenha papel fundamental na promoção e no fortalecimento dos valores éticos e das boas práticas dentro da organização. O comprometimento dos líderes é essencial para garantir que o Código de Ética e Conduta seja efetivamente implementado, seguido e respeitado por todos.

Por isso, nosso CEO, Diretores e Superintendentes têm o dever de fomentar uma cultura organizacional pautada pela integridade, transparência e respeito. Ao adotar uma postura de liderança ética, a Alta Administração não apenas cumpre um papel de gestão, mas também de exemplo e inspiração, promovendo um ambiente em que a integridade é valorizada e respeitada em todos os níveis da organização.

3. Nossos Valores 5S

Abertura aos outros e ao mundo:

Somos abertos a todas as evoluções da sociedade e jornadas de vida que não seguem mais um caminho linear e isso nos inspira. Valorizamos e praticamos a diversidade, a equidade e a inclusão em todas as relações;
Consideramos diferentes pontos de vista para tomarmos as decisões;

Agilidade:

Somos ágeis, simples e inovadores e nossa performance gera soluções úteis em todas as nossas relações.
Simplificamos cada detalhe do nosso dia a dia;
Inovamos e desafiamos as soluções existentes;

Cooperação:

Somos um time unidade e trabalhamos em cooperação com nossos parceiros para oferecer as melhores soluções para eles e para os clientes.
Mais do que fazer parte, temos atitude de dono;
Trabalhamos de forma colaborativa para entregar os melhores resultados;

Responsabilidade:

Somos responsáveis, íntegros e cuidamos do mundo hoje e para as próximas gerações.
Nossas decisões e ações levam em conta a sustentabilidade de longo prazo;
Oferecemos soluções que promovem a cultura organizacional e geram inclusão social.

Expertise:

Somos especialistas no que fazemos, adaptáveis e fornecemos soluções duradouras e confiáveis.
Entendemos as necessidades de cada parceiro;
Construímos relações duradouras baseadas em transparência e confiança.

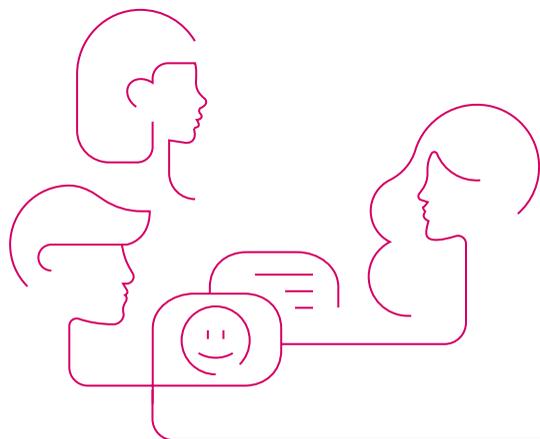
4. A quem se aplica o nosso Código?

Nosso Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os colaboradores, estagiários e Alta Administração, das empresas CNP Consórcio, CNP Capitalização, Previsul e Odonto Empresas, que juntas formam, no Brasil, a CNP Seguradora.

Todos os prestadores de serviço, fornecedores e parceiros que se relacionam com a CNP Seguradora devem possuir um Código de Ética e Conduta próprio, além de seguir as diretrizes estabelecidas neste Código.

5. Para que serve o nosso Código?

É um documento que tem como objetivo orientar as ações e decisões da CNP Seguradora, promovendo um ambiente de respeito, integridade e responsabilidade. Ele reflete os valores da organização e deve ser seguido por todos os colaboradores, parceiros e partes interessadas, garantindo relações éticas e transparentes.



6. Qual é o compromisso da CNP com medidas ESG?

As escolhas que fazemos hoje vão garantir nosso futuro e o das próximas gerações. Por isso, conduzimos nossos negócios de forma responsável e conciliamos a geração de valor no longo prazo, a perenidade do negócio, o compromisso com a vida, a proteção do meio ambiente e o bem-estar social.

ESG

Meio Ambiente (“E”):

- A CNP Seguradora reconhece a importância de proteger o meio ambiente e compromete-se a:
- Minimizar o impacto ambiental de nossas operações, adotando práticas sustentáveis;
- Apoiar iniciativas para combater as mudanças climáticas, incluindo a redução das emissões de gases de efeito estufa.
- Promover a conscientização ambiental entre colaboradores, parceiros e comunidades, incentivando práticas sustentáveis no dia a dia.

Exemplos: reciclagem; utilização de copos ecológicos para água e café; desligar luzes e equipamentos eletrônicos quando não estiverem em uso; eventos corporativos para plantio de árvores em parques e/ou limpeza de locais públicos.

Social (“S”):

- Somos comprometidos com o desenvolvimento humano e social, garantindo que nossas ações beneficiem a sociedade. Nossos compromissos incluem, mas não se limitando a:
- Promover a diversidade, equidade e inclusão em todas as atividades.
- Respeitar os direitos humanos e combater qualquer forma de discriminação, trabalho infantil ou trabalho forçado.
- Garantir condições justas e seguras para todos os colaboradores.

Exemplos: participar de ações voluntárias organizadas pela empresa, como mutirões para arrecadação de alimentos ou apoio a comunidades carentes; contribuir com campanhas internas de arrecadação de alimentos, roupas, brinquedos ou livros para pessoas em situação de vulnerabilidade; apoiar campanhas internas de conscientização sobre temas sociais relevantes, como saúde mental, igualdade de gênero, combate ao racismo ou inclusão LGBTQIA+.

Governança (“G”):

- Nossa gestão é orientada por padrões de ética, transparência e integridade, assegurando:
- Conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis.
- Combate à corrupção, suborno e práticas antiéticas em todas as relações comerciais.
- Promoção de uma cultura de ética corporativa, incentivando denúncias de práticas inadequadas por meio de canais seguros e confidenciais.

Exemplos: Participar ativamente de programas de formação sobre governança corporativa, ética e compliance; comunicar qualquer irregularidade, erro ou inconsistência encontrada em processos ou registros; compartilhar aprendizados com a equipe para fortalecer a cultura de governança.

7. Quais Condutas são esperadas dentro e fora da CNP?

Relações de Trabalho e Proteção aos Direitos Humanos

Tratar todas as pessoas com respeito, independentemente de sua cultura, raça, cor de pele, origem étnica ou regional, classe social, idade, religião, sexo, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero, vestimenta e expressão de gênero, vínculo de trabalho ou empresa, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Assegurar a equidade, condições dignas de trabalho, a igualdade de oportunidades e o reconhecimento profissional com base no desempenho, competências e entregas realizadas, sem permitir que qualquer outro fator de diferenciação individual comprometa.

Fomentar o trabalho colaborativo, debate construtivo e a diversidade de opiniões, além de incentivar o desenvolvimento sustentável dos colaboradores e zelamos para que todos encontrem o equilíbrio entre vida profissional e vida privada.

Promover um ambiente inclusivo, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação. Reconhecemos que o preconceito pode se manifestar de diversas formas, seja de maneira explícita ou implícita, e estamos empenhados em implementar ações contínuas para erradicar práticas discriminatórias em todas as suas dimensões.

Durante todo o expediente de trabalho bem como em eventos corporativos e ações externas é **vedado qualquer tipo de piada, bullying ou discriminação** relacionadas à origem, sexo, idade, deficiência, orientação ou identidade sexual, ou pertencimento a uma organização política ou religiosa, sindicato ou grupo minoritário.

É nosso dever respeitar as diferenças, incentivar a inclusão e proporcionar espaços que ampliem a discussão sobre esses temas.

Todos os colaboradores são responsáveis por identificar e combater práticas discriminatórias, garantindo a construção de uma cultura corporativa antirracista.

Qualquer situação discriminatória é passível de aplicação de medidas disciplinares, previstas na Política de Gestão de Consequências da CNP Seguradora

Para Saber Mais:

- Confira a PO 038 - **Diversidade, Equidade e Inclusão, disponível na Intranet.**
- Confira a PO 010 – **Tratamento de Denúncias, disponível na Intranet.**

Colocando em prática:

Durante uma reunião, João faz comentários depreciativos

sobre a origem étnica de Maria. O que Maria deve fazer?

Resposta: O incidente deve ser imediatamente reportado ao Canal de Denúncia da CNP Seguradora, para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

Destaca-se que comentários racistas e/ou discriminatórios não são aceitáveis no ambiente de trabalho.

Vestuário

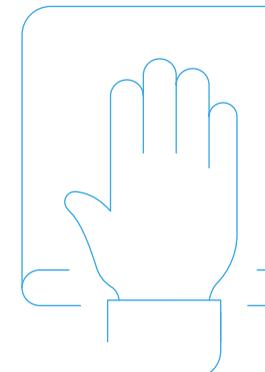
Na CNP Seguradora, todos os colaboradores devem se sentir confortáveis e confiantes no trabalho, por isso não temos um dress code formal. No entanto, respeito ao ambiente de trabalho e bom senso são sempre bem-vindos!

Escolha roupas que reflitam o respeito ao ambiente e às pessoas ao seu redor e lembre-se de que algumas situações, como reuniões com clientes ou eventos especiais, podem pedir uma atenção extra ao traje.

Nossa regra é simples: vista-se para o sucesso, com liberdade e responsabilidade. Em caso de dúvidas, é só conversar com sua liderança ou com o RH.

Para reflexão:

Para garantir um ambiente profissional e alinhado à imagem da empresa, vestimentas que sejam excessivamente informais, inadequadas à segurança ou higiene do trabalho, ou que exponham demasiadamente o corpo não devem ser utilizadas. Exemplos incluem peças como shorts ou saias curtos, camisetas com mensagens inadequadas, roupas transparentes, ou trajes que não atendam à formalidade exigida pela função



Respeito pelos Clientes

Nossa relação com os clientes é fundamentada em princípios de ética, transparência e respeito mútuo. Consideramos os clientes como parceiros fundamentais para o nosso sucesso e nos comprometemos a atender às suas expectativas com integridade e excelência.

O cliente deve ser o foco das atividades e decisões dos colaboradores. E para que ele esteja no centro de nossas preocupações cotidianas, devemos atuar em conformidade com as regras e diretrizes estabelecidas nas políticas da CNP Seguradora — sejam elas relacionadas a parâmetros comportamentais ou procedimentais.

Os colaboradores devem se relacionar de forma adequada com seus clientes, sensibilizando-os sobre as melhores tratativas comerciais, de acordo com as leis e práticas de mercado.

Diretrizes éticas no relacionamento com clientes

Combate à corrupção e práticas antiéticas: é proibida

qualquer forma de suborno, favorecimento ou prática que comprometa os princípios éticos na relação com os clientes.

Confidencialidade e proteção de dados:

comprometemo-nos a proteger as informações fornecidas pelos clientes, garantindo que sejam utilizadas apenas para os fins permitidos e em conformidade com a LGPD.

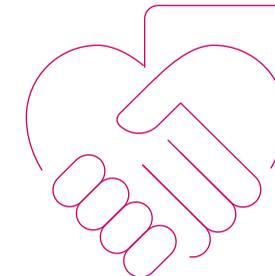
Integridade nas negociações: todas as interações com os clientes devem ser conduzidas de forma honesta, clara e profissional, sem promessas falsas ou omissões de informações relevantes.

Prevenção de conflitos de interesse: qualquer decisão relacionada aos clientes deve ser baseada no interesse legítimo e na imparcialidade, evitando favoritismos ou benefícios pessoais.

Reclamações de clientes: as reclamações dos clientes devem ser tratadas prontamente e com diligência pelos colaboradores, de forma que sejam resolvidas adequadamente e de acordo com os princípios que regem as relações da CNP Seguradora.

Respeito e dignidade: valorizamos a diversidade e o respeito em nossas relações, tratando cada cliente com cortesia, imparcialidade e consideração.

Transparência nos produtos e serviços: garantimos que nossos produtos e serviços sejam apresentados de maneira precisa, sem exageros ou informações enganosas.



Conflito de Interesses

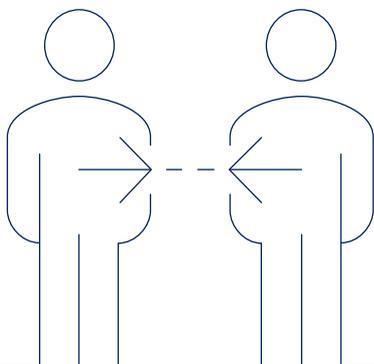
Todas as decisões de negócio devem ser tomadas no melhor interesse da CNP Seguradora, com critérios justos e objetivos, livres de qualquer influência indevida externa ou uso indevido de uma posição para obtenção de benefícios.

É dever de todos identificar e comunicar situações que possam representar um conflito de interesses, mesmo que apenas potencial, através do Formulário de Prevenção ao Conflito de Interesses.

Dúvidas sobre situações de potencial conflito de interesses devem ser encaminhadas para a Gerência de Compliance ou reportadas diretamente em nosso Canal de Denúncia.

Para Saber Mais:

- **Confira a PO 028 – Política de Anticorrupção e Prevenção ao Conflito de Interesses disponível na Intranet.**
- **Confira a NI 012 – Prevenção ao Conflito de Interesses, disponível na Intranet.**
- **Confira o Formulário de Prevenção ao Conflito de Interesses, disponível na Intranet.**



Exemplos não taxativos de potenciais conflitos:

Situação	Exemplo de Conflito de Interesses	Ação Recomendável
Relacionamento com fornecedores	Um colaborador tem um parente que trabalha em uma empresa fornecedora de materiais para a CNP Seguradora.	O colaborador deve comunicar o relacionamento via Formulário de Prevenção ao Conflito de Interesses e evitar qualquer envolvimento na escolha ou negociação com o fornecedor.
Presentes e favores de fornecedores ou clientes	Receber presentes de valor significativo de um fornecedor durante a negociação de contratos.	O colaborador deve recusar ou informar o recebimento ao setor responsável, conforme as diretrizes da empresa.
Uso indevido de informações confidenciais	Utilizar informações da empresa para beneficiar um amigo ou familiar em negócios pessoais.	O colaborador deve seguir rigorosamente a política de confidencialidade e nunca usar informações internas para ganhos pessoais.
Decisões sobre contratação ou promoção	Um Gerente contrata um amigo, sem base em critérios profissionais.	O gerente deve garantir que todas as decisões de promoção ou contratação sejam feitas com base em mérito, sem favorecimento.
Relacionamento familiar (parentesco)	Um Diretor contrata ou promove um parente próximo (filho, cônjuge, irmão) para uma posição de destaque na empresa.	O colaborador deve comunicar através do Formulário de Prevenção ao Conflito de Interesses sobre o vínculo familiar e evitar participar de decisões envolvendo esse parente, garantindo a transparência no processo de contratação e promoção.
Relacionamento amoroso no ambiente de trabalho	Um colaborador mantém um relacionamento amoroso com outro colega de trabalho e ambos estão em equipes diferentes, mas o colaborador influencia as decisões de sua equipe com base nesse relacionamento.	O colaborador deve informar, via Formulário de Prevenção ao Conflito de Interesses, sobre o relacionamento e evitar situações em que seu julgamento profissional possa ser influenciado.

Consumo de bebidas alcoólicas, drogas e porte de armas

O consumo de bebidas alcoólicas, drogas e outras substâncias entorpecentes comprometem o desempenho no trabalho, além de apresentar risco para todos, é **estritamente proibido(a)**:

O consumo de bebidas alcoólicas ou drogas nas dependências da organização;

Trabalhar sob a influência de álcool e/ou drogas;

Posse, venda, uso, transferência ou distribuição de drogas ilegais.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Empresa, salvo para profissionais de segurança expressamente autorizados para tal porte.

Também **não é permitido** o acesso ao local de trabalho de pessoas que estejam embriagadas ou sob influência de substâncias que possam alterar seu comportamento, comprometer a segurança, ou impactar o desempenho das atividades e o bem-estar de outros colaboradores.

Para reflexão:

O consumo de álcool durante o expediente é inadequado. Em happy hours, mesmo sendo eventos corporativos informais, é fundamental manter o respeito e os limites apropriados, assegurando uma conduta alinhada aos valores da CNP Seguradora.

Comercialização de Produtos

São proibidas a compra, a venda e a divulgação de quaisquer produtos que não estejam no escopo dos negócios dentro das dependências da CNP Seguradora.

É permitida a renda extra para os colaboradores (por exemplo: venda de roupas, acessórios, alimentos, dentre outros). No entanto, essas atividades extras remuneradas não podem conflitar com o escopo de atividades executadas na CNP Seguradora e devem ser desempenhadas fora do horário de expediente, sem a utilização dos recursos da empresa.

Para reflexão:

É importante que você não utilize os recursos da empresa (como internet, equipamentos e tempo de expediente) para atividades de renda extra. Além disso, qualquer distração relacionada à atividade extra que interfira no seu trabalho diário pode afetar negativamente o ambiente profissional e a sua produtividade.

Due Diligence Prévia

A due diligence prévia é etapa indispensável e obrigatória no processo de seleção e contratação de funcionários, parceiros e fornecedores abrangendo, principalmente, checagens de integridade até o nível de sócio, antecedentes criminais correspondência com listas restritivas.

Nos casos de renovação contratual, também deverá ocorrer a realização de due diligence prévia, assegurando a conformidade do processo.

A ausência ou negligência na realização da due diligence prévia constitui uma grave violação das diretrizes internas da CNP Seguradora e pode resultar em penalidades administrativas ou rescisão contratual.

8. O que é Tolerância Zero na CNP?

Preconceitos em Geral

A CNP Seguradora repudia veementemente todas as formas de preconceito, promovendo um ambiente inclusivo, justo e respeitoso para todos.

É dever de todos os colaboradores combater atitudes preconceituosas, seja em ações diretas, omissões ou manifestações implícitas.

Racismo

A CNP Seguradora repudia veementemente qualquer forma de racismo e discriminação racial. Estamos comprometidos em combater o racismo institucional, estrutural, velado, religioso, recreativo, ambiental e cultural em todas as suas manifestações, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitoso.

Para saber mais:

- Confira a Cartilha Educativa de Termos Racistas a Serem Evitados, disponível na Intranet.

Corrupção, Fraude, Lavagem de Dinheiro

e Financiamento ao Terrorismo

Os colaboradores não devem, sob nenhuma hipótese, solicitar, propor ou aceitar qualquer favor, presente, convite ou doação de importância ou frequência que exceda os costumes profissionais e as condições definidas nos procedimentos do Grupo.

Em caso de dúvida sobre a oportunidade de aceitar ou propor um presente ou brinde, os colaboradores devem consultar a Política de Presentes, Convites e Benefícios e reportar o fato ao superior hierárquico — ou, se for o caso, à Gerência de Compliance, para que haja o correto direcionamento do assunto.

Ao suspeitar da utilização de qualquer um dos produtos da CNP Seguradora para fins de corrupção, fraude, lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo, o colaborador deve reportar a situação no Canal de Denúncia, a fim de que seja dado o devido direcionamento interno para a adoção de medidas pertinentes.

Para saber mais:

- Confira a PO 028 - Política de Anticorrupção e de Prevenção ao Conflito de Interesses, disponível na Intranet.
- Confira a PO 006 – Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro, Financiamento ao Terrorismo e Proliferação de Armas – PPLD/FTP, disponível na Intranet.
- Confira a PO 007 - Prevenção à Fraude, disponível na Intranet.
- Confira a NI 050 - Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo - PLDFT, disponível na Intranet.



Assédio Moral

Todos os colaboradores são responsáveis por fazer com que todos sintam-se bem-vindos e que não haja a prática de assédio moral ou de qualquer outra conduta inadequada.

O Assédio Moral, pode ocorrer das seguintes formas:

Assédio Moral Vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** caracterizado quando os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o empregado em situações desconfortáveis, de forma reiterada;
- **Ascendente:** praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico, para colocá-lo em situações desconfortáveis, de forma reiterada.

Assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento reiterado, normalmente instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho podendo gerar intimidação e boicotes.

Assédio Sexual

Assédio sexual é qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, verbal ou física, que cause constrangimento, intimidação ou ofensa a outra pessoa. Pode incluir, mas não se limita a:

- Comentários ou piadas de cunho sexual.
- Convites ou avanços de natureza sexual, indesejados ou persistentes.
- Contato físico inadequado ou não consensual.
- Exposição a materiais ou comportamentos de teor sexual no ambiente de trabalho.
- Uso de posição hierárquica para obter favores sexuais em troca de benefícios ou sob ameaça de prejuízo profissional.

É responsabilidade de todos prevenir, identificar e denunciar práticas de assédio sexual.

Interações devem ser baseadas no respeito mútuo, sem imposições ou intimidações de cunho sexual.

A ausência de consentimento ou a rejeição de avanços deve ser respeitada incondicionalmente.

Trabalho Infantil e Utilização de Trabalho Análogo ao Escravo

A CNP Seguradora adota uma política de tolerância zero ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao de escravo em todas as suas operações, cadeias de fornecimento e relações comerciais.

Comprometemo-nos a cumprir rigorosamente as leis nacionais e convenções internacionais que proíbem essas práticas, garantindo o respeito aos direitos humanos e à dignidade das pessoas.

Monitoramos ativamente nossos parceiros, fornecedores e prestadores de serviços para assegurar que compartilhem deste compromisso, promovendo uma atuação ética e responsável em toda a nossa rede de negócios.

IMPORTANTE

A prática de qualquer uma dessas condutas, é incompatível com os valores da empresa e da sociedade. Além de violarem o Código de Ética e Conduta e as diretrizes da CNP Seguradora, essas práticas são consideradas crimes pela legislação vigente, sujeitando os responsáveis às penalidades previstas em lei.

Colaboradores, fornecedores e parceiros têm o dever de agir de forma ética, respeitando os direitos humanos e cumprindo as legislações aplicáveis. A empresa reforça o compromisso com um ambiente seguro, inclusivo e ético, onde todas as ações e decisões estejam alinhadas aos mais elevados padrões de integridade e conformidade.

Caso o colaborador identifique, presencie ou seja vítima de qualquer conduta inadequada e/ou disposição deste Código de Ética e Conduta, deve reportar a situação por meio do Canal de Denúncia da CNP Seguradora disponível na Intranet e através do site

<https://www.contatoseguro.com.br/pt/cnpseguradora>.

9. Quais ações a CNP promove?

A CNP Seguradora está em constante busca pela promoção de ações para minimizar riscos éticos, garantir a conformidade com o Código de Ética e Conduta e promover um ambiente organizacional seguro, justo e responsável, sendo as principais delas:

Treinamentos Obrigatórios: todos os colaboradores e estagiários devem realizar os treinamentos obrigatórios de Compliance, disponibilizados na Trilha Essencial da escola corporativa Conecta+, que tratam dos seguintes temas: (i) conflito de interesses; (ii) privacidade; (iii) agentes públicos e anticorrupção; (iv) assédio moral, assédio sexual e canal de denúncia; (v) prevenção à fraude e ao tráfico de influência; (vi) prevenção à lavagem de dinheiro e combate ao financiamento do terrorismo; e, (vii) código de ética e conduta e presentes, convites e benefícios.

Comunicações: divulgação regular de informações sobre boas práticas e condutas esperadas, além de estimular o diálogo aberto sobre questões éticas.

Mentoria e Programas de Desenvolvimento: criação de programas para apoiar os colaboradores, oferecendo acesso a mentorias, capacitações e redes de apoio para o desenvolvimento de suas carreiras.

Programas de Sensibilização: promoção de campanhas educativas sobre respeito à diversidade religiosa, cultural e étnica, incluindo diálogos inter-religiosos e valorização de elementos culturais de diferentes grupos, garantindo o uso responsável e respeitoso desses elementos.

10. Quais são as Regras para Oferta e Recebimento de Presentes e Convites?

As Regras para Oferta e Recebimento de Presentes e Convites estão previstas de forma mais detalhada na Política de Presentes, Convites e Benefícios, disponível na Intranet da CNP Seguradora.

[Clique aqui para saber mais](#)

11. Doações e Patrocínios

Na seleção de projetos, a CNP Seguradora prioriza iniciativas que valorizem a identidade cultural, promovam o desenvolvimento humano e respeitem o meio ambiente, direcionando suas doações e patrocínios para entidades alinhadas com seus valores, como associações sem fins lucrativos e instituições que promovam causas sociais, culturais, educacionais ou ambientais.

Para evitar conflitos de interesse e assegurar a integridade, é realizado um background check **antes de qualquer aprovação**, verificando a reputação da entidade beneficiária e seu comprometimento com práticas éticas.

Não são elegíveis para patrocínios e doações projetos como eventos políticos, religiosos, de risco reputacional, entre outros.

Para reflexão:

- A causa, instituição ou evento está alinhado com os valores e princípios da empresa?
- Quais critérios foram utilizados para escolher a instituição ou evento?
- A iniciativa reforça nosso compromisso com ética, sustentabilidade e responsabilidade social?
- Existe algum risco de a ação ser interpretada como corrupção, conflito de interesses ou favorecimento indevido? Ou ainda, de expor negativamente a reputação da empresa?
- Há garantias de que os recursos serão utilizados para os fins declarados?

Refletir sobre essas questões antes de tomar decisões relacionadas a doações e patrocínios ajuda a garantir que as ações sejam éticas, alinhadas aos valores da CNP Seguradora e livres de riscos legais ou reputacionais.

12. Proteção de Ativos e Informações Confidenciais

Zelamos pela proteção de ativos, reputação e imagem da CNP Seguradora em todos os ambientes, tanto físicos como virtuais.

Os colaboradores devem proteger e utilizar os bens e recursos disponibilizados pelo Grupo, devendo conservá-los em bom estado e usá-los apenas para fins profissionais.

Nenhum colaborador está autorizado a divulgar ou utilizar informações confidenciais da CNP Seguradora para ganho pessoal, durante ou após o término do vínculo empregatício.

Todos os registros e informações gerados pelos colaboradores no exercício de suas atividades profissionais são de propriedade exclusiva do Grupo. **O uso não autorizado desses dados poderá resultar em medidas disciplinares ou legais, conforme Política de Gestão de Consequências.**

Para reflexão:

- Você tem acesso a informações confidenciais, como dados financeiros ou planos estratégicos da empresa. Em algum momento, você compartilhou essas informações com amigos, familiares ou outras pessoas fora da organização?
- Você já teve a oportunidade de visualizar documentos ou e-mails confidenciais que não estavam diretamente relacionados à sua função no trabalho? Como lidou com essa situação?
- Você tem acesso a dados confidenciais de clientes, como informações financeiras ou registros pessoais. Como garante que esses dados estão protegidos e não são compartilhados indevidamente com terceiros?

Informações confidenciais são essenciais para o sucesso e a proteção da CNP Seguradora. Divulgar ou utilizar essas informações fora do contexto profissional pode comprometer a integridade da empresa e prejudicar sua posição no mercado

13. Controles Financeiros e Contábeis

A CNP Seguradora mantém um sistema de registro contábil que reflete de forma completa e precisa todas as transações realizadas, adotando princípios e práticas em conformidade com as normas de contabilidade aplicáveis.

Todos os colaboradores devem garantir que contratos, notas fiscais, relatórios, faturas e todos os outros documentos relacionados às receitas e despesas sejam precisas, verdadeiras e estejam em conformidade com os procedimentos internos de controles contábeis.

Orientações Gerais:

Transparência nas operações financeiras: todas as transações devem ser documentadas de maneira clara, precisa e completa, refletindo fielmente as atividades realizadas.

Rigor no registro contábil: os registros financeiros e contábeis devem seguir as normas aplicáveis, garantindo a exatidão, rastreabilidade e integridade das informações relacionadas a: compras, modificações nos dados bancários dos fornecedores, patrocínios, taxas e comissões, despesas com cartões corporativos, presentes, transações em dinheiro, despesas de RH e, transações excepcionais ou de alto risco (por exemplo, fusões e aquisições)

Proibição de registros falsos ou enganosos: é estritamente proibido criar ou manter registros financeiros que ocultem ou distorçam informações sobre transações, ativos ou passivos.

Segregação de funções: os processos financeiros devem assegurar a separação de responsabilidades para minimizar riscos de erros, fraudes ou conflitos de interesse.

Monitoramento e auditoria contínuos: as operações financeiras estão sujeitas a auditorias internas e externas para verificar conformidade, eficiência e aderência às normas internas.

14. Proteção de Dados Pessoais

1. A proteção de dados pessoais é uma responsabilidade compartilhada por todos na empresa. O tratamento correto dessas informações fortalece a confiança dos clientes, colaboradores e parceiros, além de assegurar o cumprimento das legislações, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil.
2. Dados pessoais se referem a quaisquer informações que possam identificar ou tornar identificável uma pessoa natural, como por exemplo: nome completo, endereço ou telefone pessoal, e-mail, dados bancários, documentos de identificação, preferências de compras, dentre outros.
3. Para que possamos atuar com responsabilidade quando estivermos diante do uso de dados pessoais, é importante se atentar aos seguintes pontos:

Colete apenas os dados necessários para cumprir as atividades relacionadas ao trabalho.

Utilize as informações exclusivamente para os fins definidos e comunicados aos titulares.

Mantenha dados armazenados em sistemas seguros, protegidos por senhas e criptografia.

Restrinja o acesso aos dados apenas às pessoas que realmente precisam deles para executar suas funções.

4. A CNP Seguradora respeita a privacidade e preza pela proteção dos dados pessoais de cada colaborador, cliente ou parceiro. Caso queira exercer algum de seus direitos presentes na LGPD, utilize o nosso canal dpo@cnpseguradora.com.br.
5. Ao identificar ou tomar conhecimento de qualquer conduta relacionada ao uso inadequado de dados pessoais ou de um incidente de segurança, **informe imediatamente nosso Encarregado de Dados (DPO) por meio do canal de denúncias ou através do e-mail dpo@cnpseguradora.com.br.**
6. Quaisquer dúvidas relacionadas a conformidade das atividades cotidianas com a LGPD ou legislações correlatas também poderão ser direcionadas ao nosso DPO através do e-mail dpo@cnpseguradora.com.br.

Para saber mais:

- **Confira o Guia de Privacidade, disponível na Intranet.**
- **Confira o Guia Prático de Compartilhamento de Dados Pessoais, disponível na Intranet.**



15. Relações com PEPs e Agentes Públicos

Durante a interação com pessoas expostas politicamente, os colaboradores e as empresas parceiras devem agir com transparência e integridade.

As reuniões com PEPs deverão sempre ser formalizadas em documento próprio, devendo conter, necessariamente: (i) local ou meio de comunicação pelo qual a reunião foi realizada; (ii) data da reunião; (iii) resumo do assunto discutido e das deliberações tomadas na reunião; (iv) nome completo e cargo dos participantes da reunião, e a entidade à qual o Funcionário Público está vinculado;

Na hipótese de solicitação de vantagem indevida por Pessoa Exposta Politicamente, os Colaboradores da CNP Seguradora deverão:

Prontamente **recusar** qualquer pedido, de forma clara e tomando o devido cuidado, já que o uso de expressões como "vou ver" ou "preciso falar com meu chefe" pode ser entendido como promessa;

Interromper imediatamente a interação com o Pessoa Exposta Politicamente ou Terceiro que solicitou a vantagem indevida;

Informar imediatamente ao seu superior e, nos casos de Terceiros, informar também ao Colaborador responsável pelo Terceiro, bem como à Gerência de Compliance.

Para Saber Mais:

Confira a NI 001 - Relações com Agentes Públicos, disponível na intranet

16. Reembolso de Despesas e Quilometragem e Utilização de Uber Corporativo

São elegíveis para reembolso apenas as despesas previamente autorizadas e devidamente comprovadas por meio de nota fiscal ou recibo. O reembolso deve seguir as diretrizes internas da CNP Seguradora, conforme o disposto na **NI 020 – Gerenciamento de Pagamentos Administrativos e Operacionais** e na **NI 144 – Destacamento e Deslocamento de Colaboradores**, disponíveis na Intranet.

O reembolso de despesas com quilometragem é oferecido exclusivamente aos consultores comerciais que tenham necessidade comprovada de deslocamento com veículo próprio para a realização de suas atividades, conforme o disposto na **NI 144 - Destacamento e Deslocamento de Colaboradores**.

Para colaboradores que não forem da Área Comercial e precisarem prestar serviço em âmbito externo, é incentivado o uso de Uber, conforme a **NI 150 – Utilização de Uber Corporativo**, disponível na Intranet.

Em caso de descumprimento das regras mencionadas acima, bem como do disposto nas normas internas, o colaborador estará sujeito à aplicação de medidas disciplinares previstas na Política de Gestão de Consequências da CNP Seguradora (PO 033).

17. Utilização das Redes Sociais

O uso consciente e responsável das redes sociais é essencial para a construção de um ambiente organizacional saudável e para a preservação da imagem da CNP Seguradora.

Todos os colaboradores são encorajados a adotar boas práticas e a agir com integridade, responsabilidade e respeito, tanto online quanto offline.

No uso das redes sociais, **os colaboradores não devem publicar** qualquer assunto ofensivo à imagem da CNP Seguradora e de seus colaboradores, assim como fotos e imagens do interior de suas unidades que fragilizem a segurança e exponham informações.

Exemplos de boas práticas:

- Não fale em nome da empresa sem autorização e evite comentários que possam ser interpretados como opiniões institucionais.
- Respeite o direito à privacidade de outros colaboradores e peça consentimento antes de postar ou compartilhar imagens.
- Diferencie as redes usadas para fins pessoais e profissionais, evitando misturar os dois contextos.
- Mantenha uma postura ética e respeitosa em todas as interações online, independentemente do contexto.
- Nunca compartilhe informações confidenciais ou sensíveis nas redes sociais, mesmo em perfis privados.

18. Canal de Denúncia

Conforme já mencionado ao longo deste Código de Ética e Conduta, **o Canal de Denúncia da CNP Seguradora é o canal oficial para o reporte de condutas inapropriadas e/ou que sejam contrárias à legislação vigente e diretrizes internas**, sendo divulgado aos colaboradores na intranet e ao público em geral, nos sites do Grupo CNP Seguradora e por meio dos canais abaixo:

Hotline Contato Seguro (0800 517 1248)

<https://www.contatoseguro.com.br/pt/cnpseguradora>

<https://www.contatoseguro.com.br/pt/cnpconsorcio>

<https://www.contatoseguro.com.br/pt/cnpcapitalizacao>

<https://www.contatoseguro.com.br/pt/odontoempresas>

<https://www.contatoseguro.com.br/pt/previsul>

APP da Contato Seguro: disponível no Google Play e Apple Store

Os relatos são inicialmente recebidos por meio de ferramenta operada por empresa terceira independente e, após triagem inicial, direcionados internamente aos canais responsáveis da CNP Seguradora para adoção dos trâmites cabíveis.

A identidade daquele que submeteu a informação será **mantida em sigilo** visando sempre a proteção do denunciante de boa-fé e dos entrevistados, inclusive contra eventuais tentativas de retaliação, que não são e não serão toleradas.

Todos os denunciantes que utilizam o canal de denúncia recebem um número de protocolo ao registrar seu relato.

Esse protocolo permite acompanhar o status geral do relato

de forma segura e confidencial, sem que as informações detalhadas ou o andamento da apuração sejam divulgados, preservando a imparcialidade e a integridade do processo.

A CNP Seguradora incentiva seus funcionários a comunicar ao Canal de Denúncia qualquer conduta que possa configurar assédio moral ou sexual ou ofensa de qualquer natureza, garantindo uma investigação independente dos fatos relatados, bem como a confidencialidade das investigações e o tratamento da questão com a adoção das medidas necessárias para coibir toda e qualquer conduta imprópria que venha a ser constatada, **o que inclui a aplicação das medidas disciplinares descritas na Política de Gestão de Consequências aos infratores, independentemente da posição hierárquica ou função ocupada**, de acordo com a gravidade dos fatos.

Se houver suspeita de alguma irregularidade ou prática de ato que viole a legislação, o Código de Ética e Conduta ou qualquer política da CNP Seguradora, o fato pode ser comunicado no Canal de Denúncia da CNP Seguradora, devendo ser fornecidas as informações necessárias para a investigação interna.

Não retaliação aos denunciantes de boa-fé

A CNP Seguradora reforça que **tem zero tolerância sobre qualquer tipo de retaliação contra todos aqueles que apresentarem denúncias de boa-fé**, reportando violações deste Código de Ética e Conduta e/ou demais diretrizes e políticas internas da CNP Seguradora, bem como em relação àqueles que cooperarem com as apurações, ainda que a Denúncia seja eventualmente considerada improcedente, após a devida apuração.

Caso tenha sofrido retaliação, relate os detalhes da situação ocorrida à Gerência de Compliance ou ao canal de denúncia da CNP Seguradora ou da CNP Assurances (<https://cnp.integrityline.com/>).

Caso uma Denúncia se configure como (i) denúncia caluniosa, (ii) calúnia, (iii) injúria, (iv) difamação ou (v) falsa comunicação de crimes, esta será arquivada tão logo se confirme a sua improcedência e as medidas disciplinares cabíveis serão aplicadas, em conformidade com a legislação vigente, bem como a Política de Gestão de Consequências (PO 033) ao denunciante.

Para Saber Mais:

- **Confira a PO 010 – Tratamento de Denúncias, disponível na intranet.**
- **Confira a PO 033 – Gestão de Consequências, disponível na intranet.**

IMPORTANTE

Caso o colaborador identifique, presencie ou seja vítima de qualquer conduta inadequada e/ou disposição deste Código de Ética e Conduta, deve reportar a situação por meio do Canal de Denúncia da CNP Seguradora disponível na Intranet e através do site <https://www.contatoseguro.com.br/pt/cnpseguradora>.

O Canal garante sigilo, confidencialidade e proteção contra retaliações quando a denúncia for realizada de boa-fé.

Além disso, será utilizado exclusivamente para o tratamento das ocorrências relatadas.

Após a análise e investigação dos fatos, as medidas disciplinares cabíveis serão aplicadas de forma proporcional à gravidade da infração, em conformidade com a Política de Gestão de Consequências e a legislação vigente.

A CNP Seguradora reafirma seu compromisso com a ética e a transparência no tratamento de todos os casos.

18. Consequências

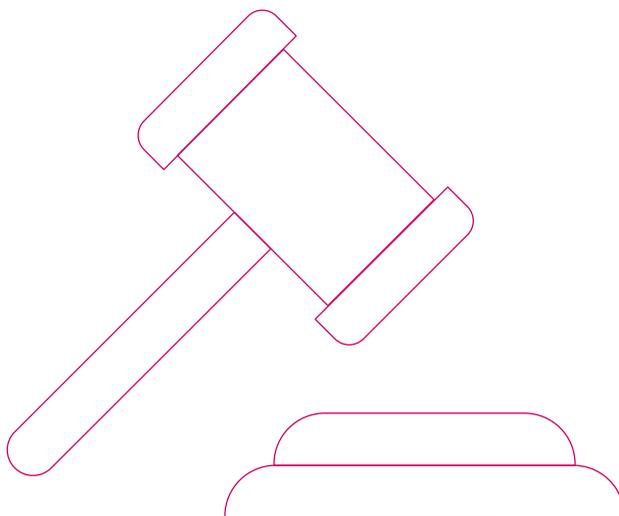
Os Colaboradores estarão sujeitos à aplicação de consequências quando incorrerem/cometerem Infrações, sem prejuízo de sanções definidas na legislação pertinente.

Para a aplicação de Consequências, todos os casos de desvios de conduta devem estar claramente caracterizados e devem ser previamente apurados, para a correta identificação e aplicação adequada.

Em conformidade com o disposto na PO 033 – Gestão de Consequências, conforme a gravidade da conduta faltosa, pode ser aplicada: (i) advertência verbal; (ii) advertência escrita; (iii) suspensão de até 10 (dez) dias; e/ou (iv) demissão.

Para Saber Mais:

- Confira a PO 033 – Gestão de Consequências, disponível na intranet.



19. Glossário

Alta Administração: composta por seu Presidente, pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, sendo estes os responsáveis por gerir e determinar os rumos da CNP Seguradora.

Assédio Moral: refere-se ao conjunto de ações ou omissões abusivas, que se caracterizam por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes e constrangedoras, reiteradas e prolongadas no tempo, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam capazes de comprometer a sua carreira ou causar dano à integridade física ou psíquica, além de outros direitos fundamentais.

Assédio Sexual: qualquer forma de solitação, insinuação, gesto, comentário jocoso, conduta ou contato físico de natureza sexual indesejado, praticado de forma verbal, não verbal ou física, que cause desconforto, humilhação ou intimidação no ambiente de trabalho.

Canal de Denúncia: canal disponibilizado para o recebimento de Denúncias feitas por colaboradores ou público externo e que tenham relação com os temas de ética e integridade, normas internas e externas, bem como relacionados a: atos ilícitos, assédio moral, assédio sexual, corrupção, discriminação de qualquer natureza, fraude, corrupção, suborno, roubo, não cumprimento de procedimentos internos, vazamento ou uso indevido de dados, dentre outros.

Conflito de Interesses: se refere à situação em que os interesses de negócio, financeiros, familiares, políticos e/ou pessoais podem interferir de maneira imprópria no julgamento das pessoas, tornando-o parcial, no exercício das suas funções para a CNP Seguradora, o interesse coletivo e/ou o bem comum.

Corrupção: é um ato ilegal e que pode ser entendida como qualquer ação, direta ou indireta, que implique oferta, promessa, concessão, solicitação, exigência, aceitação ou recebimento de vantagens indevidas, financeiras ou de outra natureza, a uma pessoa, com o objetivo de fazer com que essa pessoa pratique ou se abstenha de praticar um ato específico no âmbito de sua atividade ou função.

Dado Pessoal: qualquer informação que identifique ou possa identificar uma pessoa, como, por exemplo: nome completo, número de identificação (CPF, RG, passaporte), endereço residencial, e-mail e número de telefone.

Denúncia: são todos os registros recebidos pelo Canal de Denúncia, de forma identificada ou anônima, substanciados em alegações e descrições fáticas que possam representar (i) danos ou violações pessoais ou materiais de qualquer natureza; (ii) desvios ou irregularidades, intencionais ou não intencionais, diretas ou indiretas; e, (iii) fraudes ou atos ilícitos de qualquer natureza.

Denunciante: qualquer pessoa que faça uma Denúncia por meio do Canal de Denúncia de forma lícita, ética e transparente e que não tenha como objetivo satisfazer interesses pessoais ou de terceiros ou depreciar a imagem de terceiros.

Discriminação: são ações ou omissões, com caráter de distinção, exclusão ou preferência, fundada em gênero, raça, idade, orientação sexual e demais questões abordadas no Código de Ética e Conduta da CNP Seguradora, que ofende a dignidade humana e altera a igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos.

Fraude: qualquer conduta praticada mediante o emprego de artifício, ardil ou outro meio inidôneo com o propósito de dissimular fatos ou obter vantagem indevida.

Informação Privilegiada: qualquer dado ou conhecimento confidencial e relevante, ainda não divulgado publicamente, ao qual uma pessoa tenha acesso em razão de sua posição, função ou relacionamento com a organização.

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): regula o tratamento de dados pessoais em meios físicos e digitais, tanto por indivíduos quanto por empresas (públicas e privadas).

Pessoas Expostas Politicamente: são quaisquer pessoas que, ainda que de forma transitória ou sem remuneração, (i) exerçam função pública, (ii) trabalhem ou exerçam cargo em órgão público brasileiro ou estrangeiro, (iii) trabalhem ou exerçam cargo em empresa ou instituição controlada ou administrada pelo governo, (iv) representem ou exerçam cargo em partido político, ou (v) sejam candidatos a cargo político.

Preconceito: qualquer atitude, opinião ou julgamento negativo, formado sem conhecimento, reflexão ou justificativa válida, em relação a pessoas ou grupos com base em características como origem, raça, etnia, gênero, orientação

sexual, idade, religião, condição socioeconômica, deficiência ou qualquer outra particularidade.

Racismo: é qualquer atitude, comportamento, prática ou estrutura que discrimine, exclua ou prejudique indivíduos ou grupos com base em sua raça, cor, etnia ou origem nacional. O racismo pode se manifestar de forma direta ou indireta, individual ou institucional, e é frequentemente sustentado por crenças ou ideologias que promovem a superioridade de uma raça sobre outra.

Racismo Institucional: Práticas, políticas ou procedimentos adotados por uma instituição que resultam em desvantagens ou discriminação sistemática contra grupos racializados, mesmo quando não intencionais.

Racismo Velado: Atitudes e comportamentos sutis que perpetuam preconceitos e exclusões, frequentemente mascarados por normas sociais.

Racismo Estrutural: Desigualdades históricas e sistêmicas que afetam o acesso de grupos racializados a recursos e oportunidades.

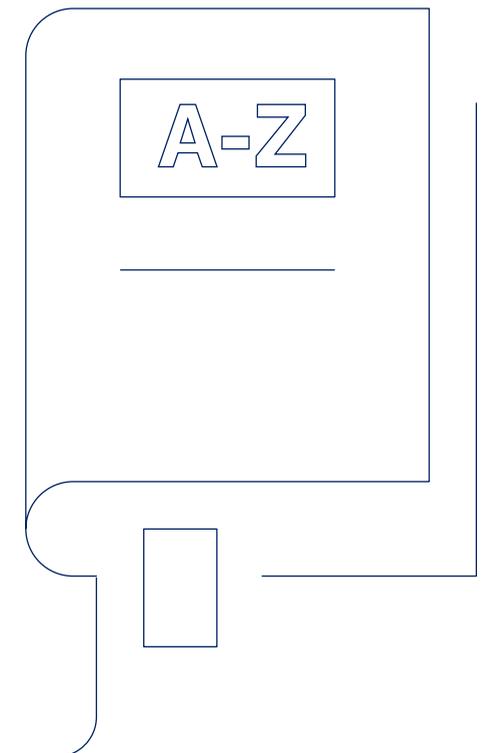
Racismo Religioso: Intolerância ou preconceito contra práticas religiosas associadas a grupos raciais específicos.

Racismo Recreativo: Uso de estereótipos raciais como forma de humor ou entretenimento, desumanizando ou desvalorizando grupos racializados.

Racismo Ambiental: Desigualdade na exposição de comunidades racializadas a riscos ambientais e degradação ecológica.

Racismo Cultural: Apropriação ou desvalorização de elementos culturais de grupos racializados sem o devido respeito ou reconhecimento.

Retaliação: ocorre quando uma pessoa, indevidamente, sofre consequências negativas por ter feito uma denúncia de boa-fé, ou cooperado com as apurações. Essas consequências podem incluir: (i) ações, (ii) omissões ou (iii) ameaças que têm como objetivo prejudicar injustamente a pessoa.





Somos responsáveis, íntegros
e cuidamos do mundo hoje
e para as próximas gerações.