

STATUS:**INSTRUMENTO NORMATIVO****ÍNDICE**

Item	Página
1. OBJETIVO	2
2. ABRANGÊNCIA	2
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	2
4. DEFINIÇÕES, CONCEITOS E SIGLAS	2
5. DETALHAMENTO	2
5.1 Relacionamentos:.....	3
5.2 Ambiente de Trabalho:	3
5.3 Exatidão das Informações:	4
5.4 Relacionamento com Órgãos Governamentais e Reguladores:	5
5.5 Informações Privilegiadas:	5
5.6 Segurança da Informação	5
5.7 Conflito de Interesses.....	6
5.8 Meio Ambiente:	6
5.9 Situações não previstas ou em caso de dúvida quanto à aplicação das instruções:	7
5.10 Prestadores de Serviços:	7
5.11 Corretores de Previdência Privada:.....	7
5.12 Penalidades:	8
6. ACESSO	8
7. HISTÓRICO DAS VERSÕES	8
8. APROVAÇÕES	8
9. MODELO.....	9

1. OBJETIVO

Reunir os princípios éticos que norteiam as atividades da VIVER que devem ser observados por todos os níveis funcionais da Entidade.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os dirigentes, empregados, estagiários e prestadores de serviços, diretos ou indiretos da VIVER, independente dos termos e condições de contratação de seus serviços.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

3.1 Ato CNSP nº 11, de 15 de abril de 2008;

3.2 Código de Ética do Mercado de Seguros, Previdência Complementar, Saúde Suplementar e Capitalização – FENASEG.

4. DEFINIÇÕES, CONCEITOS E SIGLAS

4.1 Colaborador: todos os que estão envolvidos nas atividades da Entidade, aplicando-se a administradores, funcionários, prestadores de serviços e estagiários.

4.2 Metas Empresariais: resultados desejados na programação de trabalho.

5. DETALHAMENTO

O Código de Conduta Ética reúne princípios éticos e morais que são parte de nossas atividades, bem como nos ajudam a compreender e orientar nossas relações de negócios, internas e externas, zelando pela imagem da VIVER, contribuindo também para o bem comum e desenvolvimento da sociedade.

Temos o compromisso com a promoção de um ambiente ético de negócio e, por isso, pautamos pela aplicação e cumprimento das normas e leis que regulam nossas atividades.

Todos os Colaboradores devem seguir os padrões éticos pelos quais são incentivados e responsabilizados, regidos pelos valores e princípios abaixo:

5.1 Relacionamentos:

- 5.1.1 Os relacionamentos devem ser baseados na ética e no respeito.
- 5.1.2 O tratamento deve ser com igualdade, respeito, civilidade e justiça nos relacionamentos com todos os públicos, direta ou indiretamente envolvidos em nossos negócios, especialmente em relação à concorrência, parceiros comerciais, participantes e beneficiários.
- 5.1.3 A atuação junto aos nossos participantes e beneficiários deve ser sintonizada, atendendo e superando as expectativas através do aperfeiçoamento, inovação e na qualidade dos serviços.

5.2 Ambiente de Trabalho:

- 5.2.1 O ambiente deve propiciar a auto-estima e a valorização de nossos colaboradores.
- 5.2.2 Os melhores resultados devem ser procurados incessantemente, através do estímulo à criatividade e à competição ética e saudável.
- 5.2.3 O trabalho e a satisfação profissional devem ser reconhecidos como requisitos para que a Entidade e seus colaboradores atinjam seus objetivos corporativos e individuais.
- 5.2.4 Não serão admitidos e nem tolerados em nossas atividades qualquer ato de discriminação relativa à idade, sexo, cor, raça, orientação sexual, credo religioso, etc.
- 5.2.5 É terminantemente proibida qualquer forma de assédio e não admitimos o uso do cargo para solicitar favores, fazer pressão ou solicitar vantagens pessoais a nossos colaboradores.
- 5.2.6 As oportunidades de desenvolvimento profissional devem estar disponíveis a todos os colaboradores, segundo as características individuais, competências essenciais, talento e capacidade de agregar valor à Entidade.
- 5.2.7 Nenhuma decisão referente à carreira profissional de nossos colaboradores poderá se basear apenas em relacionamento pessoal e casuísmo, devendo garantir a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento pessoal e profissional e a aplicação dos princípios de igualdade profissional.
- 5.2.8 Nosso alicerce está na conduta ética de todos os nossos colaboradores, independente de posição hierárquica e, assim, todos devem contribuir para um ambiente de trabalho isento de ofensas pessoais, difamação, coação, repressão, intimidação, assédio sexual ou moral, violência verbal e não verbal, prevalência de um sobre o outro, favorecimentos e outras condutas consideradas antiéticas e inidôneas, principalmente advindas das relações entre líderes e liderados.

- 5.2.9 Os gestores são diretamente responsáveis pelos atos praticados por seus colaboradores, subordinados ou delegados. Por isso, cabe aos gestores a consciência sobre a orientação necessária aos seus liderados, criando um relacionamento de proximidade e profissionalismo que viabilize o acompanhamento e verificação regular do correto cumprimento das tarefas atribuídas, conforme diretrizes e metas empresariais estabelecidas e zelar para que suas equipes estejam integralmente adequadas às normas éticas.
- 5.2.10 Nos limites da Legislação brasileira e das instruções deste código, os assuntos que se refiram à vida particular de nossos colaboradores dizem respeito exclusivamente a cada um e, assim, cada colaborador deve ser incondicionalmente respeitado por seus colegas.
- 5.2.11 Respeitamos e garantimos a liberdade de consciência individual e de crença, porém, não autorizamos o uso de nossas dependências ou equipamentos para a prática de atividades políticas, ideológicas ou religiosas de qualquer tipo.
- 5.2.12 Colocamos à disposição de nossos colaboradores sempre o melhor possível para a Entidade em termos de patrimônio físico, procurando oferecer ambiente e condições ideais de trabalho para a realização das atividades e cumprimento de nossos objetivos empresariais. Cabe a todos os colaboradores utilizá-los com responsabilidade, preservando e utilizando de maneira adequada todos os bens móveis e imóveis que compõem nosso patrimônio. Não é permitida a utilização de bens de nossa Entidade para fins pessoais.
- 5.2.13 A utilização dos recursos tecnológicos, principalmente equipamentos, acesso à Internet e correio eletrônico, destinam-se ao exercício das atividades profissionais e o uso dos mesmos deve ocorrer com base no bom senso e prudência. Em situações específicas, a VIVER reserva-se o direito de averiguar o uso dos equipamentos, sobretudo para certificar-se da não utilização ou reprodução ilegal de softwares, bem como o correto uso do acesso à internet e utilização do correio eletrônico.
- 5.2.14 Não será admitido que os colaboradores estejam sob efeito de bebidas alcoólicas, drogas ou substâncias que possam alterar ou causar desvio de comportamento durante a jornada ou no ambiente de trabalho.

5.3 Exatidão das Informações:

- 5.3.1 A confiança que o mercado e a sociedade depositam em nossa Entidade deve ser mantida através de Demonstrações Financeiras transparentes, fidedignas e suscetíveis de comprovação, ficando proibidas práticas consideradas ilegais ou impróprias.
- 5.3.2 Os produtos da Entidade devem ter consistência técnica.
- 5.3.3 Os materiais de comunicação, promoção e publicidade devem ser elaborados de modo a

preservar e garantir a confiança do participante.

5.4 Relacionamento com Órgãos Governamentais e Reguladores:

- 5.4.1 Os representantes de órgãos públicos, devidamente identificados, devem ser recebidos de maneira cordial, profissional, isenta e com a atenção devida para tratar dos assuntos que os trazem à nossa Entidade.
- 5.4.2 Os nossos colaboradores ou terceiros autorizados não podem agir em nome da VIVER com ofertas ou promessas de pagamentos ou vantagens às autoridades e servidores de órgãos públicos, empresas estatais, autarquias e empresas de economia mista.

5.5 Informações Privilegiadas:

- 5.5.1 As informações de mercado são legítimas e necessárias, porém, jamais poderão ser conseguidas através de procedimentos ilegais ou ilegítimos.

5.6 Segurança da Informação

- 5.6.1 Todo trabalho realizado pelos colaboradores pertence exclusivamente à VIVER, devendo cada colaborador manter absoluto sigilo e confidencialidade em relação às informações a que tiver acesso privilegiado.
- 5.6.2 São estritamente confidenciais as informações de qualquer natureza que não sejam de conhecimento público e notório. São confidenciais, por exemplo, os projetos de negócio, know-how, dados cadastrais de participantes, beneficiários e fornecedores, documentos internos, relatórios gerenciais, materiais de planejamento estratégico e demais informações utilizadas em atividades comerciais, contábil, financeiro e jurídico.
- 5.6.3 Cada um de nós deve zelar pela integridade da Entidade, inclusive não fazendo comentários e alusões depreciativas sobre fatos, situações e informações de interesse da VIVER junto a fornecedores, prestadores de serviços, terceirizados, concorrentes, familiares, etc., sob pena de responsabilidade funcional e legal.
- 5.6.4 Ressaltamos que o dever de manter o sigilo das informações e integridade da Entidade se estende aos demitidos e prestadores de serviços.
- 5.6.5 É proibido aos nossos colaboradores infringir quaisquer direitos de propriedade intelectual de terceiros.
- 5.6.6 É vedado aos colaboradores se manifestar em nome da entidade quando não autorizado ou habilitado para tal.

5.7 Conflito de Interesses

- 5.7.1 A atuação dos colaboradores deve ser sempre em defesa dos melhores interesses da Entidade. As situações que possam caracterizar conflito entre os interesses próprios e o da entidade devem ser avaliados cuidadosamente.
- 5.7.2 Os colaboradores que exercem atividades profissionais por outras fontes, paralelas às suas funções na Entidade, devem fazê-lo fora de nossas dependências e jornada de trabalho. As atividades extras estão autorizadas, desde que não possuam correlação direta com o trabalho exercido pelo colaborador na Entidade e, principalmente, que não sejam a serviço da concorrência. É proibido no âmbito das atividades extras, fazer uso desautorizado de bens de propriedade da Entidade, bem como privilegiar-se do cargo ocupado ou da atividade profissional desempenhada na VIVER.
- 5.7.3 Não é permitido que os colaboradores, parentes e outras pessoas a eles direta ou indiretamente relacionadas, ofereçam ou recebam de fornecedores e outros parceiros comerciais, quaisquer gratificações ou benefícios pessoais, lícitos ou não, que se estabeleçam como contrapartida de negócios praticados ou a serem realizados entre as partes. Entendemos como gratificações ou benefícios pessoais o oferecimento ou recebimento de quantia em dinheiro, mercadorias, viagens e presentes de qualquer natureza, ou quaisquer outras vantagens originadas em razão de relacionamento comercial inerente às atividades do colaborador, de qualquer nível. Deve-se priorizar descontos financeiros nas prestações de serviços ou fornecimento de mercadorias. Caso não seja possível a devolução ou recusa imediata dos bens recebidos nessas condições, ainda que entregues diretamente na casa do colaborador, devem ser entregues, obrigatoriamente, à Diretoria Executiva, que fará a destinação que for melhor para a Entidade.
- 5.7.4 Os colaboradores podem receber de parceiros comerciais bens ou serviços de valor simbólico, abaixo de R\$ 150,00, tais como: almoços e jantares, agendas, calendários e similares, que não exponham eticamente a Entidade.
- 5.7.5 O oferecimento ou recebimento de quantia em dinheiro, mercadorias, viagens e presentes de qualquer natureza, ou quaisquer outras vantagens originadas em razão de relacionamento comercial inerente às atividades da VIVER, em benefício da Entidade, não terá limitação de valores, com a destinação definida pela Diretoria Executiva.

5.8 Meio Ambiente:

- 5.8.1 Temos ciência que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é essencial para a qualidade de vida e a sobrevivência de todos e, portanto, proteger e respeitar o meio

ambiente são partes importantes para a boa conduta empresarial. Assim, todos nossos colaboradores devem minimizar o impacto de suas atividades e dos negócios em relação ao meio ambiente.

5.9 Situações não previstas ou em caso de dúvida quanto à aplicação das instruções:

- 5.9.1 A Gerência de Compliance e Controles Internos é responsável por esclarecer dúvidas dos colaboradores sobre a interpretação das orientações aqui contidas, bem como avaliar os casos concretos ou relacionados a comportamentos considerados inadequados conforme este Código, deliberando e sugerindo ações corretivas específicas, destinadas a resguardar os padrões éticos aqui adotados. Caberá também a Gerência de Compliance e Controles Internos reavaliar periodicamente a pertinência e atualidade dos preceitos aqui contidos, bem como proceder as ações necessárias para a divulgação interna de seu conteúdo e finalidade.
- 5.9.2 Na ocorrência de situações imprevistas, a solução deverá ser aquela que melhor refletir o bom senso, minimizando riscos e/ou gerando maior benefício à Entidade, Colaboradores e à sociedade.

5.10 Prestadores de Serviços:

Como colaboradores, devem atuar em conformidade com o Código de Conduta Ética da VIVER, cabendo aos Recursos Humanos o controle sobre a adesão ou não ao código.

5.11 Corretores de Previdência Privada:

- 5.11.1 Os corretores parceiros não são obrigados a aderirem ao Código de Conduta Ética do Profissional Corretor, instituído pela FENACOR, www.fenacor.com.br/codigodeetica/, que serve para reforçar o bom conceito que o Corretor ostenta junto ao consumidor. As negativas quanto às adesões deverão ser analisadas pela Gerência de Compliance e Controles Internos.
- 5.11.2 Caberá à Gerência Comercial o devido controle quanto à adesão ou não ao Código de Conduta Ética pelos corretores contratados, obtendo as assinaturas nos Termos de Adesão ao Código de Ética dos Corretores de Seguros (FENACOR) ou obtendo cópia do certificado emitido pela FENACOR.
- 5.11.3 No final desta instrução normativa consta o modelo do Termo de Adesão ao Código de Ética dos Corretores de Seguros.

5.12 Penalidades:

5.12.1 O acompanhamento da implantação e do cumprimento das disposições deste Código, bem como a aplicação de eventuais penalidades, será efetuado pela Superintendência.

6. ACESSO

Este documento poderá ser acessado por todos os funcionários da Viver.

7. HISTÓRICO DAS VERSÕES

Versão	Data	Descrição
01	25/07/2011	Emissão Inicial.
02	24/04/2013	Revisão

8. APROVAÇÕES

ÓRGÃO ELABORADOR:

Departamento de Operações – SUPER

ÓRGÃO APROVADOR:

Diretoria Executiva - DIREX

9. MODELO

TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA DOS CORRETORES DE SEGUROS.

Por este instrumento, _____

(nome do Corretor ou Corretora), registrado (a) na SUSEP sob o nº _____, declara e reconhece ter conhecimento do inteiro teor do Código de Ética Profissional dos Corretores de Seguros Privados, de Resseguros, de Capitalização, de Previdência Privada, de Seguros de Pessoas, de Planos e de Seguros de Saúde, de 28/2/2008, da FENACOR, instituído em consonância com as disposições contidas no artigo 119, do Decreto 60.459, de 13/3/1967, e no Ato Declaratório nº 11 do Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP, de 15/4/2008, a ele aderindo e se sujeitando, comprometendo-se a cumpri-lo integralmente, a partir desta data.

CPF/CNPJ: _____ Tel: _____

Email: _____

_____, _____ de _____ de _____

Ass: _____