

**DESBAN – FUNDAÇÃO BDMG DE SEGURIDADE
SOCIAL**

CÓDIGO DE ÉTICA

Aprovado pelo Conselho Deliberativo em 12.08.2004

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUÇÃO	3
2. NOSSAS CRENÇAS E VALORES	4
3. OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA	5
4. PRINCÍPIOS	6
5. RESPONSABILIDADES DOS DIRETORES	6
6. RELAÇÕES COM OS PARTICIPANTES	7
7. RELAÇÕES COM O PATROCINADOR	7
8. RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO	8
9. RELAÇÕES COM ÓRGÃOS REGULADORES E FISCALIZADORES	9
10. RELAÇÕES COM FORNECEDORES	9
11. RELAÇÕES COM EMPREGADOS	10
12. DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS	12
13. CONDUTAS ESPERADAS	13
14. CONDUTAS NÃO ACEITÁVEIS	14
15. CONDOTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS E NORMAS DO CÓDIGO DE ÉTICA	16
16. DA GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA	17
17. DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA	18
18. DA VIGÊNCIA	18

1. INTRODUÇÃO

A administração da DESBAN tem plena consciência de que os princípios éticos são fundamentais na formação da imagem da Fundação. Ela tem a crença de que a ética representa poderoso instrumento de boa governança e de gestão, e que não deve ser vista sob ótica moralista e punitiva.

De forma resumida, ética é a exposição dos princípios e dos padrões de conduta adotados pela entidade.

O código deve funcionar de forma preventiva e estabelecer normas de forma clara, indo até ao detalhe, para determinadas situações do cotidiano.

É sabido que confiança é o que não pode faltar na relação entre os fundos de pensão e seus principais interessados: participantes, assistidos e seus beneficiários. É imprescindível que cada dirigente e empregado da Fundação acredite no valor maior do respeito a si próprio, aos outros e ao zelo pelas coisas alheias, e se comprometa firmemente com a disseminação desses valores.

Este código aborda questões como o cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho; a transparência das operações em geral da Fundação; a segurança das atividades dos profissionais envolvidos e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade.

A DESBAN sabe que sua missão maior é complementar os benefícios assegurados pela previdência social aos grupos familiares dos empregados dos patrocinadores e promover o bem-estar social dos seus destinatários.

2. NOSSAS CRENÇAS E VALORES

A DESBAN considera como valores a serem observados:

- o respeito;
- a honestidade;
- a eqüidade;
- a transparência;
- a lealdade;
- a discrição;
- a responsabilidade;
- a cooperação;
- a tolerância;
- a justiça;
- a qualidade, e
- a imparcialidade.

Dessa forma, acreditamos que:

- a) construímos uma entidade forte e pretendemos deixá-la mais forte ainda para as próximas gerações;
- b) o participante, o assistido e o pensionista merecem o melhor e a eles têm que ser assegurados a qualidade dos serviços prestados, o melhor atendimento e o menor custo;
- c) somos uma equipe que busca um único resultado, o fortalecimento da Fundação;
- d) devemos agir de forma participativa e compartilhada;
- e) entusiasmo no trabalho e comprometimento com os resultados é o que esperamos dos empregados e dos membros dos órgãos e dos comitês;
- f) a atuação da DESBAN busca atender sempre aos objetivos que nortearam sua criação pelo patrocinador-instituidor, o Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais S. A. – BDMG.

3. OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA

O objetivo síntese do código de ética é o de estabelecer um instrumento que explicita claramente o conjunto dos valores, dos princípios éticos, dos padrões de conduta e das responsabilidades que orientam o comportamento dos membros dos órgãos colegiados da administração da DESBAN e dos seus empregados.

A Fundação entende como princípio que, para se consolidar e desenvolver, deve partir de objetivos empresariais e condutas éticas e morais inquestionáveis, que sejam compartilhadas por seus administradores, empregados e também por seus prestadores de serviços.

Os participantes, assistidos e seus beneficiários, bem como os patrocinadores, são a razão de ser de todas as ações desenvolvidas pela entidade, que visam a sua satisfação e se constituem na meta principal perseguida pela DESBAN.

A DESBAN repudia qualquer atitude guiada por preconceitos relacionados à origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, idade, necessidades especiais e quaisquer outras formas de discriminação contra o ser humano.

Administradores, empregados e também os prestadores de serviços devem assumir o compromisso de orientar as suas ações por elevados padrões éticos de conduta; de zelar pelos valores e imagem da Fundação; de manter postura compatível com tais valores e imagem; de atuar em defesa dos interesses dos participantes, dos assistidos e de seus beneficiários, dos patrocinadores e da DESBAN; e de respeitar a legislação vigente e as condições fixadas no Estatuto, nos Regulamentos e nos demais atos normativos específicos.

4. PRINCÍPIOS

Os seguintes princípios devem ser observados pelos administradores, empregados e prestadores de serviços na condução de seus procedimentos no cotidiano da Fundação:

- empregar, no exercício de suas funções, a mesma atitude que qualquer pessoa honrada e de caráter íntegro empregaria na relação com outras pessoas e na administração de seus próprios negócios;
- atuar sempre em defesa dos interesses da Fundação, mantendo sigilo sobre os negócios e as operações da DESBAN;
- refletir, em suas atitudes e comportamentos, sua integridade pessoal e profissional;
- não colocar em risco a segurança financeira, econômica e patrimonial da Fundação, zelando para que a gestão dos ativos atenda aos mais altos padrões técnicos, éticos e de prudência;
- avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os interesses pessoais e os da Fundação ou conduta não-aceitável do ponto de vista ético.

5. RESPONSABILIDADES DOS DIRETORES

Cabe aos diretores da Fundação, no exercício de suas atividades:

- a) promover e comprometer-se com uma conduta ética e honesta;
- b) proteger a confidencialidade das informações dessa natureza da Fundação, bem como prevenir sua divulgação não autorizada;
- c) produzir de forma correta, oportuna, legítima, completa e compreensiva os documentos a serem enviados ou apresentados ao Conselho Deliberativo, ao Conselho Fiscal, à Diretoria do patrocinador-instituidor, ao Comitê de Investimentos, ao Comitê de Supervisão e de Assessoramento à Gestão do PRO-SAÚDE, aos auditores externos e ao órgão governamental de fiscalização;
- d) evitar qualquer ação que, direta ou indiretamente, tenha influência fraudulenta, manipuladora ou enganosa para com os auditores independentes.

6. RELAÇÕES COM OS PARTICIPANTES

O compromisso com a satisfação dos participantes deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam a seus interesses, sempre em consonância com a legislação e com os regulamentos da DESBAN:

- a) o atendimento aos participantes, assistidos e seus beneficiários deve ser feito de forma cortês, com eficiência e imparcialidade;
- b) as informações prestadas devem ser claras, precisas e transparentes;
- c) as respostas a suas solicitações, mesmo que negativas, devem ser feitas de forma adequada;
- d) deve ser evitado o tratamento preferencial, seja por interesse, seja por sentimento pessoal;
- e) devem ser protegidas as informações ainda não divulgadas amplamente e que possam afetar o relacionamento com os participantes, assistidos e seus beneficiários.

7. RELAÇÕES COM O PATROCINADOR

O compromisso com os patrocinadores deve refletir-se no atendimento qualificado aos seus empregados.

Devem ser cumpridas as obrigações legais e regulamentares pertinentes ao setor da previdência complementar fechada.

Deve ser resguardada a integridade do patrimônio investido.

Devem ser atendidas as expectativas dos patrocinadores quanto aos benefícios oferecidos pela Fundação.

8. RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e pelo respeito mútuo. Os administradores e empregados da DESBAN devem colaborar para que o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta ética e outros valores inerentes à pessoa humana sejam praticados no cotidiano da Fundação.

Não se admite na DESBAN o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados.

É fundamental reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional segundo as competências e características de cada empregado.

Nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseada apenas em relacionamento pessoal será levada a efeito na Fundação.

O diálogo e a participação devem ser vistos com o objetivo de estimular a troca de idéias e não atingir pessoas.

Independentemente do cargo ou função, todas as tarefas deverão ser exercidas com perfeição, eficiência, rapidez e rendimento, dentro do mais elevado padrão de respeito humano e profissional.

Quando no papel de gestor de pessoas, os dirigentes devem ter em mente que seus subordinados o tomarão como exemplo. Suas ações, assim, devem constituir modelo de conduta para sua equipe.

9. RELAÇÕES COM ÓRGÃOS REGULADORES E FISCALIZADORES

Observar os mais elevados padrões de honestidade e de integridade em todos os contatos com administradores e funcionários dos órgãos reguladores e fiscalizadores do setor de fundos de previdência complementar fechados, evitando sempre que sua conduta possa parecer imprópria.

Abster-se de manifestar opinião sobre atitudes de funcionários dos referidos órgãos ou de fazer comentários de qualquer natureza diferente do objetivo do contato realizado.

Ao defender os interesses da Fundação, agir com confiança dentro dos padrões de atuação, observando sempre os mais elevados princípios éticos e o respeito às leis e às normas vigentes.

10. RELAÇÕES COM FORNECEDORES

A escolha e a contratação de fornecedores devem ser sempre baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, de acordo com as reais necessidades da Fundação, com os preços ofertados devidamente cotejados, e que garantam a melhor relação custo-benefício.

É vedada qualquer negociação com fornecedores que não tenham reputação ilibada.

Estes mesmos padrões de conduta devem ser aplicados no relacionamento com instituições financeiras que prestam serviços à Fundação.

11. RELAÇÕES COM EMPREGADOS

O relacionamento da DESBAN com seus empregados deve visar sempre o desenvolvimento mútuo; o crescimento dos seus empregados implicará o crescimento da Fundação.

Nas relações da DESBAN com seus empregados devem ser observadas as seguintes orientações:

a) **Compromisso com a verdade**

Honestidade na comunicação é fundamental para o relacionamento sério e duradouro. Não se deve comentar assuntos sobre os quais não se esteja bem informado. O empregado deve se certificar se o que está dizendo está sendo corretamente entendido por todos.

b) **Preconceitos e pressões**

Não é admitida qualquer forma de preconceito. Não se admitem também intimidações, pressões ou ameaças de qualquer natureza.

c) **Boatos**

Deve-se ter certeza da veracidade dos fatos antes de comentá-los ou reportá-los.

d) **Autonomia e delegação**

Atribuir responsabilidades e delegar autoridade caracterizam uma administração moderna e competente. Tais atitudes possibilitam o auto-desenvolvimento dos empregados.

e) **Conflito de interesses**

Os interesses da DESBAN devem estar acima dos interesses individuais do empregado.

f) **Reserva e sigilo**

As informações na DESBAN devem ser tratadas de forma sigilosa, não sendo permitido o seu uso em benefício dos empregados ou de terceiros.

g) **Brindes e presentes**

Só é permitido aos empregados da DESBAN receber presentes, ofertas ou brindes de caráter promocional ou de valor simbólico, entendido como tal os que têm valor igual ou inferior a um décimo do salário-mínimo.

h) Direito à privacidade

As informações relativas a cada empregado são de natureza confidencial. O acesso a elas é restrito apenas ao próprio empregado, àqueles que têm necessidade funcional e ao atendimento das demandas legais.

i) Tolerância a erros

O erro decorrente da busca sincera do acerto deve ser entendido como necessidade complementar de orientação e treinamento; já o erro decorrente de negligência ou falta de interesse deve ser tratado de forma apropriada.

j) Elogios e advertências

Elogios e advertências são formas de orientar esforços e o desempenho das pessoas. Estes devem ser construtivos e praticados de forma sincera. A advertência deve ser feita em particular.

12. DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS

São direitos dos empregados:

a) Direito à associação

Todo empregado da DESBAN tem o direito de participar de entidades de classe representativas dos seus interesses.

b) Direito de expressão

Todo empregado da DESBAN tem o direito de expressar suas opiniões, de qualquer natureza, de forma respeitosa, franca e transparente, evitando atritos e intimidações.

São deveres dos empregados :

a) Zelar pelo patrimônio da Fundação

Todo empregado da DESBAN tem o dever de zelar pelo patrimônio constituído pelos bens tangíveis e intangíveis da Fundação. Integram o patrimônio físico e intelectual da Fundação seus imóveis, instalações, equipamentos, estoques, valores, informações, pesquisas e dados que devem ser protegidos pelos administradores e empregados.

b) Combater o desperdício

Todo empregado da DESBAN tem o dever de ter em mente a eliminação de desperdícios para otimizar a utilização dos recursos da Fundação.

13. CONDUTAS ESPERADAS

São exemplos de condutas esperadas e compatíveis com os valores da Fundação e com a busca por resultados cada vez melhores:

- a) reconhecer honestamente os erros cometidos e comunicar imediatamente ao superior hierárquico;
- b) questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da Fundação;
- c) apresentar sugestões e críticas construtivas visando ao aprimoramento da qualidade do trabalho.

14. CONDUTAS NÃO ACEITÁVEIS

Não são aceitáveis as seguintes condutas :

- a) manter relações comerciais, na condição de representante da Fundação, com empresas nas quais você, ou pessoas de seu relacionamento familiar, tenham interesse ou participação direta ou indireta;
- b) manter relações comerciais ou financeiras de caráter particular com fornecedores ou entidades financeiras que prestem serviços à Fundação;
- c) ter seu nome registrado por inadimplência em instituição de proteção ao crédito;
- d) usar cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da Fundação para influenciar decisões que venham a favorecer interesses;
- e) aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal, que resultem do seu relacionamento com a Fundação e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;
- f) adotar qualquer atitude que discrimine pessoas com quem são mantidos contatos profissionais;
- g) indicar a contratação de ascendentes, descendentes e colaterais até 3º grau ou levar outra pessoa a indicá-los, sem informar o fato ao responsável pela contratação;
- h) usar, sem autorização, equipamentos e outros recursos da Fundação para fins particulares e de terceiros;
- i) envolver-se em atividades particulares, não autorizadas, que interfiram no tempo de trabalho dedicado à Fundação;
- j) usar, para fins particulares, ou repassar a terceiros tecnologias, metodologias, know-how e outras informações de propriedade da Fundação, por ela desenvolvidas ou obtidas;
- k) manifestar-se em nome da Fundação quando não-autorizado ou inabilitado para tal;
- l) fazer investimentos, aplicações e resgates de recursos que não tenham sido aprovados nas instâncias competentes;
- m) envolver-se ou afetar o nome e a imagem da Fundação no uso do legítimo direito e liberdade pública de pertencer ou colaborar com partido político;

- n) repassar documentos ao público externo, sem a devida autorização da esfera competente;
- o) envolver-se em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da DESBAN;
- p) atuar como orientador, agente investigador, intermediário, patrono ou advogado do demandante em processos administrativos ou judiciais promovidos contra a DESBAN ou o BDMG;
- q) praticar assédio sexual ou moral;
- r) assumir posição político-partidária no desempenho de suas funções, bem como influir nas decisões, invocando o apoio de organizações políticas;
- s) omitir, adulterar, falsificar ou manipular, deliberadamente, dados e informações que prejudiquem a DESBAN, participantes, assistidos e beneficiários ou o BDMG;
- t) receber comissões, abatimentos ou favores pessoais, valendo-se de seus cargos e funções na Fundação;
- u) auferir ou conceder qualquer forma de reciprocidade, ganhos ou vantagens pessoais junto a instituições financeiras, corretores ou participantes em geral valendo-se de seu relacionamento profissional;
- v) comercializar qualquer produto, mesmo de natureza artesanal, nas dependências da Fundação ou em suas imediações.

15. CONDUTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS E NORMAS DO CÓDIGO DE ÉTICA

Os problemas éticos, em sua maioria, não são criados pelas próprias pessoas, mas surgem diante delas obrigando-as a enfrentá-los.

As linhas gerais deste código permitem avaliar grande parte das situações mas não detalham, necessariamente, todos os problemas que podem surgir no dia-a-dia. Assim, é natural que possam surgir dúvidas sobre qual deve ser a conduta mais correta a ser adotada diante de um problema.

A conduta diante da dúvida, nesses casos, é a de procurar ajuda de forma sincera e transparente, com o fato sendo comunicado ao superior imediato. Dessa forma se evita um procedimento que pode não ser o mais indicado, e serão cumpridos os princípios éticos da Fundação.

16. DA GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

A gestão do Código de Ética cabe à Diretoria Executiva da DESBAN, que será responsável por sua divulgação e sua aplicação.

Os diretores deverão transmitir a seus subordinados as normas constantes deste Código de forma a que tenha ampla divulgação no ambiente de trabalho.

A Diretoria-Executiva será assessorada pelo Comitê de Ética da Fundação. Este Comitê será integrado por quatro membros:

- a) o Diretor-Superintendente;
- b) um membro do Conselho Deliberativo, por este designado;
- c) um membro do Conselho Fiscal, por este designado;
- d) um membro do quadro de empregados da DESBAN, indicado por seus pares.

O Comitê de Ética é a instância responsável pela apuração dos casos de violação do Código de Ética, cabendo-lhe formalizar em relatórios os resultados de seus trabalhos, a serem apresentados à Diretoria da Fundação para as providências decorrentes.

Cabe também ao Comitê de Ética avaliar permanentemente a atualidade e a pertinência deste Código, visando manter sempre os elevados padrões de conduta ética na Fundação.

Compete ainda ao Comitê de Ética orientar, fiscalizar seu cumprimento e dar execução a este Código, bem como esclarecer consultas, instaurar processo disciplinar e propor à Diretoria-Executiva sanções às infrações e às disposições aqui contidas, nos termos e em conformidade com os procedimentos aplicáveis.

17. DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Todos os administradores, empregados e prestadores de serviços da Fundação BDMG de Seguridade Social – DESBAN, independente da posição hierárquica ocupada, têm os mesmos compromissos éticos e devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste Código de Ética.

18. DA VIGÊNCIA

Este Código de Ética entra em vigor após seu conhecimento pelos empregados da DESBAN, pelos membros do Comitê de Investimentos, do Comitê de Supervisão e de Assessoramento à Gestão do PRO-SAÚDE e após sua aprovação pela Diretoria Executiva e pelo Conselho Deliberativo da Fundação.