



# Código de Ética Corporativo - Banco Itaú Europa

---

## Porquê um Código de Ética?

---

As empresas dependem da confiança que detêm na sociedade. Isso significa que necessitam de preservar os seus activos intangíveis: os conhecimentos acumulados, a capacidade de inovar, os relacionamentos com os vários públicos intervenientes, as competências dos seus integrantes, a inteligência competitiva, a reputação, a imagem e as marcas que possuem. De que viveriam as organizações financeiras senão de confiança?

As nossas decisões e acções reflectem-se em todos aqueles que mantêm relações connosco, o que implica ter consciência de que os nossos actos podem ser avaliados pela sociedade como certos ou errados, justos ou injustos, legítimos ou ilegítimos. Em consequência, tanto podem melhorar como prejudicar o nosso relacionamento. Neste contexto, as questões éticas ganham uma significativa relevância.

De facto, as práticas oportunistas deterioram o ambiente interno e desgastam as relações entre os membros da organização. Podem pôr em questão a reputação do negócio. O posicionamento da empresa, com respeito a assuntos passíveis de apreciações morais, permite que os colaboradores estejam esclarecidos sobre o que fazer. Demonstram transparência, evitam mal-entendidos, boatos e comentários desfavoráveis.

Assim, definir quais são os objectivos da empresa e, sobretudo, mostrar como atingi-los é uma tarefa valiosa. Não são apenas os fins que interessam, mas também os meios para alcançá-los. O mero respeito às leis não dá conta da complexidade das repercussões que as acções

empresariais podem provocar. Por isso é indispensável reflectir sobre o impacto que as nossas decisões geram: como irão afectar os nossos diversos públicos de interesse? Como influenciam a nossa empresa no longo prazo?

A ética, como ciência da moral, contribui decisivamente para que possamos delimitar o campo das escolhas a serem feitas, porque torna compreensíveis os factos sociais que têm implicações morais. Estuda como as colectividades separam os bons dos maus costumes, distinguem o bem do mal, identificam virtudes e vícios. Por ser uma reflexão sistemática sobre a conduta das pessoas, oferece conhecimentos que permitem analisar, explicar e avaliar os riscos de imagem que as nossas operações podem provocar.

A Visão do Banco Itaú Europa destaca que, no nosso sector de actuação, objectivamos a liderança em performance. Para tal, cada um de nós deve empenhar-se em criar vantagens competitivas – tecnologia avançada, governança corporativa, criteriosa gestão dos riscos, efectividade operacional, marketing inteligente, canais eficientes de distribuição, racionalização de custos, ambiente de trabalho saudável. De forma indissociável, alerta-nos quanto à sustentabilidade do negócio, ou seja assegurar a viabilidade da empresa no longo prazo: criar valor para os clientes e accionistas, promover práticas de respeito às pessoas, adoptar acções socialmente responsáveis e contribuir para o desenvolvimento do País.

Um código de ética é um conjunto de normas que torna práticas as orientações morais. Não desenha o mapa dos territórios desconhecidos, mas serve de bússola para indicar as

rotas a serem seguidas, mostra como chegar onde pretendemos ir.

Isso explica a estrutura deste Código de Ética que, de início, define os valores corporativos que guiam as acções da nossa empresa para, depois, enunciar passo a passo as condutas esperadas nas relações mantidas com os nossos vários públicos de interesse – colaboradores,

clientes, accionistas, fornecedores, órgãos governamentais, concorrentes, media e comunidade.

Em resumo, não basta sermos excelentes naquilo que fazemos, é essencial enfrentarmos os desafios de uma economia competitiva apoiados na credibilidade pública.

---

---

## Os valores corporativos

---

---

A cultura organizacional não é apenas constituída por ideias, ela é também um conjunto de práticas. É isso que lhe dá força e perenidade. Ao longo do tempo, quatro valores básicos, associados à nossa cultura de performance, definiram o núcleo da identidade corporativa da nossa empresa; são traços distintivos que a tornaram reconhecível entre tantas outras. São alicerces sobre os quais construímos o nosso modo de agir e as nossas relações:

1. A humanidade – o respeito pelo ser humano;
2. A ética e o respeito pelas leis;
3. O progresso – a vocação para o desenvolvimento;
4. A objectividade – a solução racional dos problemas.

Somos, por isso mesmo, uma empresa inserida no seu tempo, mas com os olhos postos no futuro. Somos uma empresa que deseja que cada um de nós dê valor às demais pessoas, não só às que trabalham na empresa, mas também a todas as que com ela mantêm relações. Somos uma empresa que se empenha em desenvolver uma clara consciência quanto ao impacto das suas actividades na sociedade e, em particular, no meio ambiente. Essas são as razões do nosso expresso compromisso com a responsabilidade social.

O mercado e a sociedade em geral esperam de cada um de nós uma conduta profissional e responsável; esperam que desenvolvamos transacções idóneas, sejamos tecnicamente competentes, atendamos os nossos clientes e parceiros comerciais com empenho e imparcialidade. O Banco Itaú Europa destaca-se no atendimento destas expectativas, que derivam de vários factores: a globalização, os media que usufruem das telecomunicações em tempo real, a concorrência entre as diversas empresas, a existência de regimes políticos liberais e, acima de tudo, uma cidadania cada vez mais activa.

Arriscam-se a comprometer a sua reputação empresarial ou profissional aqueles que não levem em conta esta realidade histórica: as exigências cada vez maiores dos clientes, os normativos das associações ambientalistas, os interesses diferenciados dos accionistas, as influências das comunidades locais, os requisitos dos fornecedores e de outros parceiros de negócios, os pleitos dos sindicatos, as pressões dos concorrentes, as complexas obrigações contidas na nossa legislação.

O Banco Itaú Europa persegue esta ambiciosa agenda com um misto de prudência e de arrojo. O seu propósito

maior consiste em manter-se, ao longo do tempo, como uma empresa respeitada e dinâmica.

---

## O Público Interno e o seu Ambiente

---

### *O relacionamento interno*

Passamos grande parte do nosso tempo no ambiente de trabalho. Seria desgastante que nele imperasse o medo de errar, a desconfiança e a intimidação. Assim, alcançar resultados sustentáveis merece uma conjugação compatível de diálogo e de incentivo ao aperfeiçoamento profissional.

- ❖ Na cultura do Banco Itaú Europa, é bem considerado aquele que está disposto a aprender com os erros – reconhecê-los e não repeti-los. E, não importa a posição hierárquica, merece destaque quem assume a responsabilidade por aquilo que diz e faz.
- ❖ É vital que façamos aos outros o mesmo que gostaríamos que eles fizessem connosco. Para sermos dignos de crédito, os outros esperam de nós tratamento justo. Esperam que sejamos responsáveis e que avaliemos as consequências das nossas acções sobre os outros.
- ❖ Praticando posturas de activa cooperação, diligência e respeito mútuo, os colaboradores contribuem para que a empresa ofereça produtos e serviços cada vez mais competitivos.
- ❖ Os gestores do Banco Itaú Europa desempenham um papel marcante pelo exemplo que dão no dia-a-dia e pelas orientações que difundem. Se forem corteses, os demais colaboradores tenderão a sê-lo; se tiverem confiança nos outros, a confiança será parte do quotidiano da organização; se fizerem da consulta aos colegas e subordinados um mecanismo preliminar antes de decidirem, os colaboradores serão incentivados a sugerir melhorias, identificar oportunidades e propor novos processos.
- ❖ Os gestores não têm apenas a função de coordenar as pessoas, também respondem por acções educativas, que contribuam para o crescimento pessoal e profissional de cada uma delas. A excelência no desempenho é uma construção colectiva. Os colaboradores, quando desafiados profissionalmente e quando avaliados pelo seu mérito, sentem-se encorajados a fazer coisas extraordinárias.
- ❖ Em sentido contrário, o assédio moral constrange, humilha e destrói a auto-estima pessoal e a coesão organizacional. Tratam-se de condutas hostis e do uso do poder hierárquico para impor autoridade ou obter vantagens, as seguintes:
  - Pressionar subordinados para que prestem serviços de ordem pessoal.
  - Assediar sexualmente colaboradores.
  - Desqualificar publicamente, ofender e ameaçar explícita ou implicitamente os subordinados ou pares.
  - Apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem lhes conferir o respectivo crédito.

- Desrespeitar as atribuições funcionais de outrém, sem motivo justo.
- ❖ Assim, um ambiente estimulante supõe que a dignidade de cada um se torne um ponto de honra geral. Por isso é que consideramos indispensáveis:
  - O cumprimento das leis, das convenções e dos acordos colectivos.
  - O respeito ao direito de associar-se aos sindicatos, igrejas, entidades da sociedade civil e partidos políticos.
  - A adequação dos locais de trabalho para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.
  - A moderação dos colaboradores na eventual ingestão de bebidas alcoólicas e na prática de jogos de azar, de forma a prevenir constrangimentos, tais como ausência ao trabalho, desempenho insatisfatório das funções ou críticas dos colegas.
  - O entendimento de que o uso de drogas ilícitas é crime e compromete a performance funcional, ao prejudicar gravemente a vida dos seus usuários e perturbar o ambiente de trabalho.
  - A não comercialização de mercadorias no ambiente de trabalho, para não desperdiçar tempo útil e evitar embaraço entre os colegas.
  - O senso de responsabilidade na utilização dos sistemas da empresa, tendo como exemplos a utilização exclusiva de aplicações licenciadas pelos fabricantes e o zelo para que não ocorram trocas, tanto de mensagens racistas ou discriminatórias, como de imagens e textos obscenos ou ofensivos ao pudor.
  - O uso competente dos bens e recursos da empresa, para que não ocorram danos, uso inadequado, perdas, furtos ou desvios sem prévia autorização.
  - O não compromisso do carácter empresarial, apartidário e laico da empresa, abolindo o uso dos equipamentos, materiais de trabalho ou instalações da empresa para assuntos políticos, sindicais ou religiosos.
  - A rejeição – em nome da cidadania – de qualquer atitude que discrimine pessoas em função de sexo, etnia, raça, religião, classe social, idade, orientação sexual, incapacidade física ou qualquer outro atributo.

### ***Os conflitos de interesse***

Para preservarmos a nossa integridade pessoal e profissional e assegurarmos um ambiente de trabalho produtivo, procuramos avaliar criteriosamente as situações que possam de algum modo configurar um conflito entre os nossos interesses pessoais, os da empresa, os dos clientes e de outros públicos. Tais conflitos podem comprometer a correcção das nossas acções e pôr em risco a nossa reputação e a do Banco Itaú Europa.

É necessário, portanto:

- ❖ Para não prejudicar o nosso próprio desempenho, deixar de desenvolver actividades que interfiram no nosso trabalho ou nas nossas competências.
- ❖ Para não abusar das prerrogativas da posição que ocupamos, evitar acções que possam gerar benefícios pessoais ou vantagens indevidas para terceiros.

- ❖ Para afastar suspeitas de favoritismo, o colaborador deve pedir expressa autorização de um director para estabelecer relações comerciais com empresas em que tenha interesse, participação directa ou indirecta, ou com as quais, ainda, mantenha vínculos com pessoas do seu relacionamento.
- ❖ Para não comprometer a nossa imparcialidade, abdicar de relações comerciais particulares, de carácter habitual, com clientes ou fornecedores, excepto transacções que se realizem nas condições normais de mercado.
- ❖ Para assegurar isenção no caso de contratação de parentes, pedir autorização ao superior imediato. Da mesma forma, na indicação de parentes, informar esse relacionamento ao responsável pela contratação.
- ❖ Para evitar a confusão entre a esfera pessoal e a profissional, não utilizar equipamentos e materiais da empresa para fins particulares, a não ser de forma ocasional e limitada, e desde que haja autorização do superior imediato.
- ❖ Para não ocasionar suspeita de uso de informação privilegiada, somente realizar operações de compra ou venda de acções das empresas do Grupo Itaú, observando as suas Políticas de Negociação e de Divulgação.

### ***A preservação das informações***

O modo de utilizar as informações pode gerar resultados positivos ou negativos, já que esse uso repercute-se sobre a dinâmica das empresas e sobre a imagem das pessoas. Por isso, o sigilo das informações transformou-se numa tradição essencial não só no mundo dos negócios, mas também nos campos mais diversos, sendo, em algumas situações, protegido por lei. É o caso do segredo profissional para os médicos, da preservação da fonte para os jornalistas, da reserva mantida pelos profissionais liberais, do sigilo imposto às instituições financeiras ou da discrição necessária nas investigações policiais.

Nesse sentido, é de suma importância:

- ❖ Por respeito aos demais colegas, proteger a confidencialidade dos registos pessoais, que ficam restritos a quem tem necessidade funcional de conhecê-los, salvo se o colaborador autorizar a sua divulgação ou se isso for exigido por lei, regulamento ou decisão judicial.
- ❖ Por se tratar de conduta socialmente reprovada, não manipular nem valer-se de informações sobre os negócios do Grupo Itaú ou dos seus clientes, que possam influenciar decisões em proveito pessoal, ou gerar benefício ou prejuízo a terceiros.
- ❖ Por ferir a propriedade intelectual, não usar para fins particulares, nem transmitir a outrem, tecnologias, marcas, metodologias e quaisquer informações que pertençam à empresa, ainda que tenham sido obtidos ou desenvolvidos pelo próprio colaborador no seu ambiente de trabalho.
- ❖ Por poderem representar legítimas vantagens competitivas, manter o sigilo das informações internas, isto é, das informações que não sejam de domínio público.
- ❖ Para garantir a segurança da informação, a protecção da privacidade dos colaboradores e a salvaguarda dos negócios, utilizar os mecanismos de prevenção adoptados pela empresa e devidamente comunicados, tais como

gravações telefónicas, câmaras de segurança, controlo do acesso ao correio eletrónico, além da segregação de actividades e funções.

- ❖ Para evitar que o conhecimento de informações confidenciais ou privilegiadas afecte uma decisão de compra ou venda de valores mobiliários e provoque efeitos indesejáveis, limitar o acesso a tais informações e caracterizar o seu uso indevido como infração grave.

### ***Os favores e os presentes***

Uma questão delicada nos relacionamentos externos diz respeito às cortesias oferecidas aos colaboradores e que se traduzem em brindes, oferta de gratificações, descontos em transações de carácter pessoal, viagens, convites para participar em eventos ou quaisquer outras atenções, na medida em que podem provocar suspeita de favorecimento. Os critérios de aceitação dependem das práticas usuais do mercado, devendo evitar-se tudo o que possa ocasionar algum descrédito para a própria pessoa ou para a empresa.

Para preservar a isenção da empresa nos negócios, devemos:

- ❖ Não aceitar nem oferecer, directa ou indirectamente, favores, dinheiro ou presentes de carácter pessoal, que resultem de relacionamento funcional e que possam afectar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.
- ❖ A bem da transparência nas relações profissionais, informar por escrito ao Oficial de Controlos Internos e Riscos da área, os presentes que venham a exceder o valor limite estipulado na norma interna, e doá-los a uma entidade credenciada mediante comprovação formal ou, opcionalmente, encaminhá-los à Directoria de Controlos Internos Compliance e Riscos Operacionais.
- ❖ Somente em obediência à etiqueta social, e para as áreas especificamente autorizadas, realizar despesas com clientes – tais como refeições, transporte, estadia ou entretenimento – desde que justificadas por reunião de trabalho ou como cortesia normal de negócios, respeitando os limites razoáveis que não impliquem nenhum constrangimento para os convidados ou eventual retribuição por parte deles.
- ❖ Na troca usual de presentes entre colaboradores – prática que ocorre em eventos festivos, tais como aniversários, casamentos, nascimento de filhos, Páscoa, Natal, dia da Secretária, etc. –, não registar o valor da contribuição em listas, facultando assim a adesão livre, voluntária e espontânea.

### ***A segurança financeira pessoal***

Em função dos reflexos prejudiciais que o desequilíbrio financeiro acarreta, é recomendado:

- ❖ Não ficar inadimplente em negócios pessoais, por se tratar de uma circunstância negativa prevista na legislação do trabalho.
- ❖ Nos investimentos pessoais, assim como nos dos nossos cônjuges ou de qualquer pessoa que seja nossa dependente, dar prioridade a objectivos de longo prazo e não a resultados de curto prazo.
- ❖ Fazer investimentos compatíveis com o património e rendimentos pessoais, procurando sempre limitar os riscos, para não vir a sofrer perdas financeiras

que comprometam a vida pessoal ou que possam prejudicar a capacidade funcional.

- ❖ Não realizar empréstimos de ou para colegas de trabalho.

### ***A responsabilidade dos gestores***

A responsabilidade maior pela criação de um ambiente de trabalho produtivo e estimulante cabe aos principais executivos da empresa, porque todos os colaboradores se inspiram neles. Assim sendo:

- ❖ Qualquer conflito de interesse, ou a presunção da sua existência, deve ser imediatamente comunicado à empresa.
- ❖ O conhecimento de qualquer possível infracção das directrizes do Código de Ética exige uma exposição imediata ao Comité de Ética do Banco Itaú Europa.
- ❖ A protecção da confidencialidade de informações restritas e a prevenção da sua divulgação, a menos que legalmente requerida, exigem vigilância contínua.
- ❖ A produção de relatórios e documentos apresentados aos órgãos reguladores, ou as declarações públicas relativas à empresa, deve basear-se em informações completas, fidedignas, oportunas e compreensíveis.
- ❖ Não se devem transmitir visões enganosas da situação da empresa, nem exercer pressão sobre os auditores independentes, porque isso comprometeria a credibilidade pública do Banco Itaú Europa.

---

---

## **As relações com os Clientes**

---

---

Os clientes representam a razão de ser de qualquer negócio. Para conservá-los, temos que lhes dar tratamento cortês e eficiente, além de lhes fornecer informações precisas, claras e compatíveis com suas exigências e direitos.

- ❖ Identificar as necessidades dos clientes e ter capacidade para satisfazê-las tendo em consideração os objectivos de segurança, qualidade e rentabilidade da empresa, constitui um dos mais sérios desafios para cada um de nós, principalmente porque administramos muitos dos seus recursos, o que realça ainda mais a necessidade de preservarmos a confiança que depositam em nós.
- ❖ Essa confiança decorre de uma atitude de parceria, na qual buscamos conciliar o que é afirmado acerca de um produto ou serviço e o que é realmente entregue aos clientes. Por isso, não realizamos vendas casadas ou forçadas, não inventamos artifícios, não ocultamos informações nem aproveitamos uma situação para forçar a compra de um produto ou serviço.
- ❖ Da mesma forma, representa tarefa constante evitar que os nossos interesses pessoais ou as nossas opiniões entrem em conflito com os interesses dos clientes. A resposta a esta dificuldade encontra-se nas relações profissionais, ou seja, no relacionamento imparcial, objectivo e tecnicamente competente.
- ❖ De entre os direitos dos clientes destaca-se essencialmente a privacidade. Assim, conforme o previsto na lei, regulamos o uso, o controle e a segurança das informações dos clientes. Só podem ser utilizadas para as finalidades

comerciais do Grupo Itaú, para que os clientes tenham a certeza de que os dados sigilosos que nos confiaram se encontram em boas mãos.

---

## **As relações com os Accionistas**

---

Os accionistas, juntamente com os colaboradores e os clientes, formam o tripé sobre o qual assenta qualquer organização. Os primeiros criam o empreendimento e arriscam o seu capital, os segundos geram riqueza com o seu trabalho e os terceiros viabilizam o negócio com as suas operações. Em proporções variadas, cada qual faz jus a uma parte do valor agregado.

- ❖ Uma exigência actual tida em conta, diz respeito à governança corporativa. Tal implica prestar contas e relacionar-se de forma transparente com os accionistas, investidores, analistas de mercado, órgãos reguladores e entidades do mercado de capitais nacional e internacional. Significa fornecer atempadamente informações claras, exactas, acessíveis, equitativas e completas.
- ❖ Para garantir decisões confiáveis, o Conselho de Administração desenvolve controlos internos não apenas correctivos, mas também preventivos. Assim, além da fiscalização da gestão e dos procedimentos, fazemos uma avaliação contínua da gestão dos riscos do negócios e desenvolvemos uma preocupação estratégica de protecção do património e da imagem da empresa.
- ❖ Além disso, o Conselho de Administração funciona para os accionistas como canal para o competente encaminhamento de eventuais questões relativas à actuação da Administração da Empresa.
- ❖ De forma indissociável, garantimos a segurança das informações dos accionistas cujos cadastros estejam sob responsabilidade da empresa.
- ❖ A memória da empresa e as bases dos lançamentos contabilísticos encontram-se nos registos e relatórios que fundamentam os nossos comunicados ao mercado, além de cumprirem os nossos compromissos com os órgãos governamentais. Nesse sentido, torna-se essencial preservar a integridade dos documentos sob a nossa guarda. Mais ainda: quanto mais precisas e detalhadas forem as informações contidas neles, mais seguras e fidedignas serão as nossas demonstrações para efeitos contabilísticos e legais.
- ❖ Neste enquadramento, e para torná-las comparáveis e auditáveis, as nossas demonstrações financeiras são elaboradas de acordo com os princípios fundamentais da contabilidade dos países nos quais operamos. Por tal, é indispensável que apresentem de forma objectiva, sob todos os aspectos materiais, a situação económica e os resultados financeiros da empresa.

---

## **As relações com os Fornecedores**

---

Ao mesmo tempo que respeitamos a confidencialidade das informações e procuramos estabelecer relações isentas de favorecimentos, solicitamos aos nossos fornecedores que cumpram as exigências legais, do trabalho e ambientais, além de boa reputação.

- ❖ Em decorrência, condutas inadequadas, tais como o uso de trabalho infantil ou de trabalho forçado, são motivos suficientes para que sejam eliminados do quadro de fornecedores ou prestadores de serviços.
- ❖ Por sua vez, e dada a interdependência que o Banco Itaú Europa mantém com seus fornecedores e prestadores de serviços, a forma de proporcionar a melhor relação custo-benefício faz com que se procure:
  - Adotar critérios de selecção tanto objectivos como justos.
  - Observar as especificações técnicas definidas pelas áreas competentes, no contexto das melhores ofertas apresentadas pelo mercado.
  - Verificar a legalidade do processo de contratação.
  - Enunciar, de forma clara, eventuais vínculos comerciais e pessoais entre os colaboradores e as empresas a serem contratadas.

---

## **As relações com o Sector Público**

---

Os contratos e os convénios que assinamos com o poder público obedecem às normas legais e respeitam as prescrições morais, de forma transparente. Mais do que o cumprimento das exigências burocráticas, assegura relações justas e profissionais.

- ❖ Por isso, evitamos demonstrar quaisquer preferências por actos ou declarações de agentes governamentais e abtemo-nos de tecer quaisquer comentários de natureza política, ressalvada a possibilidade de análises por parte de representantes devidamente autorizados e habilitados.
- ❖ Opiniões de carácter pessoal, naturalmente, podem ser expressas, desde que haja declaração expressa de que não representam posições da empresa.
- ❖ No exercício de uma cidadania responsável, salientamos a necessidade de abstenção de qualquer forma de aliciamento de autoridades ou de funcionários públicos, por meio de vantagens pessoais, ainda que seja para cumprir as suas obrigações ou apressar as suas próprias rotinas, porque são procedimentos que podem configurar infracção penal.

---

## **As relações com os Concorrentes**

---

Consideramos saudável a concorrência, desde que leal, razão pela qual tratamos os concorrentes com o mesmo respeito que deles esperamos ter.

- ❖ O facto de competir no mercado não é sinónimo de vencer a qualquer custo. Práticas como informação privilegiada, omissão de factos relevantes, manipulação da boa fé, espionagem económica ou obtenção de planos ou acções dos concorrentes por métodos escusos, não fazem parte das nossas políticas.
- ❖ Nessa mesma linha, não é admissível fazer comentários que possam afectar a imagem ou contribuir para a divulgação de boatos sobre os nossos concorrentes – o que, em certas situações, pode configurar crime.
- ❖ Com a mesma discrição que tratamos as informações dos nossos concorrentes, não discutimos com eles assuntos sensíveis que constituam os

nossos diferenciais estratégicos, tais como política de preços, termos de contrato, custos, marketing, desenvolvimento de novos produtos e pesquisas de mercado.

---

## **As relações com os Media**

---

Os diversos veículos de comunicação de massa desempenham um papel extremamente valioso para a consolidação da democracia em qualquer País, na medida em que difundem notícias e análises importantes para informar a população. Constituem assim uma linha de frente na defesa da cidadania e dos interesses públicos, função inegável e que fazemos questão de reconhecer.

- ❖ A reputação de uma organização resulta da percepção pública construída ao longo do tempo e corresponde à credibilidade obtida. Neste processo, os media ocupam uma posição de destaque na formação e manutenção do conceito que a colectividade atribui à empresa. Assim, em consideração aos nossos clientes e à sociedade em geral, as nossas relações com os media supõem um diálogo permanente, no qual prevaleçam tanto a imparcialidade como a veracidade.
- ❖ Face às delicadas repercussões que quaisquer declarações possam produzir, bem como da necessidade de se preservar o sigilo de determinadas informações, somente devem manifestar-se em nome da empresa pessoas autorizadas.

---

## **As relações com a Comunidade**

---

A responsabilidade social corporativa decorre da compreensão da sustentabilidade empresarial, porque supõe uma postura que associa a eficácia económica à sensibilidade social, inaugura um novo pacto entre as empresas, a sociedade civil e o Estado, e visa a construção de uma sociedade melhor.

- ❖ A sustentabilidade empresarial assenta em três pilares com os quais nos identificamos e que indicam a necessidade das empresas serem:
  - Economicamente viáveis – administrem os lucros de forma responsável e pratiquem a governança corporativa;
  - Ecologicamente correctas – administrem os riscos ambientais com competência e adoptem o consumo consciente nos gastos e nas compras.
  - Socialmente justas – promovam o desenvolvimento social, combatam preconceitos e discriminações, e contribuam para universalizar os direitos sociais.
- ❖ A Empresa, por intermédio dos seus colaboradores, demonstra o seu forte compromisso com o desenvolvimento social do País, através de programas – sobretudo no âmbito da educação e saúde pública –, que têm como fim converter-se em marcos de referência nas parcerias sociais.
- ❖ Nesse mesmo sentido, estimulamos os colaboradores para que, fora do expediente, de forma voluntária e solidária, se envolvam em acções comunitárias.

- ❖ Face ao quadro de degradação ambiental do planeta, consideramos fundamental avaliar os impactos sobre o meio ambiente, não só para o êxito do crescimento empresarial, mas como variável decisiva para o desenvolvimento económico sustentável e prevenção dos riscos de saúde humana.
- ❖ Na concessão de crédito às empresas, valorizamos critérios sócio-ambientais para que os projectos que financiamos sejam desenvolvidos de maneira socialmente responsável e reflectam as melhores práticas de gestão ambiental.

---

---

## **A gestão do Código de Ética no Banco Itaú Europa**

---

---

A aplicação das directrizes do Código é dever de cada um de nós e encontra respaldo nas políticas e circulares da empresa.

- ❖ Os Códigos Sectoriais de Conduta formulam regras específicas e complementares para cada área de actuação que delas necessite.
- ❖ Eventuais dúvidas ou dilemas éticos encontram fontes competentes de esclarecimento nos Oficiais de Controles Internos e Riscos ou nos membros da Comissão de Ética.
- ❖ Casos de conflitos de interesse, assédio moral, práticas lesivas ao Banco ou acções contrárias às directrizes enunciadas no Código dispõem de meios adequados para o seu encaminhamento: o colaborador pode comunicar o facto, sem receio de represália, ao seu superior imediato, ao Oficial de Controles Internos e Riscos da sua área ou ao Comité de Ética do Banco Itaú Europa.
- ❖ O anonimato é assegurado a quem o desejar, mas implica que haja fundamento consistente daquilo que for comunicado. O sigilo da apuração será rigorosamente mantido e, quando for possível, medidas apropriadas serão adoptadas.
- ❖ A gestão do Código é de responsabilidade do Comité de Ética do Banco Itaú Europa. A sua competência abrange o estabelecimento de instrumentos para viabilizar o conteúdo do Código, bem como o fornecimento de subsídios para as decisões da Comissão Superior de Ética do Grupo Itaú.
- ❖ Compete ainda ao Comité de Ética, constituído segundo norma interna, avaliar a actualidade e a pertinência das directrizes do Código e implementar as acções necessárias para a sua difusão.
- ❖ O Comité é responsável pela interpretação do texto e pela definição de condutas que não tenham sido previstas no código, bem como pela apreciação de temas transmitidos pelos seus membros.