

Política de Ética e Conduta

O nosso maior patrimônio está na relação de confiança que estabelecemos com diversos públicos de interesse – nossos colaboradores, corretores, prestadores, clientes, acionistas e a comunidade em geral.

Ao longo da sua jornada conosco, você perceberá que somos apaixonados por transformar e encantar, desde os pequenos gestos até as grandes ações. E que também valorizamos a parceria e a busca pelas melhores soluções.

Somos fascinados pelas relações humanas e prezamos por um ambiente com base no respeito. É nosso compromisso preservar e retribuir a credibilidade que nos é depositada. E, para que possamos estar alinhados aos valores da Porto, fez-se necessária a construção de uma Política de Ética e Conduta que se constitui em um guia de referência para as nossas ações, desde as mais corriqueiras até as mais estratégicas.

A Política de Ética e Conduta está fundamentada em nossa essência, missão, filosofia e visão de futuro, e traz um conjunto de diretrizes e comportamentos esperados que apontam um horizonte para o qual queremos caminhar juntos.

A política define rumos e qualifica as práticas desejadas e mais adequadas, considerando a nossa vocação. Nossas decisões e ações produzem efeitos sobre todos aqueles que mantêm relações conosco. Por este motivo, queremos ressaltar o nosso compromisso com as definições contidas na Política de Ética e Conduta aqui apresentadas.

Boa leitura!

Roberto Santos
Presidente

Bruno Garfinkel
Presidente do Conselho de Administração

Índice

1. Introdução	3
1.1. Objetivo	3
1.2. Abrangência	3
1.3. Missão da Porto	3
1.4. Filosofia empresarial	3
1.5. A Integridade profissional, pessoal e ética	4
1.6. Responsabilidade dos líderes	4
2. Diretrizes de relacionamento	4
2.1. Respeito e valorização da diversidade	4
2.2. Relações de trabalho	4
2.3. Relação com a sociedade	5
2.4. Relação com os clientes	5
2.5. Relação com os concorrentes,	
2.6. Relação com os prestadores de serviços, fornecedores e demais parceiros de negócio	5
2.7. Relação com investidores	5
3. Prevenção a atos ilícitos	6
3.1. Conformidade	6
3.2. Prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo	6
3.2. Atos contra a Administração Pública	6
4. Conflito de Interesses	7
4.1. Declaração de vínculos	7
4.2. Atividades comerciais, políticas e religiosas	7
4.3. Presentes, brindes e convites para eventos	8
5. Proteção de Informações	9
5.1. Divulgação e compartilhamento de informações	9
5.2. Informações privilegiadas	9
5.3. Utilização de internet, aplicativos e redes sociais	9
6. Gestão da política de ética e conduta	9
6.1 Capacitação Periódica	9
6.2. Canal de Denúncias	9
6.3. Comunicações recebidas e seu tratamento	10
6.4. Comitê de Ética e Conduta	10
6.5. Violações	11
6.6. Vigência e Atualização	11

1. INTRODUÇÃO

1.1. Objetivo

Esta política objetiva formalizar os padrões éticos adotados e trazer diretrizes gerais de conduta que orientam as relações internas e externas de todos os integrantes da Porto.

1.2. Abrangência

A política é aplicável a todos os colaboradores e prestadores de serviços internos do grupo Porto, sem distinção de área ou nível hierárquico.

As condutas e regras aplicáveis a determinados ramos de atuação das empresas da Porto integram documentos específicos e de abrangência direcionada.

1.3. Missão da Porto

“De que vale construir arranha-céus se não há mais almas humanas para morar neles?”

Érico Veríssimo

Nossa missão é assumir riscos e prestar serviços por meio de um atendimento familiar que supere expectativas, garantindo agilidade a custos competitivos com responsabilidade social e ambiental.

1.4. Filosofia empresarial

A Porto é um conjunto de pessoas que individual e coletivamente se orientam pelos seguintes valores, exemplos e compromissos:

1. Cooperação, transparência, justiça e atitude de atender com genuíno interesse são nossos valores fundamentais.
2. A busca pela perfeição exige humildade, determinação e paciência.
3. Todos têm o direito de participar e expor suas opiniões por meio do diálogo, com uma conduta igualitária e ética.
4. Erros acontecem e precisam ser assumidos e corrigidos de imediato, como uma oportunidade de aprendizado, melhoria e crescimento.
5. O trabalho deve ser realizado com entusiasmo e visto como oportunidade de desenvolvimento.
6. A dedicação de cada um deve ir além das atribuições da sua função.
7. Não se beneficiar da função para vantagens pessoais e manter uma postura de simplicidade sem personalismo.
8. É nossa responsabilidade realizar uma administração simples, flexível, ágil e integrada.
9. Preparar sucessores capazes de ampliar os horizontes da empresa.

10. A realização profissional deve ser resultado do estímulo ao autodesenvolvimento e da busca de novos desafios.

1.5. A Integridade profissional, pessoal e ética

É esperado que as partes abrangidas nesta política não coloquem em risco a segurança e a integridade dos colaboradores, terceiros, *stakeholders* e/ou das empresas do grupo Porto.

É fundamental que as atitudes e comportamentos reflitam a integridade pessoal e profissional.

Não seja omissa, nem conivente com atitudes reprováveis. Em caso de dúvidas quanto à conduta a ser observada ou adotada, busque orientação com o seu superior hierárquico ou com a equipe de *Compliance*.

1.6. Responsabilidade dos líderes

Os líderes, especialmente pela dedicação do seu tempo, de sua presença, pela sua experiência e, sobretudo, pelo seu exemplo, têm o dever de contribuir para que seus liderados cumpram integralmente esta política, devendo:

- Divulgar aos liderados o seu conteúdo, evitando que seja cometida violação por falta de informações;
- Identificar as possíveis ocorrências do descumprimento da política e tratá-las pontualmente, com o apoio da área de Inspeção.

2. DIRETRIZES DE RELACIONAMENTO

2.1. Respeito e valorização da diversidade

Entendemos que todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade e respeito, independentemente de seu perfil, características, repertório ou identidade, sejam elas clientes, colaboradores, prestadores de serviço, parceiros de negócio, concorrentes ou membros da sociedade.

2.2. Relações de trabalho

As relações de trabalho devem pautar-se pela conduta compatível com os valores da Porto e pelo respeito à diversidade, seja no relacionamento com colaboradores, líderes, clientes, concorrentes, fornecedores, prestadores de serviço e público em geral.

Buscamos por soluções e resultados sem abrir mão da cortesia, do respeito, honestidade, elegância e lealdade empresarial. Devemos assegurar a todos o direito de pertencer, de se expressar e de contribuir, não sendo aceitas condutas restritivas bem como privilégios ou preconceitos de qualquer tipo.

Por isso, entendemos que seja fundamental capacitar a organização e promover um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo, no qual pessoas de diferentes perfis encontrem equidade nas oportunidades de acesso, de participação, de desenvolvimento profissional e de carreira.

Não é admitida nenhuma decisão que afete a carreira ou o desenvolvimento de um profissional baseada apenas em preferências pessoais.

A Porto desaprova qualquer tipo de discriminação, seja em virtude da origem, gênero, identidade de gênero, etnia/ cor/ raça, religião, sexo, idade, estado civil, orientação afetiva-sexual, deficiência, entre outros.

2.2.1. Assédio

A Porto repudia qualquer forma de assédio moral e/ou sexual nas relações profissionais internas ou externas estabelecidas com a empresa.

O assédio moral pode ser definido como qualquer conduta que submete a vítima à exposição continuada e a situações de constrangimento, humilhação, discriminação ou medo, configurando, assim, uma violação à dignidade humana. Já o assédio sexual consiste no ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Lei nº 10.224/2001).

2.3. Relação com a sociedade

Fomentamos o desenvolvimento sustentável por meio da educação e de estratégias sociais, ambientais, econômicas e de governança, na Porto e nas relações com os demais públicos de interesse. Isso inclui a criação, revisão e monitoramento de negócios sustentáveis e inclusivos.

Cumprir nossos objetivos de sustentabilidade requer um esforço coletivo, no qual precisamos assumir uma postura proativa, por isso reconhecemos nosso papel enquanto agente de transformação e promoção do desenvolvimento local de forma a respeitar, proteger e assegurar os direitos humanos.

Os colaboradores são incentivados a buscar oportunidades para participar de atividades de interesse da comunidade, bem como de práticas de consumo consciente. Entretanto, a responsabilidade socioambiental deve ser praticada em consonância com os valores pessoais, não podendo se confundir com as responsabilidades na Porto ou nelas interferir.

2.4. Relação com os clientes

O cliente satisfeito é um dos fundamentos da Porto. Portanto, é princípio de atuação empresarial servir o cliente, com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação de produtos e serviços, com responsabilidade social, comunitária e ambiental. Clientes de diferentes perfis devem ser atendidos com respeito, genuíno interesse e eficácia, sendo-lhes oferecidas soluções claras, precisas e transparentes. Os clientes devem obter respostas, ainda que negativas, às suas solicitações, de forma adequada e no prazo esperado.

2.5. Relação com os concorrentes

Trabalhamos pelo desenvolvimento e proteção do mercado em que atuamos, portanto, devemos pautar nosso relacionamento com os concorrentes de acordo com os princípios da livre concorrência, não sendo toleradas condutas que prejudiquem a ordem econômica do mercado, tampouco a obtenção de vantagem competitiva por meio de práticas ilegais ou antiéticas.

Não devem ser feitas declarações verbais ou escritas que possam afetar a imagem dos concorrentes, pois eles devem ser tratados com o respeito com que esperamos ser tratados. É expressamente proibido fornecer a quaisquer terceiros informações estratégicas da companhia, confidenciais ou, sob qualquer outra forma, prejudiciais aos negócios.

2.6. Relação com os prestadores de serviços, fornecedores e demais parceiros de negócio

As relações do grupo Porto com fornecedores, prestadores e demais parceiros de negócio devem ser estabelecidas com base no conhecimento técnico e capacidade de entrega, alinhadas a outros critérios objetivos que incentivem a adoção de práticas éticas e sustentáveis no mercado em que atuam, tais como: respeito aos direitos humanos, a diversidade, a dignidade; promoção de condições de trabalho adequadas, alinhadas à não discriminação, à remuneração justa, segura e que combata o trabalho infantil e escravo; conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis; reputação, entre outras.

2.7. Relação com investidores

A Porto procura adotar as melhores práticas de Governança Corporativa, prezando pela transparência e equidade no fornecimento de informações a todos os investidores e demais *stakeholders*. Os colaboradores e prestadores devem zelar para que os interesses dos acionistas sejam respeitados, sendo diligentes para não obter vantagens pelo uso de informações privilegiadas nas negociações de compra e venda de títulos de valores mobiliários emitidos pela companhia, observando os mais altos padrões éticos e cumprindo a legislação vigente.

**Normas Relacionadas: PI 001-478 Responsabilidade Socioambiental (interna)*

3. PREVENÇÃO A ATOS ILÍCITOS

3.1. Conformidade

Todos os colaboradores e prestadores devem zelar pelos procedimentos que executam e pela integridade nos negócios, buscando proteger a companhia da ocorrência de fraudes e demais atos antiéticos ou ilícitos de qualquer natureza. É necessário conduzir as atividades profissionais de acordo com as leis, regulamentos, políticas e normativas internas e externas aplicáveis às empresas do grupo Porto, cooperando na identificação de riscos e na comunicação de suspeitas ao Canal de Denúncias.

A conformidade com as leis se estende aos direitos autorais, não sendo permitido utilizar cópias ilegais ou publicações de qualquer gênero para uso pessoal ou profissional na companhia.

3.2. Prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo

A Porto dispõe de controles internos corporativos para a prevenção da lavagem de dinheiro e do financiamento ao terrorismo. Entretanto, a cooperação dos colaboradores e prestadores internos é essencial para a identificação de situações de riscos e adoção de medidas complementares de combate e prevenção.

Conheça as normas e diretrizes da Porto sobre o tema de prevenção à lavagem de dinheiro e do financiamento ao terrorismo e comunique a equipe de PLD/FT caso identifique situações suspeitas.

3.3. Atos contra a Administração Pública

Todos os colaboradores, prestadores de serviços e representantes da Porto devem exercer suas atividades evitando expressamente condutas que possam constituir atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro e contra princípios da Administração Pública.

Em atendimento à Lei Federal nº 12.846/2013, a Porto adota diversas medidas de prevenção, detecção e combate à corrupção e a outros atos lesivos à administração pública, proibindo o recebimento, oferecimento ou a promessa de vantagem indevida a funcionário público, seja por empregado ou por terceiro, direta ou indiretamente, para obter ou contratar negócio ou para determinar o funcionário público a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.

Os contatos realizados com agentes ou com funcionários públicos deverão ser sempre pautados pela ética, não devendo ser utilizado nenhum recurso do grupo Porto para influenciar de maneira indevida a obtenção de vantagens ou de decisões favoráveis à empresa. Todas as doações devem ser realizadas de forma legítima e livres de qualquer influência.

Estão proibidas quaisquer doações de cunho eleitoral ou político.

**Normas Relacionadas: PI 001-552 Prevenção e combate a fraudes (interna); PI 001-677 Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (interna); PI 001-540 Anticorrupção (interna); PI 001-681 Contribuições e Doações (pública).*

4. CONFLITO DE INTERESSES

Os conflitos de interesses ocorrem quando um colaborador é influenciado a tomar decisões ou agir contra as diretrizes da empresa, priorizando um interesse pessoal em detrimento dos interesses da Porto para obter vantagem pessoal para si, familiares ou terceiros.

Na condução dos negócios, existem situações e relações com potencial de gerar conflitos de interesses. A seguir, apresentamos as principais orientações sobre este tema.

4.1. Declaração de vínculos

Os relacionamentos com outros colaboradores, corretores e/ou prestadores de serviços/fornecedores podem gerar risco de conflitos de interesses, principalmente pelo grau de contato entre as partes e a possibilidade de interferência ou influência de um dos envolvidos sobre os processos ou atividades do outro. Portanto, todos os colaboradores devem, ao menos uma vez ao ano ou sempre que houver alguma alteração na sua condição, efetuar a atualização da declaração de vínculos, informando se existem ou não, relacionamentos com outros colaboradores, corretores e/ou prestadores de serviços/fornecedores com as características abaixo:

- Cônjuge/companheiro;
- Relações de parentesco (pai/mãe, filho, enteado, irmão, tio, sobrinho, primo, sogro, genro/nora, cunhado, avô/bisavô, neto/bisneto).

Os colaboradores também precisam informar na Declaração de Vínculos se têm CNPJ ativo em seu nome (inclusive MEI) ou se exercem alguma atividade externa em outras companhias, caracterizando assim um vínculo adicional ao vínculo empregatício com a Porto.

Periodicamente, estas declarações são analisadas pela área de *Compliance*, que providencia os tratamentos necessários com os gestores responsáveis. Portanto, é fundamental que todos mantenham essas declarações sempre atualizadas.

4.2. Atividades comerciais, políticas e religiosas

Os colaboradores e prestadores internos não devem exercer atividades ou se engajar em organizações que comprometam a sua dedicação ou dos demais colaboradores ao trabalho, nem adotar comportamento que gere conflito de interesses com suas responsabilidades e atribuições.

Não devem, também, atuar em qualquer outro segmento cujas atribuições possam, de alguma forma, comprometer a integridade, a confidencialidade e a segurança da Porto.

A empresa não faz restrições às atividades político-partidárias, religiosas ou de associações de classe. No entanto, os envolvidos deverão agir sempre em caráter pessoal, fora do horário da jornada de trabalho e de forma a não interferir nas atividades e nos relacionamentos profissionais.

Não é permitido, no ambiente de trabalho, seja presencial ou virtual, atividades político-partidárias, religiosas ou de associações de classe, bem como qualquer propaganda em instalações, veículos e publicações internas da companhia.

4.3. Presentes, brindes e convites para eventos

É proibido ofertar e/ou receber presentes, brindes, convites e/ou gratificações de forma geral, seja em dinheiro ou de outro modo equivalente, com o intuito de obter qualquer tipo de vantagem ou favorecimento. Também é vedado ofertar e/ou receber presentes, brindes e convites e/ou gratificações de forma geral, seja em dinheiro ou de outro modo equivalente, a agentes ou funcionários públicos.

Caso as práticas de mercado exijam a oferta e/ou recebimento de presentes, brindes, convites e/ou gratificações de forma geral, respeitadas as proibições mencionadas acima, esta conduta poderá ser adotada pelos funcionários conforme as seguintes orientações:

- É permitido aceitar convites para eventos desde que aprovados pelo diretor da área.
- É permitido receber presentes e brindes de até R\$ 400,00 (quatrocentos reais) ao ano do mesmo agente externo (ex: fornecedores, clientes, entre outros). Para situações que ultrapassem este valor, os presentes e brindes deverão ser direcionados ao Instituto Porto, que converterá o valor da venda em recursos para ações sociais. As orientações para envio ao instituto constam em Instrução Normativa específica.
- É permitido ofertar presentes e brindes de até R\$ 400,00 (quatrocentos reais) ao ano ao mesmo agente externo, mediante aprovação do diretor responsável. É recomendado que seja priorizada a oferta de brindes institucionais com o logotipo da Porto.

Exceções às diretrizes mencionadas acima deverão ser aprovadas pelo superior hierárquico, sendo a alçada mínima de Diretor.

Caso tenha dúvidas se deve ou não aceitar algum presente, brinde ou convite, consulte a área de *Compliance* pelo e-mail compliance.institucional@portoseguro.com.br.

Exemplos de conduta esperada para a prevenção de conflitos de interesses:

- abster-se de usar a posição hierárquica, os recursos, as informações ou a reputação da companhia para obter vantagens pessoais ou para terceiros, direta ou indiretamente;
- não realizar atividades, nem permitir influências externas que entrem em conflito ou prejudiquem o desempenho das atividades profissionais ou o alcance dos objetivos da Porto;

- tomar decisões imparcialmente, sem se influenciar por interesses ou preferências pessoais;
- abster-se de influenciar ou opinar em casos nos quais não seja possível isenção, evitando assim situações conflitantes;
- quando constatados relacionamentos ou situações com potencial para gerar conflito de interesses, envolver a área de *Compliance* e cooperar com os ajustes que forem necessários.

**Normas Relacionadas: IN 001-818 Declaração de Vínculo (interna); IN 001-744 Destinação de Presentes e Brindes que ultrapassem o limite permitido (interna).*

5. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES

5.1. Divulgação e compartilhamento de informações

Informação é um dos principais ativos da Porto Seguro, portanto, as partes abrangidas nesta política devem manter rigorosa confidencialidade de informações sobre as empresas do Grupo Porto, sobre clientes e os demais integrantes, sejam estas relacionadas a negócios, parceiros, registros, operações ou notícias, armazenando-as em locais de acesso controlado e em conformidade com as diretrizes internas e regulamentação vigente.

Não é permitido o trânsito de informações da Porto por canais tecnológicos não oficiais da Companhia.

São vedadas quaisquer declarações externas sem expressa autorização da Diretoria. Informações à mídia serão feitas por intermédio da empresa de comunicação contratada para este fim.

5.2. Informações privilegiadas

As informações que não sejam de conhecimento público e que sejam utilizadas e acessadas no âmbito profissional, com acesso limitado ao público interno da Companhia, em decorrência das atividades realizadas ou do cargo ocupado, são consideradas informações privilegiadas.

Todos aqueles que gerarem, utilizarem ou acessarem informações privilegiadas devem manter a confidencialidade em relação ao conteúdo.

É vedada a utilização de informações privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros.

5.3. Utilização de internet, aplicativos e mídias sociais

Deve-se ter cautela na divulgação de informações em redes sociais, evitando, por exemplo, a publicação de crachás, telas dos equipamentos tecnológicos, fotografias de quadros desenhados após reuniões, conversas em aplicativos de mensagens ou mesmo de apresentações de reuniões realizadas.

É vedado responder questionamentos e postagens em páginas da internet ou nas redes sociais e/ou manifestar opinião, ideias e preferências pessoais em nome da Porto, de seus administradores, ou demais representantes. Os colaboradores, especialmente aqueles que exerçam cargos de liderança, devem ter cautela ao manifestarem opiniões pessoais na internet e/ou nas redes sociais, visto que podem ser associadas à marca ou à imagem da empresa.

Não é permitida a divulgação ou o compartilhamento de informações corporativas que não tenham sido veiculadas em canais oficiais da Porto. As demais diretrizes desta política também se aplicam à conduta na internet, em aplicativos e nas redes sociais.

**Normas Relacionadas: PI 001-751 Política de Riscos Cibernéticos (pública); PI 001-827 Política de Segurança da Informação (interna); IN 001-746 Proteção de Dados (interna); IN 001-766 Privacidade (interna).*

6. GESTÃO DA POLÍTICA DE ÉTICA E CONDUTA

6.1. Capacitação periódica

Todos os colaboradores devem realizar os treinamentos obrigatórios disponibilizados pela Companhia, os quais reforçam as principais regras de conformidade e conduta aplicáveis à Porto, alinhados às diretrizes desta Política. A periodicidade de aplicação dos treinamentos, bem como as demais regras aplicáveis ao processo estão descritas na Instrução Normativa IN 001-895 *Comunicação e Treinamentos*.

6.2. Canal de Denúncias

Quaisquer violações ou desvios às diretrizes presentes na Política de Ética e Conduta podem ser comunicados às lideranças, à Diretoria e/ou ao Canal de Denúncias.

As denúncias podem ser realizadas por qualquer pessoa, mesmo aquelas que não sejam integrantes da empresa, por meio de formulário disponível na página “Canal de Denúncias” no site da Porto (<https://www.portoseguro.com.br>). Os colaboradores também podem efetuar denúncias por meio da intranet (Portonet).

As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada. As informações recebidas são preservadas e a condução de cada ocorrência é tratada com sigilo.

6.3. Comunicações recebidas e seu tratamento

Situações anormais, atos suspeitos ou transgressões comunicadas serão avaliados cuidadosamente, mesmo que não causem prejuízos tangíveis à companhia. Serão tratados de forma pontual e, de acordo com a sua gravidade, poderão ser aplicadas medidas corretivas (por exemplo: advertência verbal/escrita, suspensão, afastamento, rescisão contratual, etc.). Não serão aceitas retaliações às pessoas que comunicarem atos suspeitos.

6.4. Comitê de ética e conduta

A Porto mantém um Comitê de Ética e Conduta, composto por membros do Conselho e da alta Administração, que é responsável pela aprovação das diretrizes da presente política. O comitê também acompanha os indicadores das ocorrências reportadas no Canal de Denúncias e delibera sobre os temas mais relevantes relacionados ao cumprimento da política.

6.5. Violações

Os colaboradores, prestadores de serviços e representantes da Porto que violarem as diretrizes da Política de Ética e Conduta estarão sujeitos a medidas disciplinares aplicáveis, conforme disposto em normas internas, nas legislações civil, penal e trabalhista.

6.6. Vigência e atualização

A presente Política de Ética e Conduta vigorará por tempo indeterminado, cabendo ao Comitê de Ética e Conduta zelar pela sua divulgação e sua atualização, nunca superior ao período de dois anos.

**Normas Relacionadas: IN 001-895 Comunicação e Treinamentos (interna); IN 001-405 Protocolo para comunicações recebidas pelo Canal de Denúncias (interna)*