



Código de Ética Fundação Itaú



Mensagem da liderança



Somos uma Fundação voltada para a realização de serviços de caráter público, com a utilização de recursos próprios privados aplicados no investimento educativo, cultural e social do País, visando contribuir para a construção de uma sociedade mais equitativa na oferta de oportunidades.



Somos uma instituição que segue aperfeiçoando seus processos e relações cotidianas, sempre pautados pela confiabilidade, transparência e responsabilidade - fortalezas para a sustentabilidade e para a integridade da organização. Esse pilar, orientado pelo elemento **ética e governança** de nossa Cultura Organizacional, nos inspira a promover o desenvolvimento de cada brasileiro como cidadão capaz de participar e transformar a sociedade. Com uma atuação coerente e sólida, nosso horizonte é **fazer sempre e fazer para a equidade**, em um exercício vivo, dinâmico, que gere legados potentes.

Alicerçados nesse propósito de atuação com e para as pessoas, acreditamos no **fazer junto**, unindo equipes colaborativas, parcerias consistentes e dialogando, de forma

empática, com diferentes agentes da sociedade. Nesse processo, cumprimos uma extensa agenda de escuta ativa das redes em que atuamos, revisitamos nossas competências e mergulhamos em evidências para definir as prioridades que estarão no centro das nossas atenções nos próximos ciclos.

A partir dos pilares cultura, educação e do apoio a ações no campo da saúde, essa agenda tem se tornado cada vez mais integrada e sinérgica, baseada em dados, estudos e metodologias para subsidiar o debate de políticas públicas no Brasil e potencializar o nosso **fazer para transformar**.

Para atingir esses objetivos, nossa atuação precisa ser pensada de acordo com as diretrizes da própria Fundação e, claro, em conformidade

com as legislações. Desse modo, este Código de Ética é um documento orientador e educativo. Seu intuito é apontar os princípios normativos que todos devem exercer nas relações de trabalho interna e externamente, evitando atitudes antiéticas ou fraudes.

É também a reafirmação de que nossa excelência depende de uma prática baseada na responsabilidade e consistência. Por isso, o exercício permanente deste material é fundamental para o nosso **compromisso de desenvolver iniciativas que promovam transformações nas pessoas para o desenvolvimento da sociedade brasileira**.

Eduardo Saron
Presidente

Sobre a Fundação



Nossa Fundação tem a nobre missão de promover a educação, a cultura, a assistência social, a defesa e a garantia de direitos, bem como o fortalecimento da sociedade civil, visando alcançar excelência no exercício de nossas atividades.

Por meio dos nossos pilares de atuação, que são o ensino básico, educação e trabalho, cultura e social, viabilizamos e impulsionamos ações de interesse da comunidade, além de desenvolvemos, patrocinarmos e apoiarmos projetos e iniciativas educacionais, culturais e sociais.

Objetivo do Código de Ética



O Código de Ética é um documento normativo sobre condutas éticas e tem como objetivos:

- I.** Orientar a conduta de todos que contribuem para as atividades, estimulando o comportamento ético e transparente em todas as relações estabelecidas;
- II.** Evitar situações que possam ocasionar conflitos de interesses e orientar a melhor maneira de condução;
- III.** Preservar nossa reputação, contribuindo para o desenvolvimento e o fortalecimento da nossa imagem perante a sociedade;
- IV.** Aperfeiçoar os padrões de conduta e consolidar a transparência da condução dos projetos.

Governança corporativa

Alinhamos nossas atividades e nosso propósito educacional, cultural e social com as diretrizes deste Código de Ética, apoiados por órgãos de governança próprios, tais como o Conselho Curador e o Conselho Fiscal.



Leis, normas e regulamentos

Cumprimos as leis, as normas e os regulamentos vigentes no Brasil.

Seguimos políticas e práticas combatendo qualquer forma de ato ilícito e desconformidades.

Incentivamos a reflexão do ponto de vista ético sobre as nossas ações, que influenciam no público de relacionamento e na sociedade de um modo geral.



Relações de trabalho



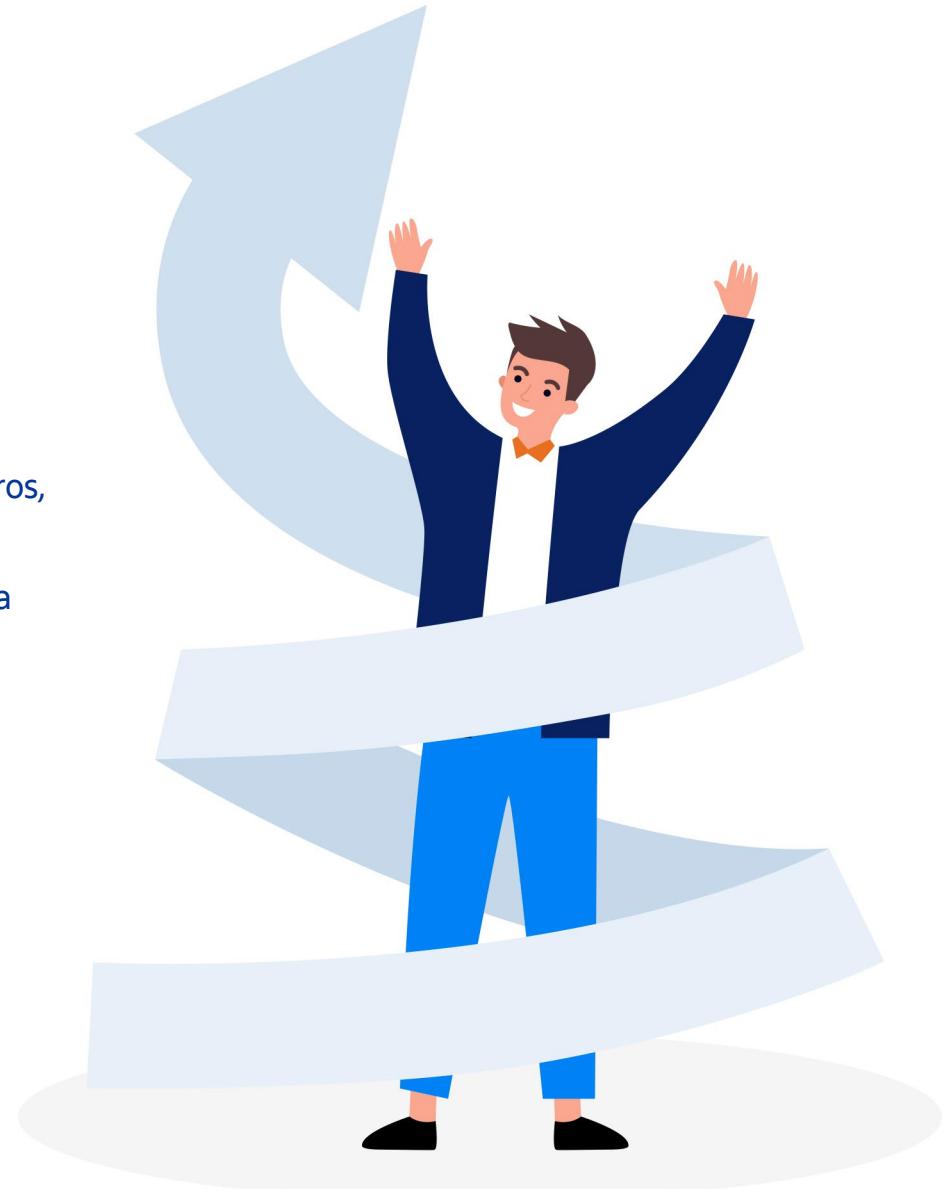
Respeitamos os direitos e valores humanos e as iniciativas que promovem a diversidade. Além de serem parte de nossa cultura, acreditamos que isso contribui para o clima organizacional, aumenta o potencial criativo e estimula a criação de valor.

O convívio deve ser baseado na ética, no respeito, na transparência e no trabalho colaborativo.

Responsabilidade dos gestores

Dos líderes, esperamos uma conduta exemplar e norteadora das atividades e dos relacionamentos dos demais colaboradores, terceiros, fornecedores e parceiros. Por isso, ao ocupar cargos de gestão, deve-se:

- Reconhecer e valorizar os colaboradores por seu engajamento e suas entregas;
- Propiciar igualdade de acesso às oportunidades de crescimento profissional, segundo as características, competências, habilidades e contribuições de cada colaborador;
- Não tomar decisões com base no relacionamento pessoal que afetem a carreira profissional dos colaboradores. A tomada de decisão deve ser pautada em critérios objetivos e alinhados aos valores institucionais;
- Não usar o cargo para solicitar favores, vantagens ou serviços pessoais a colaboradores, terceiros, fornecedores e parceiros;
- Disseminar este Código de Ética e fazer suas diretrizes serem cumpridas por todos.



Interação com os públicos de relacionamento

Nossas relações se baseiam, antes de tudo, em convívios humanos saudáveis, pautados pela ética, pela integridade e pela transparência. Assim sendo, destacamos a conduta esperada:



Público

O público é nossa razão maior de ser, uma vez que temos como objetivo promover a educação, a cultura, a assistência social, a defesa e a garantia dos direitos, bem como o fortalecimento da sociedade civil no País.

É necessário:

- Elaborar ações que contribuam para a melhoria e a evolução da sociedade, construindo programas condizentes com a comunidade local e valorizando cada vez mais o ser humano;
- Fornecer todas as informações sobre o conteúdo dos projetos, programas e programações internos de forma transparente, objetiva e correta;
- Garantir que haja atendimento preferencial para o rol de pessoas assegurado em legislação específica;
- Colocar à disposição canais de atendimento preparados e aptos a resolver as solicitações e as reclamações do público rapidamente, na busca contínua de melhorias;
- Ser receptivo e tratar de forma adequada e igualitária todo tipo de demanda recebida;
- Prezar pela confidencialidade e pelo tratamento adequado das informações recebidas do público, registradas ou não em sistemas informatizados.



É inaceitável:

- Discriminação, exclusão ou restrição de públicos por gênero, cultura ou etnia, raça ou cor, condição social, religião, idade, estado civil, orientação sexual, convicções políticas ou filosóficas, características físicas permanentes ou temporárias, deficiências, nacionalidade ou qualquer outro motivo;
- Deixar de lado o nosso papel como agente de transformação na sociedade.



Fornecedores

Os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais fazem parte da nossa cadeia de valor e são um dos meios de construção para o alcance dos nossos objetivos.

É necessário:

- Buscar no mercado fornecedores que ofereçam a melhor relação custo-benefício, adotando critérios objetivos, transparentes e justos de seleção e contratação;
- Tomar todas as medidas necessárias para cumprir todas as obrigações advindas dos contratos firmados e a legislação vigente, em todos os âmbitos.



É inaceitável:

- Dar abertura para favorecimento de qualquer espécie e em qualquer negociação;
- Manter vínculos comerciais e pessoais com fornecedores que possam comprometer a isenção nos processos;
- Compartilhar informações estratégicas que possam comprometer os critérios de transparência e imparcialidade nos processos.



Terceiro setor

Por meio do investimento educacional, social e cultural, visamos contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária na oferta de oportunidades. Em razão disso, são implementados projetos em parceria com Organizações da Sociedade Civil (OSCs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscips), entidades filantrópicas, fundações, institutos, fundos comunitários, associações sem fins lucrativos, entre outras instituições que possuam finalidade pública.

É necessário:

- Construir parcerias que visam promover o desenvolvimento da sociedade, observando as legislações locais e em conformidade com as diretrizes internas;
- Apoiar e incentivar as ações de desenvolvimento educacional, social e cultural das comunidades com as quais nos relacionamos.



É inaceitável:

- Realizar parcerias e contribuições (doações e patrocínios) para organizações do terceiro setor em razão de relacionamentos pessoais ou que não estejam em conformidade com a legislação, as diretrizes internas e os nossos objetivos.



Poder Público

É necessário construir relações com o Poder Público, tais como as Secretarias Municipais e Estaduais de Educação e órgãos de Cultura, para o alcance dos nossos objetivos. As relações com funcionários e autoridades públicas exigem muita transparência e boa-fé.



É necessário:

- Manter decisões isentas de preferência ou influência, afastando sempre a possibilidade de conflitos de interesses;
- Dar tratamento igualitário profissional a todos os representantes de órgãos públicos, deixando a eles disponíveis, sempre que solicitadas, as informações exigidas por lei;
- Firmar parcerias visando ao benefício da coletividade;
- Manter uma relação íntegra, não compactuando com corrupção, favorecimento e obtenção de vantagens ilegais, defendendo sempre interesses éticos;
- Declarar expressamente não oferecer e não aceitar presentes, brindes, hospitalidades e pagamentos a agentes públicos com o intuito de obter vantagens próprias, para a empresa diretamente ou para terceiros;
- Representar-nos perante o Poder Público somente quando lhe for conferida tal atribuição, sempre em conformidade com os documentos societários vigentes.



É inaceitável:

- Aliciar entes públicos por meio do oferecimento de presentes ou vantagens indevidas, visando à facilitação nos projetos com o Poder Público, ou seja, qualquer meio que configure corrupção ou infrações penais;
- Priorizar interesses particulares em detrimento do bem comum ou qualquer prática que coloque em risco nossa reputação.

Mídia

Nossa imagem é construída com muito esforço e é um bem muito importante a zelar. Todos somos responsáveis pela preservação de nossa reputação. Os meios de comunicação possuem um papel significativo nessa construção.

É necessário:

- Manter o relacionamento com a mídia pautado sempre na veracidade, com o objetivo de contribuir para que os veículos de comunicação cumpram sua função na sociedade;
- Alinhar previamente com as áreas de Comunicação a participação em entrevistas e programas na mídia utilizando nosso nome.



É inaceitável:

- Divulgar qualquer informação que envolva nosso nome, nossos colaboradores e fornecedores por meio de redes sociais, telefones, e-mails, conversas pessoais em locais públicos, fomentando notícias de imprensa sem o devido alinhamento com a área de Comunicação, representando um risco reputacional e de imagem.



Postura dos colaboradores



Os colaboradores são essenciais para o alcance dos nossos objetivos; assim, faz-se necessário o aprimoramento contínuo do trabalho, em um ambiente motivador, cooperador e de respeito mútuo. É obrigação de todos o comportamento e a prática de atitudes responsáveis.



É necessário:

- Realizar o trabalho de maneira transparente, íntegra e diligente, preservando sempre nossos interesses;
- Valorizar a diversidade, respeitando o direito à diferença e contribuindo para um ambiente ético;
- Gerar relações de respeito mútuo, confiança e cooperação entre todos;
- Conhecer e cumprir leis, normas, políticas, procedimentos e regras, e realizar os treinamentos que ofertamos;
- Obedecer às normas trabalhistas, prezar por relações saudáveis e não compactuar com qualquer tipo de assédio e discriminação;
- Ser receptivo e estar aberto para ouvir opiniões divergentes, sempre visando ao lado construtivo;
- Propor-se a melhorias de forma contínua;
- Zelar pelos equipamentos, pelas máquinas e instalações e utilizá-los exclusivamente para o trabalho;
- Zelar pela confidencialidade das ideias, das estratégias, dos dados e de outras informações internas, que são valiosas internamente e não são públicas;
- Utilizar de forma responsável os benefícios concedidos, observando todas as regras internas;
- Evitar a realização de rifas, bolões ou jogos com premiações entre colaboradores;
- Respeitar a participação facultativa em sorteios de comemorações internas, presentes para colegas, amigo secreto, etc., preservando um clima sadio e mantendo prudência nos valores e evitando exageros;
- Praticar o consumo consciente dos recursos providos, tais como água, energia e material de escritório;
- Respeitar o direito à livre associação sindical, partidária e religiosa;
- Atuar de forma responsável nas mídias sociais e em outros meios externos de comunicação, evitando abordagens desrespeitosas, discriminatórias ou que possam gerar um entendimento desfavorável, tanto ao colaborador quanto à nossa Fundação.



É inaceitável:

- Discriminar ou concordar com a prática de discriminação ou assédio, por gênero, cultura, etnia, raça, cor, condição social, religião, idade, estado civil, orientação sexual, política, características físicas, deficiências ou qualquer outro ato que provoque dano à integridade pessoal do outro;
- Utilizar nosso nome ou o cargo ocupado para obter benefícios ou vantagens indevidas, para si ou para outros, colocando em risco a imagem reputacional;
- Fazer negócios pessoais, tais como vender ou comprar mercadorias ou serviços de outros colaboradores, nas nossas dependências, para si ou terceiros, com o objetivo de ganho financeiro;
- Realizar ações, mesmo que sem ganho financeiro, como arrecadações em geral, que possam gerar desconforto no ambiente de trabalho;
- Realizar empréstimos a outros colaboradores, dando margem a desentendimentos caso algo não saia como esperado;
- Induzir os outros a erro, podendo causar prejuízos para a área ou para nós. Ser conivente com o erro do outro;
- Censurar a livre expressão de pensamento, observando sempre o respeito mútuo;
- Retaliar quem reportar de boa-fé aos canais competentes de orientação e denúncia a ocorrência de assédio, discriminação, favoritismo, infração ao Código de Ética ou a outros documentos normativos internos;
- Agir de maneira inadequada em confraternizações internas e externas, como viagens e festas, e abusar de bebidas alcoólicas nesses eventos;
- Usar drogas ilícitas, comprometendo a própria saúde e o desempenho no trabalho;
- Disseminar conteúdos contrários aos nossos valores;
- Deixar de cumprir as normas internas e a legislação vigente do País, podendo nos expor de alguma maneira e, possivelmente, causar prejuízos;
- Reproduzir comentários maldosos ou boatos sobre colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais, parceiros institucionais ou o público em geral;
- Utilizar meios externos de comunicação e redes sociais para divulgar informações confidenciais ou relacionadas ao trabalho que comprometam nossa segurança e reputação;
- Falar com a imprensa em nosso nome ou sobre nós sem a prévia autorização da área responsável e das áreas de Comunicação.

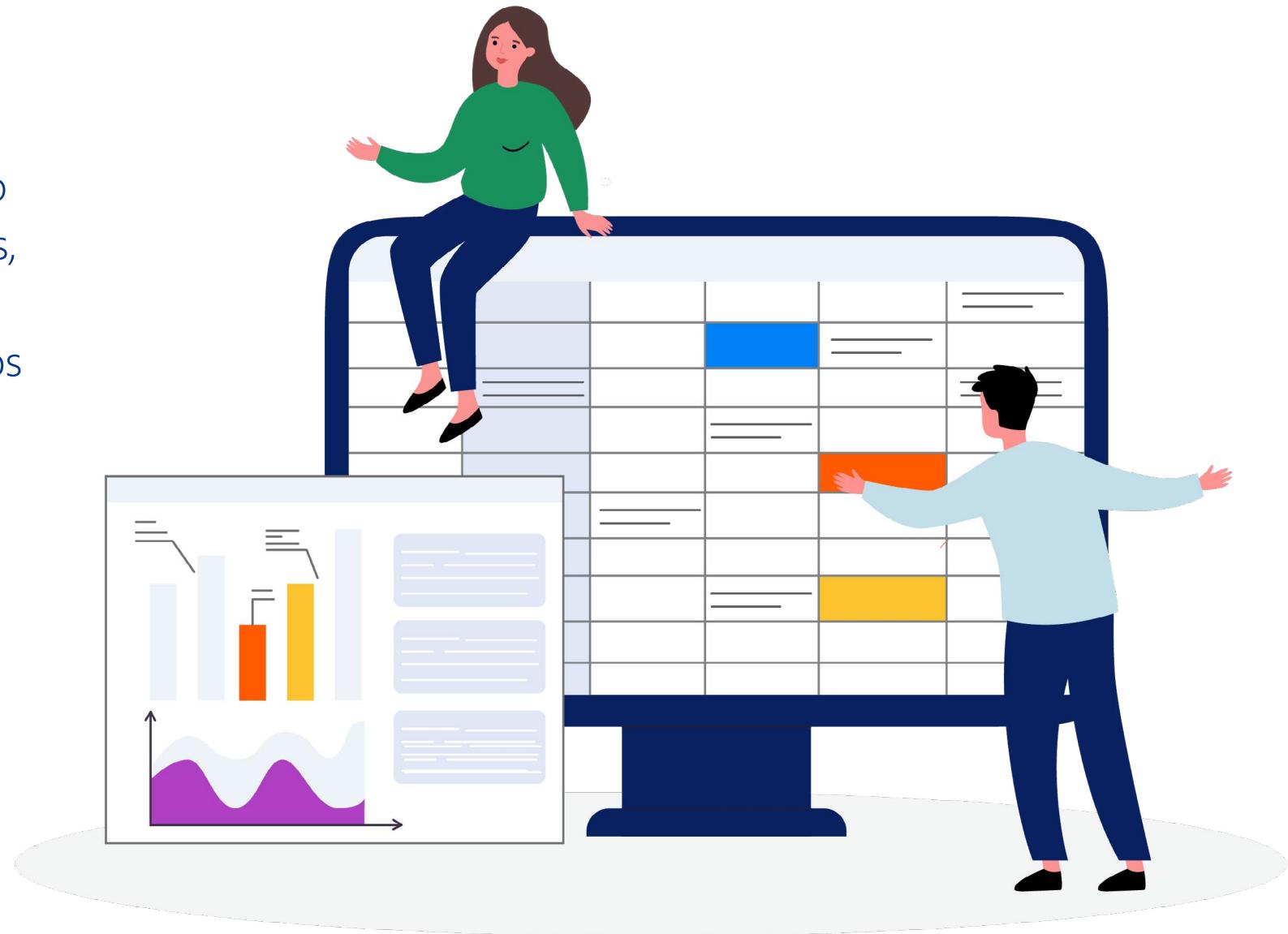
Conflitos de interesses



O conflito de interesses pode fazer com que a isenção das ações fique comprometida, bem como colocar em risco nossa reputação e a de nossos administradores e colaboradores. Assim, para não abusar das prerrogativas da posição que ocupamos e para evitar práticas que possam gerar benefícios particulares ou vantagens indevidas para terceiros, devemos comunicar prontamente à gestão e aos canais competentes toda situação que possa resultar em conflito de interesses, solicitando orientação a respeito.

Informações e dados

Em razão de nosso trabalho, utilizamos conhecimentos, dados, inclusive pessoais, e informações a todo momento, sejam eles métodos, técnicas, tecnologias, sistemas, softwares ou outros, e a maneira como administrarmos isso pode gerar resultados positivos ou negativos, tanto para a reputação dos colaboradores quanto para a nossa. O tratamento correto e o sigilo das informações e dados que não são públicos são muito importantes nos âmbitos profissional e pessoal.



É necessário:

- Zelar pelos documentos e pelas informações que possam causar prejuízos;
- Garantir a confidencialidade dos dados, sendo responsável na utilização de mecanismos de segurança de informação e cibernética;
- Solicitar autorização do gestor responsável antes de utilizar, de qualquer forma, informações não públicas, especialmente em atividades ou publicações externas, como palestras, aulas e livros;
- Solicitar um parecer ao Comitê Encarregado de Dados antes de utilizar, sob qualquer forma, dados pessoais, especialmente em atividades ou publicações externas;
- Respeitar a privacidade do público com que nos relacionamos, mantendo em sigilo seus cadastros e as informações que obtivermos;
- Observar as especificidades e autorizações vinculadas ao tratamento dos dados pessoais, de modo a garantir que as utilizações sejam as mesmas informadas previamente ao titular;
- Assegurar que os dados pessoais sejam acessados e/ou tratados exclusivamente por pessoas necessárias para determinada atividade, em especial nos tratamentos que envolvam dados sensíveis;
- Tratar dados pessoais exclusivamente para fins específicos, legítimos e necessários;
- Manter os dados pessoais armazenados apenas pelo tempo necessário.



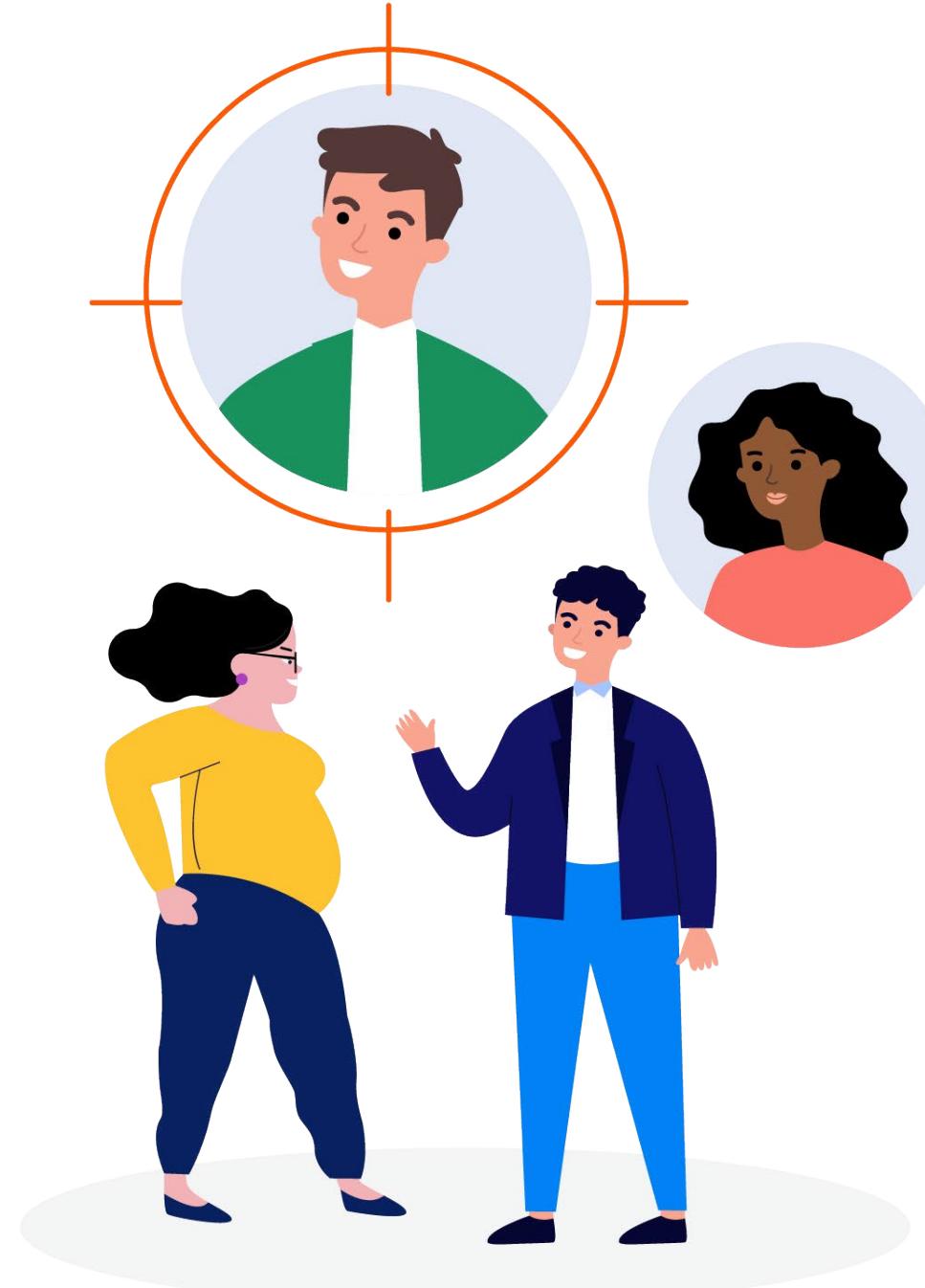
É inaceitável:

- Divulgar informações inverídicas, prejudicando a nossa imagem, a de colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais, parceiros institucionais e públicos de relacionamento;
- Fazer uso de cópias de informações, dados, softwares, etc., mesmo que desenvolvidos em seu ambiente de trabalho, por serem classificados como propriedade intelectual;
- Utilizar informações confidenciais para fins particulares ou para repasse a terceiros sem a prévia autorização dos titulares da informação;
- Realizar qualquer tratamento de dados pessoais sem observar a Política de Proteção de Dados;
- Divulgar e/ou compartilhar dados pessoais com terceiros, de qualquer base de dados interna, sem prévia e devida autorização, bem como para finalidade que não esteja de acordo com nossos interesses.



Parentesco, proximidade e afinidade

Indicações e contratações de parentes, cônjuges ou pessoas com relação de proximidade são permitidas, mas, para todas as situações, devem ser observadas as disposições previstas em política própria de conflitos de interesses, bem como o preenchimento de formulário interno específico obrigatório. Caso o cenário resulte em conflito de interesses, deverá ser avaliado pela gestão e pelas áreas competentes.



Algumas relações podem resultar em situações que configurem conflitos de interesses. Entre elas, destacamos:

- Relações entre colaboradores;
- Relações entre colaboradores e fornecedores.

Entre as pessoas que merecem atenção especial, temos cônjuges, companheiros de união estável, parentes ascendentes, descendentes, colaterais ou por afinidade.

Na relação entre colaboradores



É necessário:

- Declarar qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com outro colaborador para o gestor e no formulário interno, específico e obrigatório;
- Informar ao gestor direto e ao responsável pela contratação caso tenha intenção de indicar um parente ou pessoa de relacionamento próximo;
- Ter atenção em casos de transferência interna, junção ou dissolução de áreas, a fim de verificar se não há nenhum impedimento e avisar prontamente o gestor;
- Observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema em política interna própria.



É inaceitável:

- Praticar o favoritismo resultante do grau de afinidade, proximidade ou parentesco com outro colaborador, podendo afetar a tomada de decisões e o clima sadio no ambiente de trabalho.

Na relação entre colaboradores e fornecedores



É necessário:

- Declarar qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com nossos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e parceiros institucionais no formulário interno, específico e obrigatório;
- Informar ao gestor do contrato sobre qualquer relação de parentesco, proximidade ou afinidade com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, parceiros institucionais e afins, para analisar se não há nenhum impedimento;
- Observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema em política interna própria.



É inaceitável:

- Facilitar indevidamente negócios em nome de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e parceiros institucionais em razão de grau de afinidade, proximidade ou parentesco.

Atividades paralelas e externas

O exercício de atividades paralelas e externas e a participação em sociedades pelos colaboradores são permitidos, mas podem resultar em conflitos de interesses; por isso, toda atividade que não for desenvolvida no ambiente de trabalho e em função do trabalho precisa ser criteriosamente avaliada.



É necessário:

- Declarar qualquer atividade paralela e externa exercida com habitualidade e de forma remunerada em formulário interno, específico e obrigatório;
- Avisar ao gestor direto sobre assumir atividades fora da Fundação;
- Consultar a área responsável quando tiver dúvidas sobre a possibilidade de exercer atividades paralelas e externas;
- Observar e cumprir fielmente todas as outras disposições sobre esse tema em política interna própria.



É inaceitável:

- Exercer atividades de forma autônoma ou em organizações que conflitem de algum modo com as atividades desempenhadas na Fundação;
- Realizar negócios particulares ou societários com profissionais ou empresas que sejam nossos fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais ou parceiros institucionais e que possam gerar situações de conflitos de interesses.

Cortesias e contribuições

Algumas práticas comerciais em relacionamentos externos podem ser o meio encontrado por muitos como forma de influenciar decisões, tanto no setor público quanto no privado. Nesse cenário, podemos citar presentes, cortesias, almoços, viagens de negócios, convites para eventos, shows, etc.

O que deve estar nítido é que essas vantagens não podem ser confundidas com o objetivo de estreitar relações e influenciar decisões.

É necessário:

- Ser cauteloso na interação com terceiros, tanto do setor público como do privado, e não compactuar com ações que possam comprometer a transparência das atividades.



É inaceitável:

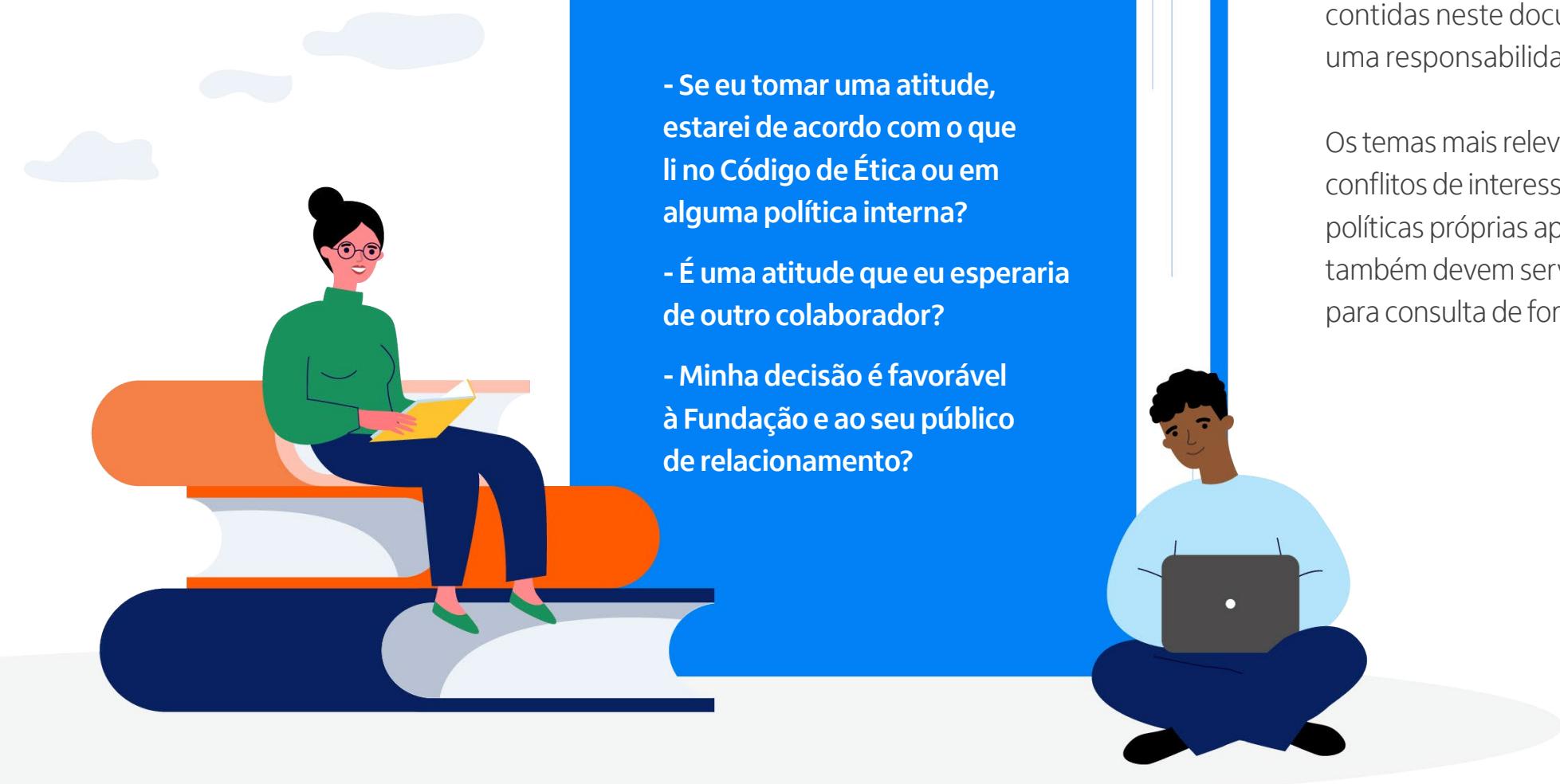
- Prometer, oferecer, conceder, sugerir ou receber contribuições, cortesias, presentes ou gratificações de qualquer natureza de fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, institucionais ou agentes públicos com o objetivo de obter vantagens, facilitar ações ou atividades, tanto para si mesmo quanto para terceiros.



Compromisso com o Código de Ética

O Código de Ética é um documento construído para todos os colaboradores e administradores. A consulta a este documento deve ser constante, bem como suas disposições observadas, sempre com o intuito de nortear as melhores práticas.





Quando se deparar com dúvidas sobre como agir em determinadas situações, lembre-se dessas questões:

- Se eu tomar uma atitude, estarei de acordo com o que li no Código de Ética ou em alguma política interna?**
- É uma atitude que eu esperaria de outro colaborador?**
- Minha decisão é favorável à Fundação e ao seu público de relacionamento?**

Fazer uso do Código de Ética nas relações de trabalho, comerciais e institucionais é imprescindível para o nosso bom funcionamento. O compromisso com as diretrizes contidas neste documento é uma responsabilidade de todos.

Os temas mais relevantes, como conflitos de interesses, possuem políticas próprias apartadas, que também devem servir de base para consulta de forma contínua.

Abrangência e gestão do Código de Ética

As disposições contidas neste Código aplicam-se a todos os nossos integrantes.

A saber:

- Diretoria-executiva;
- Conselho Curador;
- Conselho Fiscal;
- Superintendência;
- Colaboradores.





Os princípios deste Código se estendem, no que couber, a todos os envolvidos nos projetos, além de estagiários, jovens aprendizes e temporários.

Os profissionais em posição de direção e de gestão são responsáveis por assegurar que os valores e os princípios estabelecidos neste documento orientem as decisões tomadas em suas respectivas áreas de atuação, devendo estimular sua aplicação e disseminá-la para suas equipes de trabalho.

O Código foi aprovado por nossa Diretoria e nosso Conselho Curador.

Os Colegiados de Ética monitoram o cumprimento dos documentos normativos e resolvem dúvidas relativas às diretrizes.

Orientações, dúvidas e reportes

Para orientações, dúvidas e reportes de situações, nossas áreas de Riscos e Compliance e Consultoria Pessoas podem auxiliar, a depender da temática abordada.



As consultas poderão ser enviadas para os e-mails:
compliance@fundacaoitau.org.br
consultoriapessoas@fundacaoitau.org.br

Caso o colaborador opte por buscar diretamente os canais competentes do Banco, é necessário observar a seguinte divisão:

É importante frisar que em todos os casos:

- O sigilo será mantido nas apurações;
- O anonimato será assegurado;
- O processo de apuração será conduzido com imparcialidade e independência;
- Denúncias de má-fé estarão sujeitas às sanções disciplinares;
- Tentativas de retaliação estão sujeitas às sanções disciplinares.

Consultoria de Ética

Dúvidas sobre:

- Conflitos de interesses;
- Dilemas éticos.

E-mail para contato:

comitedeintegridadeetica@itau-unibanco.com.br

Ombudsman

Suspeitas, denúncias e reclamações sobre:

- Conflitos de interesses no ambiente de trabalho e conflitos interpessoais.

E-mail para contato:

ombudsman@ombudsman.itau-unibanco.com.br

Telefone: 0800-721-4040

IU Conecta: Iniciador de aplicativos

Ombudsman Registrar manifestação

Portal Corporativo: Feito para mim

Ombudsman Fale conosco

Inspetoria

Dúvidas, suspeitas e denúncias sobre:

- Fraudes sistêmicas e documentais;
- Atos de corrupção e propina;
- Incidentes de segurança da informação, pessoal, física e patrimonial;
- Furto, roubo e arrombamento nas dependências;
- Desvio comportamental.

E-mails para contato:

inspetoria@itau-unibanco.com.br e
fornecedoresrelatos@itau-unibanco.com.br

Telefones: 0800-723-0010 e 0300-100-0341

Comitê de Auditoria

Suspeitas e denúncias sobre:

- Descumprimento legal ou regulamentar;
- Fraudes e erros nas atividades de auditoria, contabilidade e controles internos.

E-mail para contato:

comite.auditoria@itau-unibanco.com.br

Sanções disciplinares



A aderência a este documento é obrigatória a todos, portanto o Código deverá ser assinado por meio do formulário disponível no *link*:



<https://sites.google.com/fundacaoitaubank.org.br/codigoetica/fundacao>

O descumprimento das diretrizes do Código de Ética e das demais políticas internas será avaliado pelos responsáveis e é passível de sanções disciplinares estabelecidas em nossas normas internas e nas do conglomerado Itaú Unibanco.

A ética é inegociável e um dever de todos para o alcance dos nossos objetivos.

