



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CONTEÚDO

CAPÍTULO I: APRESENTAÇÃO.....	3
CAPÍTULO II: DOS OBJETIVOS.....	3
CAPÍTULO III: DOS VALORES E PRINCÍPIOS.....	4
CAPÍTULO IV: ABRAGÊNCIA.....	6
CAPÍTULO V: DO CONFLITO DE INTERESSE.....	6
CAPÍTULO VI: DAS OBRIGAÇÕES.....	7
CAPÍTULO VII: DO RELACIONAMENTO.....	9
CAPÍTULO VIII: DA CONFIDENCIALIDADE.....	9
CAPÍTULO IX: DO COMITÊ DE ÉTICA.....	10
CAPÍTULO X: DAS PENALIDADES.....	10
CAPÍTULO XI: DA LEGALIDADE.....	11
CAPÍTULO XII: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	11

CAPÍTULO I APRESENTAÇÃO

O Código de Ética do Instituto Adventistas de Jubilação e Assistência expressa um conjunto de políticas e práticas específicas, abrangendo a conduta esperada do Conselho Deliberativo, Diretoria Executiva e demais colaboradores na gestão dos planos de previdência, doravante designado simplesmente IAJA, tais como: Participantes, Assistidos, Beneficiários, Patrocinadores, Governança Corporativa, Prestadores de Serviços e outros Colaboradores.

O IAJA é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar, sem fins lucrativos, cuja finalidade é proporcionar aos participantes e beneficiários, na forma e sob as condições estabelecidas nos Regulamentos dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administra e que se propõe a ampliar constantemente a qualidade do seu desempenho, permitir seu permanente crescimento, com resultados positivos e contribuir para sua perenidade, além do bem estar de todos os seus Participantes e Assistidos.

É com esse intuito que o IAJA decidiu estabelecer e adotar este Código de Ética, considerando que pretende o que segue:

- ✓ Administrar Planos de Benefícios de caráter previdenciário com competência, profissionalismo e transparência;
- ✓ Promover relacionamento produtivo e ético com as Patrocinadoras, Participantes, Assistidos, Prestadores de Serviços e Governança Corporativa, buscando satisfação e transparência;
- ✓ O desenvolvimento de uma ferramenta de gestão que apresente o padrão ideal de comportamento ético das pessoas vinculadas direta e indiretamente a sua gestão;
- ✓ O desenvolvimento e implementação interna da cultura da transparência, da moral e da ética, e uma responsabilidade social e cultural sustentável.

Ainda, como suporte a este manual será utilizado o Regulamento Eclesiástico Administrativo – REA E 85 S, utilizado pelas Organizações Adventistas e que será mencionado neste manual conforme correspondência aos temas tratados em cada seção aplicável.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

De acordo com o REA E 85 05 S Conflito de Interesses significa qualquer circunstância sob a qual um obreiro/missionário ou leigo membro de Comissão Diretiva, por causa de interesses financeiros ou outros interesses pessoais, reais ou potenciais, direta ou indiretamente, possa ser influenciado ou pareça estar influenciado por qualquer motivo ou desejo para obter vantagem

pessoal que não seja o sucesso e o bem-estar da Organização.

- ✓ Estabelecer padrões de conduta a serem observados pelos dirigentes, conselheiros e colaboradores na gestão do IAJA, no exercício de suas funções e no limite de suas competências, contribuindo para o aperfeiçoamento do comportamento ético e para o fortalecimento das relações no âmbito da Entidade;

- ✓ Evitar situações que possam suscitar conflitos de interesse, bem como definir as regras necessárias à solução dos mesmos, respeitando o que estabelece a legislação vigente, Estatuto da Entidade, Regulamentos dos Planos de Benefícios e os Regimentos Internos da Governança Corporativa;
- ✓ Preservar a imagem e a reputação da Entidade, contribuindo para o seu desenvolvimento e fortalecimento, de modo a ampliar e reforçar a confiança dos Participantes, Assistidos, Patrocinadoras e da sociedade;
- ✓ Dar transparência à condução dos negócios da Entidade e definir padrões de conduta ética para a gestão dos Planos de Benefícios, protegendo os interesses dos Participantes e Assistidos, impedindo a participação da Entidade em interesses que sejam conflitantes com os objetivos do IAJA e Patrocinadoras;
- ✓ Demonstrar de forma clara as regras de condutas a serem alcançadas por na gestão do IAJA;
- ✓ Definir as regras sobre possíveis conflitos de interesses;
- ✓ Estabelecer princípios fundamentais sobre a conduta da gestão dos Planos de Benefícios e dos negócios da Entidade;
- ✓ Definir penalidades, em casos de infração das regras estabelecidas por este Código de Ética.

CAPÍTULO III DOS VALORES E PRINCIPIOS

DOS VALORES

Profissionalismo: Valorização do profissionalismo dos agentes envolvidos, quais sejam a Governança Corporativa, Colaboradores e Prestadores de Serviços, para melhorar os resultados da gestão dos Planos de Benefícios.

Contínua especialização e melhoria profissional em linha com a Educação Previdenciária instituída pelo IAJA, legislação vigente e Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC.

Cooperação: Interesse pela cooperação no intuito de favorecer relações equilibradas e transparentes entre todos os agentes envolvidos na gestão da Entidade.

Espírito de Equipe: Interação de experiências e o compartilhamento para empreender, inovar e criar, visando reforçar a solidariedade e a sinergia.

Comportamento Ético: Compromisso assumido pela Entidade, pelos colaboradores internos e externos para garantir o seu êxito e a sua perenidade, sendo a expressão natural de todos os valores anteriores, sempre respeitando os outros existentes.

Relacionamento interpessoal: Criação de um ambiente de trabalho adequado para o exercício das funções e atribuições de todos os colaboradores, técnicos e prestadores de serviços, contribuindo para o aumento da produtividade, buscando constantemente o respeito ao ser humano visando o crescimento institucional e social mais harmonioso.

PRINCIPIOS FUNDAMENTAIS

Considerando os valores acima descritos deverão ser estabelecidos os seguintes princípios:

- ✓ Na gestão dos Planos de Benefícios administrados pelo IAJA, devem ser norteadas constantemente pela busca do fortalecimento dos seus patrimônios, a solvência, a continuidade e transparências nos atos de gestão, garantindo aos Participantes e Assistidos os seus direitos;
- ✓ A realização dos negócios na gestão do IAJA - deve ser norteada pelos critérios técnicos, de probidade e transparência, com ênfase na liquidez, segurança e responsabilidade social e sustentável;
- ✓ Zelar pela qualidade de seus serviços e agir com transparência e profissionalismo, em consonância com o estabelecido na legislação e nos normativos do IAJA;
- ✓ Buscar padrões de excelência de conduta que demonstrem o comprometimento de todos os seus integrantes para com os interesses e seus objetivos, bem como para com as obrigações assumidas pelo IAJA perante seus Participantes, Assistidos, Patrocinadores e Colaboradores;
- ✓ Observância ao Estatuto, Regimentos Internos, Regulamentos e normativos específicos, além da legislação aplicada às Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), com intuito de garantir a consecução dos princípios sociais, legais e estatutários;
- ✓ Zelar pela excelência no atendimento aos participantes, assistidos e colaboradores, buscando permanentemente o aperfeiçoamento pessoal e profissional.
- ✓ A comunicação e a informação entre todos os agentes da governança e seus colaboradores internos e externos, quando for o caso, deve fluir entre os vários níveis de gestão e adequado nível de supervisão.

Deverão ser vedados os seguintes princípios e condutas considerados inaceitáveis:

- ✓ Na gestão do IAJA, exercerem sua colocação, poder ou autoridade em desconformidade aos interesses da Entidade, mesmo que observadas as formalidades procedimentais vigentes;
- ✓ Promover quaisquer atos ilícitos;
- ✓ Pronunciar-se em nome da Entidade, por qualquer meio de comunicação, sobre assuntos que venham a prejudicar a gestão da Entidade ou dos Planos de Benefícios;
- ✓ Praticar atos utilizando a estrutura ou o nome da Entidade para obter vantagens pessoais ou para terceiros;
- ✓ Fazer uso de informações privilegiadas da Entidade para obtenção de vantagens para si ou para terceiros;
- ✓ Prejudicar a imagem da Entidade ou dos agentes envolvidos no processo de gestão, com atitudes ou decisões cujo risco de prejuízo ao patrimônio dos participantes seja iminente;
- ✓ Promover qualquer situação que possa caracterizar preconceito relacionado à cor, sexo, idade, raça, credo, classes sociais ou qualquer outra forma de discriminação entre os agentes envolvidos no processo de gestão da Entidade;
- ✓ Permitir e/ou ser cúmplice em atos que venham a infringir a legislação, Estatuto, Regulamentos, Regimentos Internos e Normativos aprovados pelo Conselho Deliberativo da Entidade;

- ✓ Praticar atos de assédio moral e sexual contra os agentes envolvidos direta ou indiretamente na gestão da Entidade, assim como em relação aos colaboradores internos e externos;
- ✓ Deixar de comunicar ao seu superior imediato sobre conhecimento de atos ou fatos que possam colocar em risco o patrimônio e a imagem da Entidade.
- ✓ Aplicam-se as definições do REA E 85 15 S, circunstâncias que constituem um Conflito.

CAPÍTULO IV ABRAGÊNCIA

O presente Código de Conduta e Ética é aplicável aos agentes envolvidos na gestão da entidade, de forma direta e indireta, quais sejam:

- ✓ Membros dos Órgãos Estatutários (Conselho Deliberativo, Fiscal e Diretoria Executiva);
- ✓ Empregados do quadro próprio ou da Organização Adventista cedidos ao IAJA; Prestadores de Serviços;
- ✓ Demais colaboradores que poderão fazer parte da gestão por período determinado.
- ✓ Além dos mencionados acima se aplica todos os demais colaboradores mencionados no REA E 85 10 S.

CAPÍTULO V DO CONFLITO DE INTERESSE

No desempenho de suas atribuições e deveres, todos os grupos listados no item 3 4 do presente Código devem impedir e suprimir a ocorrência de situações de conflito entre os seus interesses e do IAJA, caracterizados, em especial:

- ✓ Pelas relações comerciais, na qualidade de representante do IAJA, com pessoas físicas ou jurídicas em que tenha interesse ou participação direta ou indireta, ou que mantenham vínculo em razão de seu relacionamento familiar ou pessoal;
- ✓ Pelo uso de seu cargo ou de suas atribuições, contemplando informações e assuntos da entidade e daqueles que com ela mantenham relações contratuais ou institucionais, visando influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros, inclusive outras entidades da organização Adventista, em detrimento dos objetivos do IAJA;
- ✓ Pela aceitação ou oferecimento de favores de caráter pessoal de que possam resultar em benefícios indevidos e em vínculos não compatíveis com os objetivos e interesses do IAJA;
- ✓ Pela obtenção de proveito pessoal, direto ou indireto, mediante o uso por si ou por terceiros de equipamentos, informações e processos do IAJA;
- ✓ Demais conflitos de interesse que estejam relacionados no Código de Ética do IAJA.
- ✓ Qualquer dos seguintes itens mencionados no REA E 85 15 S.
- ✓ 1. Envolver-se em atividades comerciais, negócios, serviços de qualquer natureza ou emprego externo que afetem ou restrinjam a expectativa da Organização denominacional de receber uma Dedicção exclusiva e um serviço de tempo integral de seus obreiros/missionários, mesmo quando não haja outro conflito.

- ✓ 2. Envolver-se em procedimentos, atividades, negócios, serviços ou empregos que, de alguma forma, possam competir ou estar em conflito com qualquer transação, atividade, regulamento ou objetivo da Organização.
- ✓ 3. Envolver-se em quaisquer procedimentos, atividade, serviços, negócios ou trabalhar para um fornecedor ou empregador que forneça bens ou serviços à Organização.
- ✓ 4. Valer-se do fato de ser um obreiro/missionário ou leigo membro de Comissão Diretiva da Organização para promover atividades, negócios, serviços ou empregos externos, associando a organização denominacional ou seu prestígio com uma atividade, serviço, negócios ou um emprego externo, ou usar a conexão que a pessoa tenha com a denominação para promover interesses pessoais ou de políticas partidárias.
- ✓ 5. Manter a posse ou alugar uma propriedade, sabendo previamente que a Organização tem interesse ativo ou potencial nela.
- ✓ 6. Empréstimo ou tomar emprestado dinheiro de terceiros, excluindo instituições financeiras que sejam fornecedoras de bens ou serviços, ou emprestar/tomar emprestado dinheiro de um membro de uma diretoria ou qualquer outra pessoa que mantenha relações de confiança com a Organização ou que, por outro lado, esteja regularmente envolvida nas transações comerciais com a Organização.
- ✓ 7. Aceitar ou oferecer qualquer gratificação, favor, benefício, presentes, ou comissão, quer seja em dinheiro ou não, de qualquer valor mais que simbólico relacionado com as atividades para a Organização, além da subsistência convencionada entre a entidade mantenedora do obreiro/missionário.
- ✓ 8. Fazer uso ou disseminar, inclusive por meios eletrônicos, qualquer informação confidencial obtida em decorrência de ser obreiro/missionário ou leigo membro de Comissão Diretiva da Organização, visando a obter benefícios ou vantagens pessoais de forma direta ou indireta.
- ✓ 9. Usar pessoal, propriedades, equipamentos, materiais da denominação, ou as boas relações produzidas pela denominação, para atividades, programas e fins diferentes dos que são aprovados por ela.
- ✓ 10. Durante as horas normais de atividade, usar tempo maior que o razoável para cuidar de assuntos pessoais ou de interesse para outras organizações, em detrimento dos serviços da denominação.
- ✓ 11. Como obreiro/missionário ou leigo membro de Comissão Diretiva, utilizar as relações que tem dentro da Organização para assegurar favores aos membros de sua família ou outros parentes.
- ✓ 12. Desrespeitar as diretrizes sobre direitos de propriedade intelectual e produção de materiais pelo(a) obreiro(a) previstas em B 150 18.

CAPÍTULO VI DAS OBRIGAÇÕES

De acordo com o REA E 85 20 S, por ocasião do ingresso na Organização, o obreiro/missionário assinará uma declaração indicando sua formal e expressa anuência as condições de dedicação exclusiva de tempo integral e de manutenção, como consta nos Regulamentos Eclesiástico-Administrativos da Organização. Essa aceitação consistirá na declaração do obreiro/missionário de

que está de acordo, que promete e aceita pautar sua conduta em harmonia com as disposições do Regulamento de Conflito de Interesses e/ou de Compromissos.

A cada ano, a entidade mantenedora apresentará aos obreiros/missionários cópia do Regulamento do Conflito de Interesses e/ou de Compromissos e informará aos obreiros/missionários a respeito do seu dever de revelar conflitos de interesse e/ou de compromissos existentes ou potenciais.

Modelo da declaração encontra-se disponível no REA E 85 40 S.

São obrigações dos agentes envolvidos na gestão das atividades do IAJA:

Do quadro corporativo, colaboradores e/ou prestadores de serviços:

- ✓ Empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência na operação das suas atividades, perseguindo padrões excelentes de conduta e demonstrando comprometimento com os Participantes e Assistidos, Patrocinadoras, e com a Entidade;
- ✓ Realizar as atividades, atuando sempre com cortesia, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em suas diferenças individuais, privacidade e dignidade;
- ✓ Exercer suas funções e competências exclusivamente de interesse da Entidade, evitando qualquer atividade incompatível com sua função e responsabilidade executadas no IAJA;
- ✓ Obedecer às políticas, normas e procedimentos estabelecidos pelo IAJA;
- ✓ Não omitir ou falsear a verdade, exercendo suas competências com transparência e nos limites estabelecidos nas normas internas e no presente Código de Ética;
- ✓ Não fazer proveito de oportunidades ocorridas no exercício de suas atividades em benefício próprio ou de outrem, capaz de causar danos à Entidade, aos Participantes, Assistidos e às Patrocinadoras;
- ✓ Assegurar boas práticas negociais com terceiros, observando o especificado neste Código de Ética, nos Regimentos Internos, no Manual de Governança Corporativa e no Manual de *Compliance* Corporativa da Entidade.
- ✓ Informar toda situação que envolva conflito de interesse conforme previsto no REA E 85 25 S.

Dos membros estatutários:

- ✓ Contribuir para a permanente solidez econômica, financeira e administrativa da Entidade, exercendo com prudência e transparência, as vantagens que o cargo ou função lhe confere, não realizando gastos indevidos e permitindo desperdícios, nem realizando atos que venham trazer prejuízos ou problemas a Entidade e seus Planos de Benefícios;
- ✓ Orientar os negócios da Entidade pelos critérios técnicos e de integridade, enfatizando a liquidez, transparência e segurança, de modo a garantir a melhor gestão dos Planos de Benefícios administrados e operados pelo IAJA;
- ✓ Conhecer, cumprir e fazer cumprir a legislação e os regulamentos pertinentes as suas atividades;
- ✓ Impedir e eliminar a ocorrência de situações de conflito entre os seus interesses pessoais e os corporativos do IAJA;

- ✓ Manter fiel cumprimento às diretrizes, políticas, manuais, documentos técnicos e normativos internos da Entidade.

CAPÍTULO VII DO RELACIONAMENTO

- ✓ O relacionamento com os Patrocinadores deverá se caracterizar pela cooperação, estima e parceria recíproca, zelando sempre pelos interesses dos Participantes e Assistidos, de acordo com as regras e normas gerais que regem a Entidade, e a legislação pertinente;
- ✓ O relacionamento com os órgãos reguladores e fiscalizadores deverá manter a transparência e tempestividade das informações, de maneira a facilitar o trabalho daqueles órgãos, atendendo os mesmos em todas as exigências e determinações pertinentes requeridas, dentro do prazo estabelecido;
- ✓ O relacionamento com os fornecedores e prestadores de serviços deverá respeitar os critérios técnicos, profissionais e éticos, revestidos de integral transparência, se garantindo sempre da melhor relação econômica e de custo-benefício para o IAJA. Não deverá haver acordos contratuais com Instituições financeiras, fornecedores e prestadores de serviços de reputação duvidosa, devendo respeitar as regras de contratações da Organização Adventista;
- ✓ A relação com os Participantes e Assistidos deverão manter o padrão de qualidade e prestatividade no atendimento com atenção, cortesia e respeito aos seus direitos, buscando soluções que atendam aos seus legítimos interesses, observando a tempestividade, a eficiência, a eficácia e a transparência.

CAPÍTULO VIII DA CONFIDENCIALIDADE

Todos os agentes envolvidos na gestão da Entidade, listados no item 4 do presente Código de Ética, têm o dever de manter absoluto sigilo de informações referentes aos negócios da Entidade e às atividades correlatas as suas funções, atribuições e contratos.

- ✓ Excetuam-se desta obrigatoriedade aquelas informações que se tornem públicas por determinações legais, estatutárias, regulamentares, normativas ou por decisão da Entidade, mediante aprovação do Conselho Deliberativo;
- ✓ A Governança Corporativa poderá divulgar informações que julgarem necessárias, ressalvadas aquelas que coloquem a Entidade em risco na forma citada neste Código de Ética;
- ✓ Todas as informações referentes aos Participantes e às Patrocinadoras em poder da Entidade devem ser tratadas com sigilo absoluto, e sua divulgação só pode advir mediante autorização expressa dos mesmos ou nos casos previstos pela legislação;
- ✓ Nas negociações com prestadores e fornecedores terceirizados deverão ser respeitadas as regras dispostas neste Código de Ética e adicionalmente o compromisso de confidencialidade.

CAPÍTULO IX DO COMITÊ DE ÉTICA

De acordo com o REA E 85 30 S, o IAJA definirá um Comitê de Ética que será o responsável pela análise e avaliação das dúvidas e omissões do Código de Ética, bem como pela definição das penalidades a serem eventualmente aplicadas àqueles que descumprirem o presente Código. A Diretoria Executiva, com anuência e homologação do Conselho Deliberativo, deverá indicar os membros do Comitê, devendo considerar o que segue:

- ✓ O Comitê será formado por, no mínimo, 03 (três) integrantes, podendo ser integrado por membros da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, e, representante dos participantes do Conselho Deliberativo, exceto aqueles contra quem se faz a acusação de violação deste código; Adicionalmente, a SUPERVISORA poderá indicar até dois membros.
- ✓ As análises do Comitê deverão ser levadas ao conhecimento do Conselho Deliberativo que deverá apreciar a matéria e definir sobre as eventuais penalidades a serem adotadas, em conformidade ao disposto neste Código de Ética e Regimento Interno do Conselho Deliberativo, ou dirimir eventuais dúvidas que sejam demandadas ao Comitê de Ética.

CAPÍTULO X DAS PENALIDADES

Competirá ao Comitê de Ética e ao Conselho Deliberativo, a quem compete expedir o documento sobre a penalidade a ser aplicada, após análise e avaliação do descumprimento do Código de Ética, determinar a aplicação das seguintes penalidades ao (s) infrator (es):

- ✓ Advertência por escrito;
- ✓ Suspensão temporária de até 30 (trinta) dias sem remuneração aos membros do Quadro Corporativo ou da Governança Corporativa;
- ✓ Afastamento dos membros da Governança Corporativa;
- ✓ Em caso de danos materiais e morais ou prejuízos patrimoniais, o Conselho Deliberativo além de homologar a penalidade deverá propor ação administrativa ou judicial de reparação do dano causado por parte do infrator.
- ✓ Premissas de aplicação das penalidades:
 - I. A gravidade da infração;
 - II. A boa-fé ou má-fé do infrator;
 - III. A vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
 - IV. O grau de lesão à Entidade;
 - V. As reincidências e respectivas periodicidades.
- ✓ Classificação para aplicação das penalidades:
 - VI. No caso de infração leve: advertência por escrito;
 - VII. No caso de infração moderada:
 - a. Suspensão temporária de até 30 (trinta) dias sem remuneração aos membros do Quadro Corporativo ou da Governança Corporativa;
 - b. Multa pecuniária ao prestador de serviço, devendo ser estabelecido no contrato de prestação de serviços.

- VIII. No caso de infração grave:
- a. Afastamento dos Membros da Governança Corporativa;
 - b. Rescisão do contrato de prestação de serviços, sem ônus para o IAJA;
 - c. Reparação pecuniária do dano ou prejuízo causado à Entidade.
- ✓ No caso de infração grave, além das sanções citadas deverá haver análise se ocorreu prejuízos ao patrimônio dos Planos de Benefícios administrados pelo IAJA, que deverá buscar, judicialmente, responsabilizar civil e penalmente os infratores, além de instauração de processo disciplinar.
 - ✓ Aplica-se, além das penalidades definidas neste Código, as definidas no REA E 85 35 S.

CAPÍTULO XI DA LEGALIDADE

Os Conselhos Fiscal, Deliberativo e Diretoria Executiva, empregados do IAJA, prestadores de serviços, e demais colaboradores devem desempenhar suas funções em conformidade com:

- ✓ A legislação pertinente das Entidades Fechadas de Previdência Complementar;
- ✓ As normas que regem a regulamentação dos planos de benefícios;
- ✓ A Constituição da República Federativa do Brasil;
- ✓ O Estatuto do IAJA e Regimentos Internos dos Conselhos Deliberativo, Fiscal e Diretoria;

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

O Código de Ética e suas alterações posteriores devem sempre ser aprovados pelo Conselho Deliberativo, e a Diretoria Executiva providenciará a publicação e divulgação na íntegra, aos participantes, assistidos, patrocinadores, fornecedores, prestadores de serviços e outras instituições que achar conveniente, para que todos tenham conhecimento de suas disposições.

As dúvidas relacionadas ao entendimento ou aplicação do disposto no presente Código de Ética, assim como as situações não previstas expressamente, poderão ser objeto de consulta ao Comitê de Ética do IAJA, cabendo recursos sobre as decisões do Comitê de Ética ao Conselho Deliberativo.

O Conselho Deliberativo do Instituto Adventista de Jubilação e Assistência na reunião realizada em 04 de julho de 2023, Ata fls. 856/857 e seu anexo VII de fls. 894 a 901, no uso de suas atribuições institucionais, resolveu aprovar o presente Código de Ética e Conduta.