

# Código de Ética e Conduta

---

# Sumário

---

Legislação, normativos e referências.....	4
I. Introdução .....	5
II. Abrangência .....	6
III. Objetivos.....	7
IV. Princípios Básicos.....	7
V. Deveres Essenciais .....	9
VI. Condutas Inaceitáveis .....	10
VII. Confidencialidade .....	11
VIII. Conflitos de Interesse .....	12
IX. Uso de Recursos do Instituto.....	13
X. Responsabilidades .....	13
XI. Sanções .....	17
XII. Disposições Gerais .....	19
XIII. Glossário .....	19

<i>Documento</i>	Política
<i>Classificação</i>	Restrito/Interna
<i>Elaboração</i>	GERCIN - Gerência de Gestão de Controle e Investimento
<i>Aprovação</i>	INTERV – Interventor
<i>Vigência</i>	Indeterminada, a partir da data de aprovação.
<i>Revisado em</i>	-
<i>Versão</i>	2.0

Emissão	v. 1.0	GERCIN	Cristina Balbino	Gerente	01/01/2022
Aprovação	v. 1.0	INTERV	Luis Gustavo Barbosa	Interventor	01/01/2022
Revisão	v. 2.0	GERCIN	Leandro Pontes	Analista de investimento	09/11/2023
Revisão	v. 2.0	GERCIN	Vítor Robaina	Analista de investimento	09/11/2023
Aprovação	v. 2.0	GERCIN	Cristina Balbino	Gerente	07/12/2023
Aprovação	v. 2.0	GTRAB	22ª Reunião	-	07/12/2023
Aprovação	v. 2.0	INTERV	Luis Gustavo Barbosa	Interventor	19/12/2023

## Legislação, normativos e referências

---

Abaixo encontra-se uma lista não exaustiva de normativos e referências relevantes para este Manual.

Lei Complementar 108/2001

Lei Complementar 109/2001

Decreto 4.942/2003

Guia de Melhores Práticas para entidades Fechadas de Previdência Complementar – PREVIC

Lei *Sarbanes-Oxley* de 30 de julho de 2002

LEI Nº 12.683, DE 9 DE JULHO DE 2012

LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013.

ISO 9000:2014

## I. Introdução

---

Um Código de Conduta e Ética não se esgota em sua aprovação. Os valores e as condutas nele contemplados antecedem e transcendem a sua criação.

A ética não é provisória, parcial ou dispensável. É, antes de tudo, a luz da consciência que sustenta e dirige as ações do ser humano, bem como um fundamento moral imprescindível para a convivência universal e uma importante condição de sobrevivência para as organizações.

A imagem de uma instituição de previdência complementar é resultado de suas atitudes corporativas e das atitudes de seus profissionais no exercício de suas funções, compondo um conjunto de condutas que beneficia a todos. Em vista disso, para que o presente Código atinja o seu objetivo, são necessários a crença e o comprometimento de todos do Instituto com os valores maiores do respeito a si próprio e aos outros, e ao zelo pela coisa alheia.

A elaboração deste Código teve como escopo o privilégio de questões como o cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho sem distinção de hierarquia de áreas ou funções exercidas, a transparência das operações em geral do Instituto, a segurança das atividades profissionais envolvidas, a segurança e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade.

Essas matérias foram tratadas nos seguintes tópicos: Da abrangência, Dos objetivos, Dos princípios básicos, Dos deveres essenciais, Das condutas inaceitáveis, Da confidencialidade, Dos conflitos de interesse, Do uso dos recursos do Instituto, Das responsabilidades, Das sanções e das disposições transitórias e finais.

Podem surgir situações que não foram mencionadas neste Código e desta forma esperamos que, se isto acontecer, os colaboradores e todos os demais integrantes do PORTUS atuem com bom senso buscando sempre um comportamento ético, íntegro e com a maior transparência possível.

Nossa integridade e reputação são ativos valiosos e vitais para o nosso sucesso, portanto, cada colaborador é responsável pela condução das suas atividades observando os

mais elevados padrões de ética e integridade, bem como agir conforme as leis, normas, regulamentos, códigos, diretrizes e padrões aplicáveis aos negócios.

Dessa forma, o Instituto que já conta com um canal de denúncias desde 2023, basilado nos valores do Instituto que são a Ética, Transparência, Qualificação e Foco nos Participantes e Assistidos e Comprometimento, demonstrando assim o engajamento do PORTUS com todos os princípios que norteiam estes valores, por meio da adoção de melhores práticas do mercado em busca do aprimoramento da governança dos processos internos.

O programa foi criado para prevenir, detectar e remediar situações que envolvam a violação de normas internas (manuais e políticas) ou externas (como leis ou normativos referentes aos órgãos regulatórios) como, por exemplo, fraude, corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo, entre outras irregularidades.

Constitui, portanto, como um instrumento fundamental e valioso para pautar mudanças, atitudes esperadas e, acima de tudo, nossa responsabilidade perante nós mesmos, participantes, assistidos, beneficiários, prestadores de serviços, órgãos reguladores e a sociedade em geral.

Finalmente, importa ressaltar que este documento traduz o espírito da comunidade PORTUS, que se caracteriza pela busca constante de aperfeiçoamento de sua atuação no mercado.

## II. Abrangência

---

O presente Código de Ética do PORTUS é um compromisso assumido por:

- a) Conselheiros - membros dos Conselhos Deliberativo, Fiscal e Consultivos do PORTUS;
- b) Dirigentes - membros da Diretoria Executiva do PORTUS;
- c) Funcionários - Funcionários do Quadro Próprio;
- d) Colaboradores - Terceirizados, Consultores, Estagiários e Jovens-aprendizes; e

- e) Fornecedores e Prestadores de serviços e seus empregados, enquanto prestarem serviços ao PORTUS.

### III. Objetivos

---

Este Código tem os seguintes objetivos:

- a) Estabelecer padrões de conduta a serem observados pelos integrantes do quadro corporativo, no exercício de suas funções e no limite de suas competências, e pelos contratados, que deverão observar os padrões éticos aqui definidos;
- b) Evitar situações que possam suscitar conflitos de interesse, bem como definir as regras necessárias à solução dos mesmos;
- c) Preservar a imagem e a reputação do Instituto e de seu quadro corporativo, contribuindo para o desenvolvimento e fortalecimento da entidade, de modo a ampliar e reforçar a confiança dos participantes, dos assistidos, dos patrocinadores e da sociedade.
- d) Dar transparência à condução dos negócios do Instituto e definir padrões de conduta ética nas operações do Instituto, bem como na gestão de seu patrimônio;
- e) Criar mecanismo de consulta, para uso dos integrantes do quadro corporativo e dos contratados, destinado ao prévio e pronto esclarecimento de dúvidas sobre condutas éticas.

### IV. Princípios Básicos

---

Os integrantes do quadro corporativo e os contratados devem observar e fazer com que sejam observados, indistintamente da função que exerçam os seguintes princípios básicos:

- a) Os participantes e os assistidos são as razões de ser do Instituto e centro das atenções de seu quadro corporativo e dos contratados, que têm o dever de contribuir para que esse princípio esteja presente no desenvolvimento de suas ações;
- b) O patrimônio do Instituto, como fonte de recursos financeiros indispensáveis aos programas previdenciários por ele oferecidos e garantidos aos participantes e aos assistidos, deve ser gerido com vista ao seu fortalecimento quantitativo e qualitativo, e os integrantes do quadro corporativo e os contratados, no exercício de suas funções, têm o dever de contribuir para que esse princípio esteja presente na orientação interna e na condução dos negócios do Instituto;
- c) A realização dos negócios do Instituto deve ser norteada pelos critérios de probidade, enfatizando a rentabilidade, liquidez, transparência e segurança, de modo a garantir o atendimento dos seus programas de benefícios e a sua função social;
- d) A garantia fiel e o integral cumprimento das normas e disposições legais e administrativas aplicáveis ao Instituto representam um compromisso inarredável assumido pelos integrantes do quadro corporativo e os contratados, no exercício de suas funções;
- e) Os interesses privados e o uso dos bens e instalações do PORTUS devem ser subordinados aos interesses do Instituto, abstando-se o quadro corporativo e os contratados, de exercer suas funções para finalidades estranhas aos interesses da comunidade que o Instituto representa;
- f) Serão vedadas todas as formas de discriminação ou tratamento desrespeitoso, sejam elas relacionadas à origem, cor, religião, raça, gênero, orientação sexual, necessidade especial física, mental ou qualquer outra, hierarquia, idade ou classe social, não se tolerando sua ocorrência em qualquer atividade relacionada ao Instituto;
- g) Serão vedados quaisquer tipos de relacionamentos com empresas que estejam envolvidas em casos de corrupção, com a utilização de mão de obra infantil ou com



exploração de trabalho escravo ou degradante, e de que alguma forma possa colocar em risco a imagem do PORTUS.

## V. Deveres Essenciais

---

São deveres essenciais dos integrantes do quadro corporativo e dos contratados do PORTUS:

- a) Empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que toda pessoa ativa e íntegra costuma empregar na administração de seus próprios negócios, perseguindo padrões excelentes de conduta e demonstrando comprometimento com os participantes e assistidos, os patrocinadores e o Instituto;
- b) Atender às exigências da função social do Instituto, atuando segundo os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade e da razoabilidade;
- c) Contribuir para a permanente solidez econômica e financeira do Instituto;
- d) Atuar sempre dentro dos limites legais de suas funções e competências, obedecendo às políticas, normas e procedimentos vigentes no Instituto e a legislação vigente;
- e) Não omitir ou falsear a verdade, exercendo suas funções e competências com probidade, transparência e espírito de cooperação;
- f) Agir com cortesia, urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas;
- g) Manter absoluto sigilo de informações e elementos relativos aos negócios do Instituto e às atividades e dados de terceiros, quando aplicável, que estudem ou mantenham negócios com o Instituto, obtidos em razão de sua função no Instituto, respeitando as legislações e normativos vigentes;
- h) Não se valer de oportunidade surgida no exercício de suas atividades em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo ao Instituto, aos seus participantes e assistidos e aos patrocinadores;

- i) Não se omitir no exercício ou proteção de direitos do Instituto, comunicando de imediato a seu superior hierárquico, ou ao Comitê de Ética, qualquer fato que seja ou possa ser prejudicial ao Instituto;
- j) Exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais que lhes são atribuídas;
- k) Informar-se, previamente, de modo a mostrar-se apto a analisar e discutir qualquer questão de cuja deliberação participará, jamais assumindo posições sem se sentir plenamente seguro de sua adequação aos fins do Instituto;

## VI. Condutas Inaceitáveis

---

São consideradas condutas inaceitáveis por parte do quadro corporativo e contratados:

- a) Exercer sua função, poder ou autoridade com a finalidade estranha aos interesses da comunidade representada pelo Instituto, mesmo que observadas as formalidades procedimentais vigentes;
- b) Praticar ato de liberalidade em detrimento do Instituto;
- c) Aceitar brindes ou presentes que não possam ser entendidos como de promoção comercial ou institucional e possuam valor superior a 1/4 do salário mínimo nacional;
- d) Manifestar-se em nome ou por conta do PORTUS sobre assuntos relacionados ao Instituto, salvo se autorizado por superior hierárquico ou em razão de sua competência funcional;
- e) Valer-se de sua posição hierárquica ou cargo no Instituto para constranger ou desrespeitar, quer por gestos, comentários, atitudes ou propostas, outros integrantes do quadro corporativo e contratados;
- f) Aceitar patrocínio de qualquer tipo de despesas, incluindo passagens e hospedagens, de instituições financeiras, fornecedores e prestadores de serviço, excetuando-se a gratuidade da participação em eventos de caráter técnico;

- g) Aceitar, em caráter pessoal ou dirigido a grupos específicos, em razão de suas atribuições, comissão e vantagem de qualquer espécie;
- h) Conceder entrevistas, esclarecimentos ou declarações que envolvam o nome ou as atividades do PORTUS, exceto se formalmente autorizado;
- i) Utilizar meios de comunicação próprios ou ambientes externos para realizar negócios em nome do PORTUS, exceto mediante autorização;
- j) Adotar conduta que comprometa de forma negativa a imagem e a reputação do PORTUS, perante os seus participantes e assistidos, os patrocinadores e a sociedade;
- k) Ser conivente com infração à legislação, ao Estatuto, ao Regulamento, ao Manual de Governança Corporativa, às normas internas do Instituto e a quaisquer normativos vigentes.

## VII. Confidencialidade

---

Todos os empregados do Instituto, inclusive os membros da Diretoria Executiva, ocupantes de cargos de confiança e contratados, têm o dever de manter absoluto sigilo de informações e elementos relativos aos integrantes do quadro corporativo, aos negócios do PORTUS e às atividades de terceiros que venham a examinar em razão do exercício de suas funções.

Excetuam-se desta obrigatoriedade aquelas informações que se tornem públicas por determinação legal, estatutária, regulamentar, normativa ou por decisão do Conselho Deliberativo.

Os membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal, poderão, para o regular exercício de suas prerrogativas, divulgar àqueles que representam as informações que julguem necessárias, ressalvadas aquelas que coloquem em risco a perpetuidade do Instituto ou as consensualmente definidas nos órgãos estatutários.

O dever de sigilo especificado neste item alcança, inclusive, solicitação de divulgação de informações feitas pelos patrocinadores ou por participantes e assistidos, sem prejuízo do

disposto na legislação vigente ou nos convênios de adesão e ressalvados os casos autorizados pelo Conselho Deliberativo.

Todas as informações referentes aos participantes e assistidos e aos patrocinadores em poder do Instituto devem ser tratadas com sigilo absoluto, e sua divulgação só pode ser feita mediante autorização expressa dos mesmos ou nos casos previstos pela legislação.

Nas tratativas negociais, sempre que necessário, deverão os administradores condicionar a divulgação de informação a terceiros à assinatura, por estes, de um compromisso de confidencialidade.

## VIII. Conflitos de Interesse

---

Os integrantes do quadro corporativo e os contratados não podem intervir em qualquer ato ou matéria em que tiverem interesse conflitante com o do Instituto, e nem sobre eles deliberar, cumprindo-lhes cientificar seu superior hierárquico, ou, no caso dos administradores, o Conselho Deliberativo na figura do Interventor, haja vista o regime da administração especial sobre o qual a Entidade está submetida, do impedimento e da extensão do conflito de interesse.

Entende-se de forma geral que há conflito de interesses quando há possibilidade de uma decisão sofrer influência pelos interesses de uma ou alguma das partes, em detrimento de outras.

Sem limitação de outras, constituem hipóteses de conflito de interesse, no caso de administradores:

- a) Negócio em que de um lado figure o administrador ou pessoa ligada a ele, e do outro o Instituto, qualquer que seja o conteúdo do negócio;
- b) Negócios, fatos ou situações em que o administrador ou pessoa ligada a ele, esteja em relação de concorrência com o Instituto;
- c) Negócios, fatos ou situações em que o administrador ou pessoa ligada a ele, tenha interesse em relação a bem, direto, valores mobiliários ou seus derivativos que o Instituto pretenda adquirir;

- d) Negócio em que, de um lado, figurem patrocinadores ou entidades que representem os participantes e os assistidos responsáveis pela indicação do administrador e, do outro, o Instituto, qualquer que seja o conteúdo do negócio.
- e) Influenciar, direta ou indiretamente, à contratação pelo Portus de parentes ou pessoas com as quais mantenha relações de intimidade ou interesse.

## IX. Uso de Recursos do Instituto

---

O uso de bens e das instalações do Instituto deve ser subordinado aos interesses da entidade, abstendo-se o quadro corporativo e os contratados de utilizar os locais e as ferramentas de trabalho para fins alheios às finalidades autorizadas.

O uso dos sistemas de comunicação interna do Instituto, especialmente o sistema eletrônico, acha-se compreendido item, não se admitindo seu uso para fins particulares.

É vedado o uso, em benefício próprio, ou a negociação com terceiros, de tecnologias do Instituto, de propriedade caracterizada na forma da lei (patente ou licença).

## X. Responsabilidades

---

Os integrantes do quadro corporativo serão responsabilizados por ações ou omissões que, no exercício de seu cargo ou função, causem prejuízos patrimoniais, morais ou de imagem ao Instituto.

A responsabilidade de integrante do quadro corporativo e dos contratados será apurada, reconhecida e declarada, mediante instauração de processo disciplinar apuratório.

A decisão que reconhecer e declarar responsabilidade de integrante do quadro corporativo por prejuízo causado ao Instituto será, junto com o processo disciplinar, enviada à Assessoria Jurídica do PORTUS para a propositura da competente ação judicial.

Os administradores não são responsáveis por infrações cometidas por outros administradores, empregados, ocupantes de cargo de confiança e contratados do Instituto, exceto se forem com estes coniventes, negligenciarem a averiguação das infrações ou se, delas tomando conhecimento, deixarem de agir para impedir sua prática ou causar sua cessação.

De forma geral, as responsabilidades atribuídas aos integrantes do instituto devem-se pautar não apenas nos apontamentos previstos neste ou em outros normativos, visto que tal normativo não busca prever ou trazer respostas prontas para toda e qualquer situação que possa ocorrer durante o exercício das atividades do cargo ou da entidade como um todo o bom senso e o comportamento responsável e ético de cada profissional servem como base para a construção de um ambiente ético e transparente.

No entanto cumpre-nos ressaltar algumas questões referentes as responsabilidades a serem observadas por todos em relação à:

#### **A. Sociedade Civil**

- Apoiar ações que promovam o desenvolvimento e o bem-estar de todos;
- Respeitar as diferenças, sejam elas culturais, políticas, religiosas, orientação sexual, étnicas, idade, peso, altura, deficiência física, dentre outras.

#### **B. Fornecedores e Prestadores de Serviços**

- Ser imparcial e justo nas celebrações, prorrogações, revogações ou rescisões de contratos, tendo como finalidade o melhor interesse do PORTUS e estar balizado por critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, etc;
- Disponibilizar informações, instalações e recursos necessários que permitam a execução dos serviços contratados com a devida qualidade;
- Zelar pela confidencialidade das informações;
- Monitorar e avaliar os serviços prestados com critérios bem fundamentados;
- Não receber ou oferecer compensações, presentes ou vantagens indevidas;

- Apoiar ações que promovam o desenvolvimento e o bem-estar de todos; e
- As relações deverão ser pautadas pelo respeito entre as partes, profissionalismo, transparência e integridade.

### **C. Órgãos Reguladores, Fiscalizadores, Governos, Agentes Públicos e Privados**

- Não tolerar a violação de leis ou regulamentos na condução de nossos negócios;
- Disponibilizar informações e documentos, quando solicitado, observando as obrigações impostas pela Lei de Proteção de Dados, sendo absolutamente transparente quanto aos seus atos;
- Respeitar leis, regulamentos e normas vigentes;
- Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pelo PORTUS, as ações empresariais, onde quer que ocorram, cumprir com os requisitos legais aplicáveis;
- Manter todas as informações exigidas em arquivos de forma organizada e segura;
- Não destruir documentos e informações que possam ser importantes para o cumprimento de obrigações legais e administrativas, confidenciais ou não;
- Cumprir prazos;
- Prestar somente informações fidedignas;
- Contribuir com sugestões técnicas;
- Cooperar plena e tempestivamente em quaisquer casos; e
- Adotar efetivos mecanismos de controles internos.

### **D. Conselheiros e Dirigentes**

- Observar o mesmo cuidado e diligência que um homem probo emprega na administração dos negócios próprios, aplicando talento e conhecimento em proveito do desenvolvimento e fortalecimento do PORTUS;
- Observar a função social do PORTUS, atuando segundo os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e razoabilidade;

- Contribuir para o permanente equilíbrio econômico, financeiro e atuarial;
- Agir com urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em sua privacidade, individualidade e dignidade;
- Manter, no que couber, o sigilo das informações relativas aos negócios do PORTUS;
- Apoiar e incentivar a participação apenas em projetos que atendam aos fins do PORTUS;
- Exercer as prerrogativas funcionais, observando os limites legais e estatutários;
- Assegurar boas práticas negociais com terceiros;
- Estar preparados e capacitados para discutir os assuntos de interesse do PORTUS;
- Obedecer às políticas, normas e procedimentos internos vigentes;
- Estimular ambiente de padrão ético, de controle interno e atendimento integral à legislação;
- Considerar, na aplicação das sanções, a gravidade do ato ou da omissão, a boa-fé do agente, a vantagem auferida ou pretendida e o grau de lesão ao PORTUS, encarregando a apuração dos fatos a grupo formal e especialmente designado para essa função, que deve atuar observando procedimentos previamente estabelecidos; e
- Prezar pela segregação de funções e definir claramente papéis e responsabilidades atribuídos a si e aos demais conselheiros e dirigentes, de forma a minimizar a possibilidade de ocorrência de conflitos de interesses.

## **E. Membros do Comitê de Ética**

- Comparecer às reuniões, sempre que convocados;
- Examinar, de forma antecipada, os assuntos que serão discutidos na reunião;
- Discutir e votar, quando for o caso, os assuntos submetidos ao Comitê;
- Apresentar justificativa de voto contrário à decisão majoritária do Comitê;
- Solicitar ao Coordenador a realização de reunião extraordinária;



- Sugerir a inclusão de assuntos nas reuniões, podendo, inclusive, apresentá-los a qualquer momento, se a urgência assim o exigir;
- Manter sigilo dos assuntos discutidos em reuniões do Comitê; e
- Contribuir para a disseminação da cultura de compliance e de controles internos em suas áreas de atuação.

Todas as regras definidas valem também para os superiores hierárquicos em relação a seus subordinados.

## XI. Sanções

---

A não observância, omissão e/ou negligência relativas às regras e diretrizes contidas neste Código, nos demais normativos internos do PORTUS e/ou na legislação aplicável e em vigor, sobretudo nas Leis Complementares nº 108/2001 e nº 109/2001, por parte de qualquer membro dos Conselhos Deliberativo ou Fiscal do PORTUS, sujeitará o(s) membro(s) infrator(es) ao regime disciplinar previsto nos artigos 63 e seguintes, da Lei Complementar nº 109/2001, à luz do art. 202 da Constituição Federal e do Decreto nº 4.942/2003 (capítulo VIII), enquanto tais dispositivos legais vigorarem e, se revogados, pela legislação posterior.

Todos os casos relevantes serão analisados pelo Comitê de Ética, que se reunirá pontualmente e que submeterá parecer para apreciação e decisão da Diretoria Executiva.

Em conformidade com padrões e melhores práticas nacionais e internacionais, o colaborador que reportar ou manifestar suspeita, de boa-fé, uma situação supostamente antiética ou ilegal, nunca sofrerá qualquer tipo de retaliação, seja a conduta confirmada ou não.

São exemplos de retaliação: ameaças, má avaliação, aplicação de suspensão, desligamento, entre outros. Atos de retaliação devem ser prontamente denunciados e

ensejarão a aplicação de medidas disciplinares pelo PORTUS. Contudo, tal atitude não isenta o relator de ações disciplinares caso o mesmo tenha envolvimento.

A violação de disposição deste Código sujeitará o infrator às seguintes sanções como advertência, suspensão e perda de função de confiança quando for o caso.

- a) No caso de infração leve, advertência ou censura ética;
- b) No caso de infração grave, suspensão por até 30 dias e perda de função de confiança, quando for o caso; para os cedidos e contratados que estiverem prestando serviços nas dependências do Instituto, pedido de substituição ao seu empregador;
- c) No caso de infração gravíssima demissão do Instituto por justa causa para os empregados; e pedido de substituição para os contratados que tiverem prestando serviços nas dependências do Instituto, além do reexame do contrato mantido entre o Portus e a pessoa jurídica sua empregadora.

Na aplicação das sanções serão levados em consideração:

- a) A gravidade da infração;
- b) A boa-fé do infrator;
- c) A vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;
- d) O grau de lesão ao Instituto;
- e) A reincidência.

A sanção será aplicada pelo diretor a que esteja subordinado a área ou o setor do infrator.

*A ausência de prejuízos passíveis de quantificação ao Instituto, em caso concreto, não constitui circunstância suficiente para justificar a não observância deste Código ou a não aplicação das sanções cabíveis.*

Parágrafo único: A apuração das infrações, desvios de conduta, suspeições ou quaisquer violações a este código ou demais normativos vigentes serão avaliadas pelo Comitê de Ética seguindo as regras e preceitos definidos em seu regimento interno.

## XII. Disposições Gerais

---

Ficam estabelecidas as seguintes disposições transitórias:

A posse ou efetiva investidura em cargo ou função, após a entrada em vigor deste Código, acha-se condicionada à assinatura de termo de anuência, no qual o integrante do quadro corporativo ou contratado declare estar ciente das disposições aqui contidas, assim como, comprometa-se a observar e a cumprir a integralidade do presente normativo.

Os integrantes do quadro corporativo e os contratados, já em exercício de suas atividades, deverão, no prazo máximo de 30 dias, a contar da entrada em vigor deste regulamento, assinar o termo de anuência acima mencionado.

Este Código e suas eventuais alterações serão disponibilizados a todo quadro corporativo, aos contratados, aos participantes, aos assistidos e aos patrocinadores, através de publicação institucional e da página do site do Instituto.

## XIII. Glossário

---

**Interventor:** Autoridade máxima na EFPC sob intervenção, empossada pelo órgão fiscalizador competente, com amplos poderes de administração e representação durante o regime de administração especial da entidade.

**Administrador:** membro do Conselho Deliberativo, do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva do Instituto, Interventor ou Administrador Especial nomeados conforme Lei Complementar nº 109/2001.

**Assistido:** o participante ou seu beneficiário que estiver em gozo de benefício de prestação continuada.

**Cargos de confiança:** titulares de secretarias, assessorias e coordenadorias

**Conselho Deliberativo:** órgão superior da estrutura organizacional, sendo o responsável pela definição das políticas gerais da administração e dos planos de benefícios administrados pelo Instituto.

**Conselho Fiscal:** órgão responsável pelo controle e fiscalização interna das atividades financeira e contábil do Instituto, pela apuração de eventuais irregularidades e por sugerir medidas saneadoras.

**Contratados:** são, em conjunto, os estagiários e os fornecedores de bens e serviços.

**Convênio de adesão:** instrumento por meio do qual os patrocinadores e o Instituto pactuam suas obrigações e direitos para administração e execução dos objetivos dos planos de benefícios.

**Derivativo:** título financeiro cujo preço deriva do preço de mercado de outro ativo real ou financeiro.

**Diretoria Executiva:** órgão responsável pela administração geral do Instituto, responsável por executar as políticas e diretrizes fundamentais definidas pelo Conselho Deliberativo, elaborar normas necessárias a seu funcionamento, controlar e fiscalizar as atividades de seus agentes e representantes.

**Dirigente:** membro da Diretoria Executiva do Instituto.

**Empregado:** pessoa física que mantenha direta relação trabalhista com o Instituto.

**Empregado em função relevante:** pessoa física ou representante de pessoa jurídica que atue na área de investimentos do Instituto, independentemente de seu cargo.

**Estatuto:** estatuto do Instituto.

**Informações privilegiadas:** informações de necessária confidencialidade que podem influir, de modo ponderável, na tomada de decisão negocial.

**Infração:** conduta que viole, isolada ou concomitantemente, este Código, o Estatuto, as demais normas internas do Instituto e a legislação vigente.

**Instituto:** PORTUS - Instituto de Seguridade Social.

**Liberalidade:** ato, a título gratuito, de mera magnanimidade, que venha oferecer economicamente ou trazer benefícios a outrem.

**Órgãos estatutários:** O Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva do Instituto.

**Participante:** pessoa física que aderir aos planos de benefícios.

**Patrocinadores:** pessoas jurídicas que mantém convênio de adesão com o Instituto para oferecer planos de benefícios a seus empregados, nos termos da legislação vigente.

**Pessoa ligada:**

- a) qualquer pessoa natural com que o empregado em função relevante ou dirigente tenha relação familiar, relação de dependência, de provedor ou relação negocial habitual;
- b) qualquer pessoa jurídica na qual o empregado em função relevante, o dirigente ou pessoa física ligada a eles, direta ou indiretamente, seja titular de participação superior a 5% do capital total, assim como suas subsidiárias, controladoras, controladas e coligadas;
- c) qualquer pessoa jurídica na qual o empregado em função relevante, o dirigente ou pessoa física ligada a eles, direta ou indiretamente, possua influência significativa em sua administração, caracterizando-se como influência significativa o poder de participar de decisões sobre políticas financeiras, comerciais e operacionais da pessoa jurídica;
- d) qualquer pessoa que participe da administração de pessoa jurídica que seja considerada pessoa ligada nos termos dos itens b e c.

**Públicos relevantes:** pessoas ou grupos que têm ou reivindicam propriedade, direitos ou interesses no Instituto e em suas atividades.

**Quadro corporativo:** em conjunto, os ocupantes de cargos de confiança, os indicados para representar o PORTUS nas instituições onde haja participação do Instituto e os empregados do Instituto.