

I. MENSAGEM DA LIDERANÇA

O Código de Conduta Ética da Organização Bradesco está pautado em padrões elevados de conduta e de integridade, os quais devemos adotar em todas as relações, internas ou externas. Ele apresenta os valores e os princípios da Organização, que orientam a conduta dos Administradores, Funcionários, Estagiários e Aprendizes, não se restringindo ao conteúdo abordado.

O presente Código busca garantir a integridade das nossas ações, assegurar e fortalecer a reputação e a imagem da Organização, sempre com foco na perenidade do negócio e compromisso com a sustentabilidade.

Para tanto, a Organização investe no acultramento de boas práticas de conduta empreendendo ações, tais como treinamentos, palestras, divulgações periódicas sobre o tema e, com isso, reforça a necessidade de pautarmos o cotidiano das nossas relações sob a ética, o respeito, a transparência, a integridade e o equilíbrio no ambiente de trabalho.

Todos somos responsáveis por cumprir e fazer cumprir o Código de Conduta Ética. Cultivar bons hábitos é necessário, garantindo ações éticas e concernentes com os princípios da Organização, que devem sempre reger o nosso modo de agir.

Conselho de Administração

II. PERFIL CORPORATIVO

A Organização Bradesco é composta por uma das maiores instituições financeiras privadas do País, o Banco Bradesco S.A., e pelas sociedades por este controladas, no Brasil e no exterior. Tem sua estratégia global baseada em modelo de negócios que congrega, dentre outras, as atividades bancárias e de seguros, *leasing*, intermediação de valores, empreendimentos imobiliários, administração de carteiras próprias e de terceiros e administração de consórcios. Opera por meio de uma ampla rede de distribuição, presente em todos os municípios brasileiros, e atende a todos os públicos por meio de uma estrutura segmentada e por várias opções de acesso presencial e digital - em sinergia com os avanços tecnológicos e as novas formas de interação da sociedade com os meios digitais e a mobilidade.

Essa estratégia é direcionada à incorporação das boas práticas de sustentabilidade e governança corporativa nos negócios, considerando o contexto e as potencialidades de cada região e contribuindo para a geração de valor pela Organização, que é comprometida com várias iniciativas mundialmente reconhecidas, com destaque para o Pacto Global, PRI (*Principles For Responsible Investment* ou Princípios para Investimento Responsável), PSI (Princípios para Sustentabilidade em Seguros), Princípios do Equador e Princípios para Responsabilidade Bancária da Organização das Nações Unidas (ONU).

No campo socioeducacional, o relacionamento da Organização com a comunidade tem seu elo mais forte na Fundação Bradesco que, a partir do retorno do investimento que recebe como uma das principais acionistas do Banco Bradesco S.A., desenvolve um dos maiores programas educacionais privados do Brasil e do mundo.

III. IDENTIDADE CORPORATIVA

1. Propósito:

Criar oportunidades para a realização das pessoas e o desenvolvimento sustentável de empresas e sociedade.

2. Valores:

Valores são as crenças fundamentais da Organização, que servem de guia no cumprimento de nosso propósito.

- a) Cliente como razão da existência da Organização;
- b) Ética em todas as atividades e relacionamentos;
- c) Transparência nas informações necessárias às partes interessadas;
- d) Crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas;
- e) Respeito à dignidade e à diversidade do ser humano; e
- f) Responsabilidade socioambiental, com incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável.

Adicionalmente, os nossos valores como fatores de êxito em nossos negócios são:

- a) Força da marca Bradesco com forte tradição nos mercados financeiros, de capitais e de seguros;
- b) Sólida cultura e governança corporativa com foco na perenidade do negócio associadas ao nosso compromisso com a sustentabilidade;
- c) Uma das melhores redes de distribuição do país, em termos de modernidade e abrangência;
- d) Amplo portfólio de produtos, serviços e soluções para todos os segmentos; e
- e) Altos investimentos em tecnologia.

IV. CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA ORGANIZAÇÃO BRADESCO

1. CONCEITOS

a) Ética

Ética é conceituada como um conjunto de princípios e valores da Organização Bradesco que serve de referência e deve orientar a conduta de todos os seus administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores.

b) Conduta

Conduta corresponde a todo e qualquer ato, ação, omissão, decisão, atitude ou comportamento, e que deve ser sempre pautada pelos padrões éticos.

2. APRESENTAÇÃO

Este código é um guia prático de conduta pessoal e profissional e tem por objetivos básicos:

- a) fortalecer a cultura ética da Organização, elevando o nível de confiança, respeito e solidariedade em todas as suas relações internas e externas;
- b) orientar a conduta dos administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, promovendo a adoção dos mais elevados padrões de integridade;
- c) prevenir e administrar conflitos de interesses;
- d) servir como referência na condução de situações que possam ocorrer no cotidiano, sendo este um norteador para avaliação e tomada de decisão, não se limitando ao conteúdo apresentado; e
- e) preservar a reputação e imagem da Organização.

Os Códigos de Conduta Ética existentes para categorias profissionais específicas, a exemplo o dos Auditores Internos e o dos Contadores responsáveis por Demonstrações Contábeis, também deverão ser respeitados e observados pelos administradores, funcionários e colaboradores que exercem tais funções na Organização Bradesco.

3. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os administradores e funcionários, estagiários e aprendizes da Organização, composta pelo Banco Bradesco S.A. e suas sociedades controladas, no Brasil e no Exterior. Sua aplicabilidade ainda se estende aos colaboradores que estiverem prestando serviços em nome de uma das empresas da Organização ou para a Organização.

4. PRINCÍPIOS

4.1. Princípio da Integridade

Integridade significa a conduta reta e imparcial, honesta e sincera, a disposição para tomar decisões com base no que é certo, sem comprometer os padrões éticos. Significa também o respeito integral às leis dos países onde atuamos e às normas que regem as atividades de nosso setor e às normas internas de nossa Organização, que estipulam o rumo a tomar e definem concretamente o que é desejado, permitido e proibido.

Condutas Esperadas:

i. agir dentro e fora da Organização, com todas as partes interessadas, em estrita consonância com os princípios expressos neste Código, além de resguardar a conduta pessoal, de forma a proteger e fortalecer a reputação e a imagem da Organização;

ii. usar os recursos da Organização, tangíveis (mobiliário, instalações, equipamentos, materiais etc.) e intangíveis (imagem, marca, reputação, estratégia de negócio, planos, informações, conceitos, tecnologia, pesquisas etc.), com objetivos profissionais, de acordo com as normas internas e as externas, quando aplicáveis;

iii. comunicar ao superior imediato ou ao Canal Corporativo de Denúncias, disponível no site [Bradesco Relações com Investidores, Portal Corporativo](#), ou pelo telefone 0800 776 4820, (Segunda a Sexta, das 08h às 18h, exceto em feriados nacionais), qualquer situação, prática ou ação que possa ser considerada violação a este Código, com a indicação de razões e elementos que possibilitem a apuração, seja quem for a pessoa envolvida;

iv. recusar vantagens pecuniárias, materiais ou imateriais, incluídos convites a eventos e entretenimentos, favores e benefícios, seja de que forma for, em favor próprio ou de terceiros, de quem quer que seja, que possam representar relacionamento impróprio ou prejuízo financeiro ou de imagem para a Organização. Excluem-se dessa vedação os brindes de caráter promocional e sem valor comercial. Entende-se por relacionamento impróprio todo aquele conflitante com os preceitos deste Código e demais Políticas e Normas internas que regulamentam as atividades da Organização; e

v. não praticar ou permitir, sob qualquer hipótese, conduta que configure tentativa ou prática de suborno ou corrupção, tais como: aceitar, obter, financiar, custear, conceder, pagar, prometer, patrocinar ou autorizar, direta ou indiretamente, qualquer benefício, pecuniário ou não, seja de que forma for, em favor próprio ou de quem quer que seja, incluindo, ainda, a ocultação ou dissimulação da ocorrência de tais atos ou a dificuldade da investigação ou fiscalização desses fatos.

4.1.1. Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando existe a possibilidade de confronto direto ou indireto entre os interesses pessoais de administradores, de funcionários, estagiários, aprendizes e/ou de colaboradores e os da Organização ou de seus Clientes, que possam comprometer ou influenciar de maneira indevida o desempenho de suas atribuições e responsabilidades. O interesse é caracterizado por toda e qualquer vantagem, material ou não, em favor próprio ou de terceiros (parentes, amigos etc.) com os quais têm, tiveram ou pretendem ter relações pessoais, comerciais ou políticas.

Ao realizarmos negócios e/ou transações com Partes Relacionadas, devemos assegurar a inaplicabilidade de qualquer benefício que tenha como objetivo atender exclusivamente interesses particulares de acionistas, controladores, administradores, membros próximos à família das Partes Relacionadas ou terceiros.

A contratação de serviços, convênios, parceiros ou fornecedores deve ocorrer de forma imparcial e transparente, com a adoção de critérios objetivos e justos, sem discriminação de qualquer natureza, sempre em conformidade com políticas, normas e legislações aplicáveis.

Na deliberação de operações de crédito para partes relacionadas é imprescindível seguir os preceitos estabelecidos na Política e Norma de crédito da Organização Bradesco.

Diante de qualquer conflito de interesses, o administrador, o funcionário, estagiário, aprendiz ou o colaborador conflitado deve informar o fato tempestivamente ao seu superior hierárquico e ao(s) seu(s) par(es) envolvido(s) e se afastar, inclusive fisicamente, das discussões e das deliberações em relação ao tema específico.

Na ocorrência de conflito no momento da discussão ou deliberação nos órgãos de administração ou fiscalização, o afastamento do conflitado deve ser registrado em ata de reunião do respectivo órgão.

Caso o conflitado não se manifeste, outra pessoa poderá fazê-lo, caso tenha conhecimento do conflito.

4.1.2. Franqueza na divergência

A franqueza na divergência consiste em agir com sinceridade e transparência, frente a uma situação em que há conflito de opinião. Significa expor um posicionamento com clareza e coerência, ainda que tal posicionamento seja contestado.

4.2. Princípio da Transparência

É a divulgação de forma clara, objetiva e tempestiva das informações da Organização Bradesco que sejam necessárias às partes interessadas (*stakeholders*). O comprometimento com a informação vai além das obrigações legais e estatutárias, o que favorece a tomada de decisão em relação à Organização, proporciona uma avaliação adequada do nosso desempenho e valor e contribui para a criação e manutenção de uma imagem de confiabilidade. Por meio da comunicação e diálogo aberto, buscamos esclarecer questões que possam afetar as partes interessadas.

O termo partes interessadas (*stakeholders*) se refere aos indivíduos ou entidades que estão interessados ou são afetados, positiva ou negativamente pelos negócios da Organização

(externalidades). Ou seja, são aqueles que assumem algum tipo de risco, direto ou indireto, relacionado às atividades da Organização, tais como: clientes, acionistas, investidores, fornecedores, administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, negócios, meio ambiente, enfim, a sociedade de modo geral.

Condutas Esperadas:

- i. assegurar a veracidade e transparência das informações contidas em todo material divulgado, permitindo a mais adequada tomada de decisões pelas partes interessadas;
- ii. assegurar que planos e/ou fatos relevantes sejam mantidos sob sigilo absoluto das pessoas envolvidas e que todas as informações divulgadas às partes interessadas sejam feitas de maneira tempestiva e simétrica, devidamente aprovadas conforme alçadas competentes e de acordo com as regras corporativas;
- iii. assegurar que somente as pessoas devidamente autorizadas falem institucionalmente em nome da Organização Bradesco, de acordo com a visão corporativa dos fatos quanto às notícias divulgadas pela mídia, prevenindo danos à nossa imagem e reputação;
- iv. assegurar que as notícias controversas divulgadas pela imprensa sobre a Organização Bradesco sejam tempestivamente tratadas pelas pessoas devidamente autorizadas;
- v. cooperar diante de ação de autoridades fiscalizatórias, não omitindo ou dificultando a entrega de informações necessárias para a avaliação das atividades de controles internos, das auditorias e de órgãos reguladores e fiscalizadores que possam gerar declarações inexatas da Organização Bradesco;
- vi. manter sempre o sigilo, não divulgando informações de clientes, tais como, operações ativas e passivas e serviços prestados pela Organização Bradesco, exceto nas hipóteses legais;
- vii. não compartilhar informações sobre administradores, funcionários, estagiários, aprendizes, colaboradores e clientes, relativas à sua atividade e que coloquem em risco a integridade física ou moral de qualquer outra pessoa, resultando em quebra de sigilo; e
- viii. não comentar boatos.

4.2.1. Informação privilegiada

Considera-se informação privilegiada aquela relativa a atos ou fatos relevantes ainda não divulgados aos órgãos reguladores, às Bolsas de Valores ou outras entidades similares e, simultaneamente, aos acionistas e investidores em geral, por meio de ampla disseminação e publicação pelos órgãos da imprensa.

Com base nisso, os administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e/ou colaboradores que, em função de suas atividades, tenham acesso à “informação privilegiada”, tanto de origem interna quanto externa, devem cumprir rigorosamente as políticas de divulgação e uso de informação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., e por este aprovadas.

Resguardar com rigor, o sigilo sobre tal informação até que esta seja divulgada de maneira adequada ao mercado, seguindo as diretrizes institucionais.

4.3. Princípio da Valorização das Pessoas

É cuidar do indivíduo e das relações humanas com equidade, respeito e transparência, contribuindo de forma efetiva para o desenvolvimento das pessoas e para os resultados da Organização. Condutas discriminatórias não são admitidas.

Condutas Esperadas:

- i. respeitar a dignidade e a diversidade, preservando a individualidade e o direito à divergência de opiniões e liberdade de expressão;
- ii. garantir igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento, seleção, contratação, promoção, carreira, treinamento e desenvolvimento e outros relativos ao público interno;
- iii. reconhecer as pessoas pelo seu desempenho, conhecimento e competências - técnicas e comportamentais;
- iv. adotar medidas que contribuam para a melhoria da qualidade de vida, viabilizando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- v. respeitar e proteger a privacidade dos administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores e a confidencialidade de suas informações;
- vi. estimular os profissionais a buscarem o autodesenvolvimento e o protagonismo da condução de sua formação e carreira;
- vii. repudiar e denunciar qualquer exploração das pessoas pelas formas distorcidas de trabalho, tais como o compulsório, forçado, escravo ou infantil ou por sua exploração sexual;
- viii. incentivar a realização de ações voluntárias que proporcionem benefícios a todos os envolvidos por meio de iniciativas sustentáveis e que possam desenvolver habilidades e competências;
- ix. estimular a cordialidade e a solidariedade como um nível mais elevado do relacionamento entre as pessoas. A solidariedade, entretanto, não induz nem justifica a participação ou convivência com o erro ou com os atos infringentes de normas éticas ou legais, que devem ser combatidos mediante processos adequados;
- x. não praticar ou admitir assédio moral e/ou sexual, no ambiente de trabalho e em todas as relações com o público interno e externo;
- xi. respeitar todas as diversidades; e
- xii. não usar ou permitir o uso das funções exercidas para obtenção de vantagem direta ou indireta para si ou para terceiros.

4.4. Princípio da Responsabilidade Socioambiental

Significa a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Implica estratégias, decisões e ações corporativas que:

- contribuam para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade;

- considerem as expectativas das partes interessadas;
- estejam em conformidade com a legislação aplicável e sejam consistentes com as normas internacionais;
- estejam integrados em toda a Organização e sejam praticados em suas relações; e
- busquem sempre a inovação sustentável, incluindo a tecnologia, baseada nos seguintes pilares: intenção, esforço e resultado.

Condutas Esperadas:

- i. considerar, em todas as decisões, os impactos que elas trarão às comunidades ou ao meio ambiente visando a preservá-los e/ou recuperá-los onde for possível. Buscar sempre o desenvolvimento sustentável em nossa atuação direta e indireta ou dentro da nossa esfera de influência;
- ii. apoiar iniciativas para a formação e valorização da cidadania, erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais prioritariamente por meio da educação;
- iii. promover a conservação ambiental, utilizar racionalmente os recursos naturais, principalmente os não renováveis, evitando-se qualquer forma de desperdício;
- iv. cumprir as normas internas de forma a reduzir a exposição a riscos de natureza socioambiental;
- v. considerar os interesses de partes interessadas, mesmo as que não tenham papel ativo na governança da Organização; e
- vi. estimular o aprimoramento e as inovações em produtos, serviços, soluções, sistemas e mecanismos que possibilitam melhorias em acessibilidade, inclusão social, bancária e de seguros e cidadania financeira.

4.5. Princípio do Compromisso da Organização

As relações entre a Organização e as partes interessadas devem levar em conta a reciprocidade de obrigações, que é estabelecida neste e no Princípio do Compromisso com a Organização.

São compromissos da Organização:

- i. praticar a equidade em todos os nossos relacionamentos. Equidade pressupõe o conceito de uma justiça fundada na igualdade de direitos e de oportunidades, ou seja, é uma justiça natural com disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um;
- ii. preservar o clima de confiança e harmonia nas relações internas e externas, buscando evitar conflitos de interesses, desrespeito ou intimidação;
- iii. manter o ambiente de trabalho em altos níveis de segurança e conforto;
- iv. acolher, como contribuição relevante, críticas e/ou sugestões que tenham por propósito a melhoria dos processos e das relações dentro e fora do trabalho;

v. manter atualizados todos os meios de comunicação, no âmbito interno, permitindo que os administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, estejam sempre informados sobre a vida da Organização, suas metas, projetos, planos, oportunidades, campanhas ou promoções, o que ajuda a elevar o nível de motivação;

vi. manter nossos registros e relatórios em estrita obediência às normas aplicáveis e às boas práticas de mercado, para que todas as informações neles contidas sejam completas e precisas;

vii. respeitar e guardar sigilo sobre as transações, dados e informações da Organização Bradesco e das demais partes interessadas às quais tenham acesso, com o compromisso de protegê-los e tratá-los de modo a garantir sua integridade, confidencialidade e disponibilidade. Tal sigilo deverá ser respeitado pelos nossos administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, mesmo após o desligamento da Organização; e

viii. respeitar normas que regem as atividades de nosso setor e as normas internas de nossa Organização, que tratam da privacidade e proteção de dados pessoais. A utilização destes dados se dará, exclusivamente, para atingimento da (s) finalidade (s) a que se destina (m) em razão das atividades desenvolvidas pela Organização. Tal observação implica na coleta e utilização de dados pessoais, necessários às finalidades específicas.

4.6. Princípio do Compromisso com a Organização

Todos os administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, devem estar comprometidos com a melhoria dos resultados da Organização, que deles depende para sua sustentabilidade e para cumprir sua função social de gerar e distribuir riquezas. Assim sendo, no desempenho de nossas funções, as condutas esperadas são:

i. conhecer, praticar e disseminar os princípios e normas contidos neste Código e nos demais regimentos internos da Organização, e nos empenharmos no combate a atos ilícitos e antiéticos de qualquer natureza;

ii. colaborar ativamente para a melhoria dos resultados financeiros da Organização, por acréscimo de receitas ou redução de custos em qualquer escala;

iii. empreender práticas que fortaleçam a credibilidade, reputação e boa imagem da Organização, preservando assim esses atributos construídos ao longo de décadas de sua existência;

iv. dedicar especial atenção e empenho no trato dos assuntos relacionados aos clientes e aos usuários de nossos produtos e serviços, esclarecendo prontamente suas dúvidas e tratando eventuais reclamações com interesse recíproco;

v. dedicar-nos à expansão e ao aprimoramento de nossos produtos e serviços, bem como à contribuição na criação de novos com a mesma natureza e finalidade, mediante recursos próprios ou por meio de parcerias com outras entidades orientadas pelos mesmos ideais;

vi. garantir a proteção e os direitos de propriedade intelectual, própria (desenvolvida internamente ou não) e de terceiros que estejam em nosso poder. Inclui-se, sem ser exaustivo, todas as informações, tecnologias, criações, programas, sistemas, projetos, invenções,

processos, estratégias, planos e materiais relacionados, que são de uso exclusivo e de propriedade da Organização;

vii. não obter qualquer vantagem pessoal de oportunidades de negócios dentro do ambiente de trabalho e que sejam claramente identificados com os interesses da Organização, à qual cabe a total primazia em sua realização;

viii. não publicar informações nas mídias sociais em nome da Organização, sendo que esta atribuição cabe apenas a pessoas autorizadas;

ix. não comercializar, portar, facilitar a outros ou fazer uso de entorpecentes ou substâncias que causem a dependência física ou psíquica;

x. não praticar qualquer modalidade de jogos de azar, com o objetivo de obter ganho financeiro, exceto as loterias oficiais;

xi. atentar-se ao uso adequado de mídias sociais disponibilizadas pela Organização; e

xii. primar pela conduta ética, dentro e fora do ambiente de trabalho, concernente com os princípios contidos neste Código, não divulgando em mídias sociais, imagens, comentários ou submeter-se a qualquer tipo de exposição que possa trazer riscos à imagem da Organização.

4.7. Princípio do Relacionamento Construtivo

Um relacionamento construtivo com o público interno ou externo, é assegurado quando as nossas decisões, estratégias e ações são pautadas pela ética, integridade, transparência e compromisso em disseminar as informações necessárias e são tomadas para atender ao maior número possível de partes interessadas, de modo balanceado e equitativo, com foco no longo prazo, promovendo o desenvolvimento sustentável de toda essa cadeia de valor.

4.7.1. Clientes e Usuários de Produtos e de Serviços

Sem confiança como fundamento, não há relação cliente/empresa que possa ser duradoura, especialmente num mercado competitivo.

Condutas Esperadas:

i. prestar atendimento baseado na cortesia e presteza, eficácia, tempestividade, responsabilidade, diligência e transparência nas operações realizadas;

ii. manter a confidencialidade das informações recebidas em razão de relações comerciais;

iii. resguardar a privacidade dos dados de clientes e usuários, utilizando apenas o estritamente necessário ao alcance das finalidades específicas;

iv. dispensar tratamento justo e equitativo a clientes e a usuários de produtos e de serviços, sempre prestando informações, de forma clara e precisa, a respeito de produtos e serviços; e

v. identificar as necessidades dos clientes e dos usuários a fim de que a comercialização de produtos e serviços seja mais assertiva, possibilitando a livre escolha e tomada de decisões por parte dos clientes e usuários ao disponibilizar itens que estejam alinhados ao perfil de cada um.

4.7.2. Acionistas e Investidores

Condutas Esperadas:

- i. observar fielmente as diretrizes constantes nas políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A. e por este aprovadas, quando do relacionamento com acionistas e investidores;
- ii. realizar a distribuição de resultados e a divulgação de informações de forma absolutamente simétrica e sem privilégios;
- iii. respeitar os direitos dos acionistas e dos investidores, com tratamento justo e igualitário, não permitindo, sob qualquer hipótese, atitudes discriminatórias; e
- iv. observar as regras atinentes à Partes Relacionadas, de modo a vedar a prática de transações em condições contrárias às de mercado e, assim, garantir a conformidade com as normas legais e as demais normas e políticas internas relacionadas ao assunto.

4.7.3 Concorrência

A concorrência promovida sem abuso de poder e de forma leal é benéfica para os consumidores e indispensável para o bom funcionamento do mercado.

Condutas Esperadas:

- i. participar, no desempenho de nossas funções, de associações de classe, alinhadas aos interesses da Organização, do mercado, de nossos clientes e das iniciativas dos concorrentes, respeitando-as e repelindo toda e qualquer forma de espionagem;
- ii. respeitar a reputação dos concorrentes;
- iii. realizar, de forma transparente e lícita, o envio e/ou recebimento de informações da concorrência, em conformidade com os princípios do sigilo bancário e os interesses da Organização Bradesco;
- iv. respeitar a propriedade intelectual dos concorrentes e não utilizá-la sem a devida autorização;
- v. repudiar qualquer comentário que possa prejudicar a imagem e a reputação, ou que possam contribuir para a disseminação de boatos sobre os nossos concorrentes;
- vi. não permitir qualquer tipo de retaliação decorrente da perda de clientes para a concorrência, bem como não oferecer vantagem indevida a concorrente licitante;
- vii. não praticar qualquer ato que possa caracterizar ou ser considerado espionagem ou obter informações de concorrentes por meios ilícitos;
- viii. não contribuir para a troca de informações concorrencialmente sensíveis, que possam comprometer a livre concorrência, tais como: estratégia do negócio, vantagens competitivas, políticas de preços, termos de contrato, pesquisa de mercado, atuação geográfica, serviços ou de tecnologia; e
- ix. repudiar qualquer forma de espionagem.

4.7.4. Fornecedores de Produtos, Prestadores de Serviços e Parceiros de Negócios, incluindo *Joint Ventures*

Condutas Esperadas:

- i. contratar fornecedores e estabelecer relações de negócios com parceiros que operem com padrões éticos compatíveis com os nossos, mediante rígido processo de seleção e *due diligence*;
- ii. dedicar rigorosa atenção aos prestadores de serviços e parceiros de negócios que nos representem, direta ou indiretamente, junto aos órgãos governamentais, de forma a garantir que estes também atuarão conforme os princípios contidos neste Código de Conduta Ética e demais políticas internas aplicáveis; e
- iii. exigir que os fornecedores de produtos, prestadores de serviços e parceiros de negócios, incluindo *joint ventures*, a adotar práticas, sejam elas de cunho comercial ou trabalhista, compatíveis com as disposições deste Código de Conduta Ética.

4.7.5. Órgãos Governamentais, Reguladores e Autorreguladores

Condutas Esperadas:

- i. zelar pelo cumprimento das legislações e regulamentações aplicáveis às atividades desenvolvidas pela Organização, além das autorregulamentações a que formalmente aderirmos;
- ii. zelar pelo cumprimento de nossas políticas, normas e controles de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo, à corrupção, ao suborno e a atos ilícitos de qualquer natureza, em estrita conformidade às leis aplicáveis e consoante às melhores práticas nacionais ou internacionais;
- iii. não prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, nacional ou estrangeiro, ou a terceira pessoa a ele relacionada, bem como receber qualquer benefício, seja em nome da Organização ou de quem quer que seja; e
- iv. não compactuar com fraudes em licitações e contratos com os governos, nacional ou estrangeiros, Federal, Estaduais, Municipais, Autarquias, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

4.7.6. Imprensa

Condutas Esperadas:

- i. pautar o nosso relacionamento pela transparência e credibilidade, observando sempre os aspectos éticos em nossa estratégia de *marketing*; e
- ii. manifestar-nos em nome da Organização somente quando investidos dessa autorização, expressando sempre o ponto de vista institucional, jamais o pessoal.

4.7.7. Comunidades e Meio Ambiente

Condutas Esperadas:

- i. promover o respeito à dignidade do ser humano, preservando a sua individualidade, não praticando atos discriminatórios, de molestamento ou assédio de qualquer natureza;
- ii. repudiar qualquer forma de exploração das pessoas pelo trabalho, quer seja ele compulsório, forçado, escravo ou infantil;
- iii. repudiar qualquer forma de exploração sexual; e
- iv. ter o firme compromisso de praticar, incentivar e valorizar a preservação ambiental, buscando convergir os objetivos empresariais para os anseios e interesses da comunidade em que atuamos, sempre em linha com o desenvolvimento sustentável.

Nota: aderimos, voluntariamente, aos seguintes acordos internacionais:

- Princípios do Equador;
- Pacto Global;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- *United Nations Environment Programme Finance Initiative* – UNEP FI;
- Princípios para Sustentabilidade em Seguros (PSI);
- Princípios para o Investimento Responsável (PRI); e
- Princípios para Responsabilidade Bancária da Organização das Nações Unidas (ONU).

Além desses acordos internacionais, também somos signatários de compromissos relacionados aos temas de igualdade de gêneros, violência contra mulheres e meninas, empoderamento feminino e movimento global em prol da inclusão de pessoas com deficiências, dentre outros.

4.7.8. Associações e Entidades de Classe

Condutas Esperadas:

- i. reconhecer o importante papel das associações e entidades de classe legalmente constituídas, por intermédio de suas iniciativas e práticas, e reafirmar a disposição da Organização Bradesco em dialogar nas situações em que estivermos envolvidos; e
- ii. reconhecer o direito à negociação coletiva e a plena liberdade de associação a entidades de classe que não ajam contrariamente às disposições deste Código.

4.7.9. Atividades Político-partidárias

Não há restrições quanto ao exercício, por parte dos administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, de seus direitos político-partidários, desde que em caráter estritamente pessoal e sem interferência em suas responsabilidades com a Organização Bradesco e, por isso:

- i. nossos administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores são livres para desenvolver, em âmbito pessoal, direitos de cidadania como eleitores; e

ii. a imagem da Organização não deve ser vinculada a atividades político-partidárias, e não devemos permitir que nossos administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores o façam.

4.8. Princípio da Liderança Responsável

A liderança responsável é a principal indutora do desenvolvimento do liderado, da disciplina e do relacionamento entre as equipes.

À liderança correspondem responsabilidades expandidas no que se refere à sustentabilidade da Organização e a construção e manutenção de um bom ambiente de trabalho. Em face disso, temos o compromisso de:

- i. manter uma adequada gestão dos riscos intrínsecos às atividades sob nossa responsabilidade;
- ii. auxiliar na construção de talentos de forma justa e honesta, possibilitando que tenham sucesso e trabalhem com equilíbrio, entusiasmo, objetivos e bons resultados;
- iii. incentivar o trabalho em equipe como prática de colaboração e compartilhamento de conhecimentos;
- iv. dar e receber feedback de forma a construir relações de confiança e transparência;
- v. estimular iniciativas de preservação da saúde, segurança no trabalho e sustentabilidade;
- vi. incentivar os administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, a estabelecer um equilíbrio apropriado entre o trabalho, a família e a sociedade em geral, de modo a manter seu bem-estar profissional, pessoal e social;
- vii. desenvolver e manter uma equipe engajada e formar sucessores prontos para os desafios do presente e do futuro;
- viii. utilizar nossa liderança para garantir o êxito de nossos liderados;
- ix. manter nossos liderados permanentemente informados a respeito dos planos da Organização, assim favorecendo sua maior motivação e contribuição;
- x. acolher sugestões, ideias, questionamentos que, partindo dos liderados, representam contribuição para o aprendizado e a melhoria dos processos;
- xi. celebrar vitórias e conquistas dos liderados, como incentivo à continuidade;
- xii. empenhar-nos integralmente para que todos os registros internos, contábeis ou fiscais, sejam pura expressão da realidade, o que deverá ser observado também com relação a informações sobre a Organização que devam ser transmitidas a qualquer grupo de interessados;
- xiii. acompanhar com diligência e empenho os resultados da Organização e zelar pelo seu equilíbrio econômico-financeiro – parte indissociável de sua sustentabilidade;

xiv. dedicar especial atenção aos assuntos de interesse dos clientes, sejam eles internos ou externos e estimular o mesmo comportamento por parte dos liderados; e

xv. empenhar-nos em dar bons exemplos aos nossos liderados.

5. GESTÃO DOS CÓDIGOS DE CONDUTA ÉTICA

5.1. Governança

O Código de Conduta Ética da Organização Bradesco e os Códigos de Conduta Ética Setoriais são aprovados pelo Conselho de Administração.

O Comitê de Integridade e Conduta Ética, que se reporta ao Conselho de Administração, é o órgão que tem por objetivo propor as ações quanto à disseminação e cumprimento dos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais, e das regras de condutas relacionadas aos temas anticorrupção e concorrencial, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade.

A gestão do Código, sob responsabilidade da Dependência Assessora do Comitê de Integridade e Conduta Ética, envolve, ainda, as atividades relativas à divulgação do Código, esclarecimentos de dúvidas, treinamentos sobre conduta e o devido processamento de Denúncias de violação recebidas pelo Canal Corporativo de Denúncias, disponível no site [Bradesco Relações com Investidores/ Governança Corporativa/ Canais de Denúncia](#); no [Portal Corporativo](#) O Bradesco/ Canais de Denúncias e Manifestações; e/ou pelo telefone 0800 776 4820, (Segunda a Sexta, das 08h às 18h, exceto em feriados nacionais).

5.2. Procedimentos perante dúvidas e/ou dilemas éticos

No caso de dúvidas e/ou dilemas éticos, encaminhar por meio do Canal Corporativo de Denúncias, disponível no site [Bradesco Relações com Investidores, Portal Corporativo](#), ou pelo telefone 0800 776 4820, (Segunda a Sexta, das 08h às 18h, exceto em feriados nacionais) ou, no caso de administradores, funcionários, estagiários, aprendizes e colaboradores, a liderança imediata deverá ser consultada.

5.3. Denúncias de descumprimento dos Códigos de Conduta Ética

Quando surgirem situações ou suspeitas de violação aos Códigos de Conduta Ética, a comunicação deverá ser feita, prontamente, ao Canal Corporativo de Denúncias, disponível no site [Bradesco Relações com Investidores, Portal Corporativo](#), ou pelo telefone 0800 776 4820, (Segunda a Sexta, das 08h às 18h, exceto em feriados nacionais), levando-se em conta que o teor das denúncias, anônimas ou não, deve ser sempre o mais completo possível, a fim de possibilitar a averiguação dos fatos e, se possível, acompanhada.

É garantido o direito de a denúncia ser feita anonimamente, sendo proibida a retaliação ao denunciante de boa-fé.

5.4. Consequências/ Medidas Disciplinares

Ficam sujeitos às aplicações de consequências/medidas disciplinares, aqueles que praticarem ações que se configurarem como violações aos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais, e à norma interna que trata do assunto, independentemente do nível hierárquico e sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Declaramos que a presente é cópia fiel do Código de Conduta Ética da Organização Bradesco, aprovado na RECA nº 946, de 30.6.2003, cuja última revisão, com alterações, foi registrada na ata da RECA nº 3.341, de 23.09.2021.

Banco Bradesco S.A.

André Rodrigues Cano
Diretor Executivo Vice-Presidente