

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA.....	4
3. MISSÃO, VISÃO E VALORES	4
4. PRINCÍPIOS DA IDENTIDADE E RESPONSABILIDADE	5
5. PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE	8
6. PRINCÍPIO DA MERITOCRACIA	10
7. PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA	11
8. PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES	14
9. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E ORIENTAÇÕES FINAIS	15

1. Introdução

Princípios e valores devem sempre permanecer inabalados, no entanto, precisamos nos preparar para os desafios correntes e aqueles que estão por vir.

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.

Apresentamos o novo Código de Ética e Conduta da FAPES que está segmentado em 4 (quatro) princípios fundamentais para sustentação de uma empresa sólida, íntegra e responsável, sendo estes:

- 1. Identidade e responsabilidade;**
- 2. Integridade;**
- 3. Meritocracia; e**
- 4. Transparência.**

Este documento nunca substituirá o comportamento honesto e atento de um colaborador, mas constitui-se como um instrumento fundamental e valioso para pautar mudanças, atitudes esperadas e, acima de tudo, nossa responsabilidade perante nós mesmos, participantes, beneficiários, reguladores e a sociedade em geral.

Boa Leitura!

Diretoria Executiva

2. Objetivos e abrangência

Este Código de Ética e Conduta (o “Código”) da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES (“FAPES”) estabelece regras e princípios a serem observados e aplica-se a todos os colaboradores da FAPES (empregados, profissionais cedidos pelos patrocinadores, dirigentes, membros do Conselho Deliberativo e Fiscal ou estagiários) e, ainda, aos fornecedores e prestadores de serviços (“terceiros colaboradores” ou “terceiros”).

Devemos zelar pela lealdade, honestidade, transparência e o respeito mútuo nas relações profissionais e pessoais com participantes, beneficiários, fornecedores, órgãos reguladores e fiscalizadores e prestadores de serviços.

O objetivo principal desse Código é o de conscientizar todo e qualquer colaborador ou terceiro sobre a importância de se manter uma conduta ética e responsável nos ambientes internos e externos da FAPES e de que forma essa conduta poderá ser obtida.

Neste sentido, visamos com este Código, no geral:

- Disseminar a cultura ética e de integridade;
- Reforçar a importância da honestidade, humildade e companheirismo em nossas relações;
- Indicar condutas e comportamentos esperados; e
- Orientar a todos os colaboradores e terceiros de como identificar e tratar condutas indesejadas, ilegais ou antiéticas.

3. Missão, visão e valores

Nossa missão consiste em **promover o bem-estar de hoje e de amanhã para os nossos clientes, por meio de soluções e experiências de previdência e de saúde.**

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE: Para fins do presente Código, consideraremos como “clientes”, os colaboradores da FAPES, os participantes, os beneficiários, os assistidos do Plano Básico de Benefícios (“PBB”) e os beneficiários do Plano de Assistência e Saúde (“PAS”).

A visão da FAPES é a de ser reconhecida pelo crescimento sustentável e excelência na gestão de previdência e saúde.

Nossa missão e visão estão pautadas por valores inabaláveis que norteiam a atuação da FAPES:

- **Ética:** agir sempre dentro da lei e com transparência tanto nas ações pessoais quanto profissionais;
- **Respeito às Pessoas:** valorizar o talento e comprometimento em um ambiente de diversidade e respeito;
- **Foco em Resultado:** agir com responsabilidade na gestão de recursos em busca dos melhores resultados que promovam nossa sustentabilidade no longo prazo;
- **Excelência:** liderar a adoção de boas práticas corporativas no nosso segmento de atuação e no meio empresarial como um todo; e
- **Inovação:** desafiar-se continuamente a buscar melhorias nos serviços a nossos clientes e na nossa forma de gestão.

4. Princípio da identidade e responsabilidade

Apesar de apresentarmos diversas diretrizes e exemplos de práticas e condutas que fazem parte de nosso dia a dia, este Código nunca conseguirá substituir o bom senso e comportamento responsável de cada profissional, tampouco prever ou trazer respostas prontas para todas as situações ocorridas externa ou internamente, na execução de negócios ou perante a sociedade.

No entanto, cumpre-nos ressaltar os princípios básicos de conduta a serem observados por todos:

4.1 Com a Sociedade

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.

4.2 Com Fornecedores e Prestadores de Serviço

- Ser imparcial e justo nas celebrações, prorrogações, revogações ou rescisões de contratos, tendo como finalidade o melhor interesse da FAPES 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.

4.3 Com os Órgãos Reguladores, Fiscalizadores, Governos, Agentes Públicos ou Privados

- Não tolerar a violação de leis ou regulamentos na condução de nossos negócios;
- Disponibilizar informações e documentos, quando solicitado, sendo absolutamente transparente quanto aos seus atos;
- Respeitar leis, regulamentos e normas vigentes;
- Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pela FAPES, 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.

4.4 Conselheiros e Dirigentes

Segundo a PREVIC, em seu Guia de Melhores Práticas de Governança para Entidades Fechadas de Previdência Complementar, os Conselheiros e Dirigentes devem:

- 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 da FAPES;
- Observar a função social da FAPES, 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 dignidade;
- Manter, no que couber, o sigilo das informações relativas aos negócios da FAPES; Apoiar e incentivar a participação apenas em projetos que atendam aos fins da FAPES;
- 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 da FAPES;
- 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 à FAPES, 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.

4.5 Membros do Comitê de Ética e Compliance

- 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.

4.6 Meio Ambiente

- Respeitar a natureza prevenindo os impactos ambientais; e
- Incentivar ações que visem o desenvolvimento sustentável.

5. Princípio da integridade

Contamos com a conscientização e atitude de nossos colaboradores para manter uma imagem sólida e passar segurança aos que usufruem dos planos administrados.

Vedamos a prática de atos discriminatórios em qualquer forma de relacionamento com e entre os colaboradores (ou candidatos), participantes, beneficiários ou patrocinadores e condenamos atividades ou atitudes ilegais, indevidas ou impróprias.

O princípio da integridade é dividido nas seguintes premissas e expectativas:

5.1 Para os colaboradores:

- Realizar o trabalho de maneira consciente e focada nos interesses da FAPES;
- Respeitar e obedecer a todas as leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades e à instituição;
- Cumprir com o compromisso de participar de treinamentos obrigatórios sobre temas de conhecimento relevantes para suas atividades;
- Manter relacionamento amistoso e colaborativo com todos sempre buscando um trabalho eficiente em equipe;
- Nunca prejudicar o trabalho de outros com informações propositalmente distorcidas ou não esclarecidas;
- Reportar condutas inadequadas, impróprias ou ilegais suas ou de terceiros;
- Nunca acatar ordens contrárias aos princípios e disposições deste Código ou da Lei;

- Nunca tolerar, permitir, compactuar ou realizar negócios que envolvam o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil, trabalho análogo ao escravo, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado às atividades da FAPES ou de sua cadeia de valor;
 - Não realizar quaisquer manifestações populares político-partidárias nas dependências ou que influenciem, restrinjam e/ou impactem os princípios e valores da FAPES;
 - Cumprir e respeitar políticas, códigos, manuais, diretrizes, padrões, controles e processos internos;
 - Preservar e tratar adequadamente informações e documentos que sejam julgados ou identificados como confidenciais ou relevantes; e
- Transparência nas relações externas como, por exemplo:

5.1.1 Participantes e Beneficiários:

- Ter sempre cuidado para passar informações corretas garantindo o sigilo e a efetividade no atendimento com a observância da confidencialidade devida.

5.1.2 Patrocinadores:

- Zelar pela parceria e colaboração focando sempre nos interesses de todos os participantes.

5.1.3 Fornecedores:

- Manter relações baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, conduzindo-as sempre através de processos competitivos, que garantam a melhor relação custo-benefício.

5.2. Política de antirretaliação

A Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos é preparada e apta a lidar com situações de denúncias e conflitos, assegurando a correta e responsável condução do processo de análise e, quando aplicável, investigação.

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 pela FAPES.

Contudo, tal atitude não isenta o relator de ações disciplinares caso o mesmo tenha envolvimento.

6. Princípio da meritocracia

Todos, na FAPES, têm igualdade nas oportunidades de trabalho. Assim, nos procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, oportunidades de desenvolvimento e capacitação, avaliação de desempenho, definição de remuneração e benefícios e demais práticas relacionadas ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, prevalecem exclusivamente os requisitos, as necessidades e resultados do trabalho, o mérito, as qualificações pessoais e profissionais e o potencial de cada um.

Buscamos sempre o aprimoramento contínuo e cultivamos um ambiente motivador, focado em resultados, e que estimule a cooperação para nos destacarmos no ramo de Previdência Complementar Fechada.

Determinação, persistência e proatividade são palavras-chaves na execução do nosso trabalho em busca da máxima eficiência. Para que isto aconteça, adotamos as seguintes proposições:

- Promovemos um ambiente favorável à criatividade, experimentação e geração contínua de ideias novas para implementá-las aos processos e relacionamentos;
- Investimos na qualificação dos colaboradores para que sejam desenvolvidas ou recicladas as habilidades que possuem, bem como disseminamos melhores práticas e contribuimos com a satisfação e valorização do colaborador;
- Motivamos os colaboradores a desempenharem suas atribuições com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade a ponto de aprenderem com os erros cometidos, reconhecendo-os imediatamente e propondo medidas de prevenção;
- Focamos nos resultados almejados, incentivando os colaboradores a adotarem comportamentos de não desperdício de tempo e de disciplina nas atividades para que a produtividade seja alta, de qualidade e atenda às demandas de trabalho; e

- Remuneramos, promovemos e reconhecemos adequadamente os colaboradores com base em critérios meritocráticos.

6.1. Omissão ou ocultação de erros e falhas

Consideramos que erros e falhas são possíveis e fazem parte da natureza humana, no entanto, esperamos de nossos colaboradores o reconhecimento honesto e imediato nestes casos.

Nenhum tipo de erro ou falha deve ser ocultado ou omitido para que sejam evitados impactos negativos maiores para a FAPES, nossos colaboradores e, principalmente participantes, beneficiários e terceiros em geral.

7. Princípio da transparência

Num mercado competitivo, devemos adotar padrões de qualidade e prestar serviços altamente qualificados para alcançar uma posição de destaque e distinção. A excelência do nosso trabalho resulta de uma construção coletiva e depende, sobretudo, da postura profissional e do modo como resolvemos conflitos de interesses.

7.1. Conflito de interesses

Conflito de interesses é um conjunto de circunstâncias em que se observa a probabilidade de análises, decisões ou quaisquer ações profissionais serem influenciadas indevidamente por um interesse secundário ao da FAPES ou, ainda, de aparentarem ter sido influenciadas desta maneira.

A prática constatada de atos que configurem conflito de interesses, exercidos em interesse ou benefício próprio, exclusivo ou não, estará sujeita a sanções no âmbito administrativo e judicial.

Em nossas práticas administrativas, operacionais, relacionais e comerciais, sempre observamos atentamente possíveis situações de conflito de interesses e estabelecemos regras e padrões para diversos casos.

Nós, diante de uma situação, efetiva ou aparente, de conflito de interesses temos o dever de informar imediatamente à Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos,

a algum membro titular do Comitê de Ética e Compliance ou à Diretoria Executiva, fornecendo todas as informações, requeridas ou não, e que sejam necessárias ou relevantes.

7.2. Atividades Externas

Não devemos assumir ou nos envolvermos em qualquer atividade externa que interfira significativamente em suas tarefas profissionais.

Tais atividades, conceitualmente, são aquelas em que o colaborador tenha alguma responsabilidade profissional ou técnica (remunerada ou não) e, no geral, não devem:

- Ocupar significativamente o tempo ou a atenção dedicada às tarefas profissionais;
- Afetar adversamente a qualidade do trabalho ou a reputação do colaborador ou da FAPES; e
- Envolver a utilização de recursos físicos, lógicos, humanos ou financeiros da FAPES.

Com relação às atividades externas, os colaboradores deverão registrar através dos devidos canais, junto a Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos, todas as atividades que exerçam ou pretendam assumir e que possam eventualmente se enquadrar em algumas das vedações acima mencionadas.

A Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos irá analisar e submeter os registros à aprovação da Diretoria Executiva e ao conhecimento do Comitê de Ética e Compliance.

7.3. Presentes, Gratificações ou Cortesias

É expressamente proibida a solicitação ou aceitação para si (ou para terceiros) de qualquer item de valor em troca de negócios, favorecimento pessoal ou fornecimento de informações internas, privilegiadas ou confidenciais.

Naturalmente, em algumas circunstâncias podem ser costumeiras ou apropriadas trocas de brindes e entretenimento com terceiros, assim como organizar ou participar de programas e eventos, desde que não possam ser vistos ou interpretados como suborno, pagamento ou tentativa indevida de exercer influência.

A Política de Integridade descreverá detalhadamente regras da FAPES quanto a este tema, sendo assim, até a elaboração do referido documento, devem ser observadas as regras atuais e, em caso de recebimento ou da iminência de se receber presentes de pessoa com quem a FAPES mantenha relacionamento, é dever de todos submeter à análise da Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos ou do Comitê de Ética e Compliance.

7.4. Tratamento e divulgação de informações

Um dos ativos mais valiosos que possuímos são as nossas informações, portanto, devemos tomar cuidados especiais mesmo com aquelas consideradas públicas ou sem maiores restrições de divulgação. É vedado, a qualquer colaborador, no ato da divulgação de informações sobre ou de propriedade da FAPES:

- Agir de forma antiética, inadequada ou ilegal em qualquer situação;
- Omitir ou adulterar informações necessárias ao solicitante;
- Fornecer informações sabidamente falsas em quaisquer situações;
- Não observar o conteúdo deste Código e demais políticas e diretrizes, além dos treinamentos internos referentes ao tema;
- Não se certificar quanto à solidez e confiabilidade das bases de dados utilizadas como fontes de informação;
- Divulgar informações que acarretem em desvantagens para os nossos beneficiários, participantes, demais colaboradores ou terceiros, independentemente de trazer benefícios para a FAPES;
- Divulgar ou compartilhar informações sigilosas da empresa sem expressa autorização da Diretoria, Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos e Jurídico.

7.5. Publicidade e Relacionamento com a Imprensa

Em termos legais, a publicidade não está restrita à divulgação em meios tradicionais, como jornais, revistas, rádio, televisão e internet. Apresentações, cartas, folhetos e relatórios destinados a divulgar os serviços da FAPES também são considerados como publicidade e, por isso, toda publicidade emitida em nome da FAPES deve estar em concordância com as normas internas existentes.

Cumpre-nos ressaltar que conceder entrevistas, emitir pareceres de recomendação ou opinião, participar de eventos com exposição na mídia ou efetuar quaisquer manifestações em nome da FAPES são funções exclusivas da Diretoria Executiva, do Conselho Deliberativo ou de profissionais com aprovação prévia e formal desta, e devem estar devidamente alinhadas com a área de comunicação da FAPES.

7.6 Informações de participantes e beneficiários

As informações de funcionários, participantes e beneficiários são consideradas **confidenciais** e devem ser mantidas em total sigilo e segurança.

O acesso a estas informações e documentos somente deve ser realizado por profissionais com autorização para tal e qualquer divulgação só pode ser efetuada por exigência legal e com anuência da Diretoria Executiva, do Jurídico e da Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos.

8. Procedimentos disciplinares

Na ocorrência de eventuais desvios éticos ou de conduta profissional, serão impostas algumas penalidades conforme as transcritas a seguir.

Em caso de não observância, omissão ou negligência às regras e diretrizes contidas neste Código, bem como nas demais políticas internas da FAPES, o colaborador, desde que comprovada sua conduta indesejável ou contrária aos interesses e valores da empresa, estará sujeito às penalidades administrativas cabíveis podendo acarretar, inclusive, em rescisão do contrato profissional.

Em caso de necessidade de penalização, serão considerados 03 (três) níveis de penalidade, não necessariamente gradativos, conforme o caso concreto, a saber:

Leve – advertência escrita, que não implica em perda de remuneração;

Moderada – suspensão não superior a 30 (trinta) dias, sem perda de remuneração durante o período de vigência da penalidade e apuração dos fatos, e ocorrerá em situações de reincidência de atitudes já advertidas ou em casos de faltas mais graves do que aquelas classificadas como de nível “Leve”, podendo, ainda, acarretar em rescisão do contrato profissional sem justa causa; e

Grave – rescisão do contrato profissional com justa causa e, dependendo do caso, com reporte aos órgãos competentes conforme decisão da Diretoria.

A não observância de qualquer disposição contida neste Código, inicialmente será considerada, no mínimo, como falta “Leve”.

A não observância, omissão e/ou negligência relativas às regras e diretrizes contidas neste Código, nas demais políticas internas da FAPES 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 da FAPES, 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 e Compliance, que se reunirá pontualmente e que submeterá parecer para apreciação e decisão da Diretoria Executiva.

Visando assegurar a consistência e critérios justos de análise dos casos de suspeição de desvios ou falhas de conduta, algumas premissas devem sempre ser observadas, tais como as abaixo transcritas:

- i. O Comitê de Ética e Compliance registrará todas as decisões sobre qualquer caso analisado;
- ii. A aplicação das penalidades será formalizada, por escrito, e acompanhada de breve exposição dos fatos que geraram a punição;
- iii. Ao colaborador, é assegurado o direito de ampla defesa;
- iv. O colaborador penalizado deverá atestar o recebimento da advertência através da assinatura de termo específico com a presença de testemunhas do Comitê de Ética e Compliance ou do RH;
- v. O Comitê de Ética e Compliance deverá manter total sigilo sobre todos os casos analisados e assegurar a coerência dos pareceres correntes com as análises e decisões anteriores.

9. Canais de comunicação e orientações finais

Como prática de mitigação de riscos e prevenção a fraudes e corrupção, a FAPES disponibiliza um Canal de Denúncias totalmente independente e imparcial, acessível por meio de endereço eletrônico e gerido por empresa especializada. O canal proporciona aos colaboradores e terceiros um meio confiável para a realização de denúncias de fatos ou suspeitas relacionadas a qualquer prática ilegal, imprópria ou inadequada. Todas as eventuais denúncias serão tratadas com a devida confidencialidade e não há necessidade de revelar a identidade do denunciante, se ele assim quiser.

Este Código indica nossa preocupação em manter os melhores padrões de condutas e atitudes para diversas situações que podem ocorrer diariamente, tanto no âmbito interno quanto nas relações externas.

Todos os colaboradores devem atestar a leitura e perfeita compreensão deste documento e suas posteriores alterações através de Termo de Adesão específico.

A violação a este Código ou às políticas e procedimentos da FAPES, está sujeita às sanções disciplinares, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

O desrespeito aos princípios do Código de Ética e Conduta, ou a permissão para que se o faça, sujeitará os colaboradores e terceiros às ações cabíveis, sendo que infrações a este Código serão passíveis de sanções ao(s) responsável(is).

Nenhum colaborador sofrerá sanções sem a devida comprovação dos fatos.

Em casos de dúvidas ou esclarecimentos sobre o conteúdo deste Código ou sobre a aplicação do mesmo em relação a algum assunto específico, a Gerência Executiva de Compliance, Riscos e Controles Internos (GECOMP) ou o Comitê de Ética e Compliance deverão ser consultados.



Av. República do Chile, 230 - 8º andar
CEP: 20031-170 | Centro, Rio de Janeiro - RJ
www.fapes.com.br