

Versão	Vigência/Aprovação	Principais alterações	Área gestora
001	12.06.2007	Versão inicial.	Gerência de Conformidade
002	26.11.2013	Atualização com a participação dos colaboradores visando modernização do texto normativo.	Gerência de Conformidade
003	29.05.2015	CONAD – 214ª RO: Inclusão do Canal de Ética Corporativa.	Gerência de Conformidade
004	28.03.2016	CONAD – 224ª RO: Inclusão de item sobre prevenção à lavagem de dinheiro, combate à corrupção e a atos ilícitos de qualquer natureza, vedação de financiamento a partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, inclusão de item Fornecedores e nova redação para Disposições Finais.	Gerência de Conformidade
005	26.05.2017	CONAD – 238ª RO: Atualização em consonância com os valores aprovados pelo Conselho de Administração na 233ª RO.	Gerência de Conformidade
006	23.11.2018	CONAD – 256ª RO: Revisão do Código de Ética e Conduta do IRB(Re).	Gerência de Conformidade
007	28.01.2019	CONAD – 258ª RO: Alteração de periodicidade de atualização	Gerência de Conformidade
008	26.11.2021	CA – 290ª RO, de 24.09.2021: Revisão do Código de Conduta do IRB(Re) Publicado em 26/11/2021, após realização de treinamentos sobre o tema.	Gerência de Conformidade
009	30.03.2023	CA – 308ª RO: Adequação ao Regulamento do Novo Mercado - B3 e demais processos internos.	Gerência de Conformidade
010	02. 09.2023	CA – 313ª RO: Atualização de marca, indicação dos novos direcionadores; atualização dos capítulos, atualização das regras e valores para oferta e recebimento de presentes, brindes e hospitalidades.	Gerência de Conformidade
011	28.11.2024	Ajustes nos tópicos “Seja um representante da ética” e “Setor Público”, inclusão de referencial relacionado às leis internacionais de anticorrupção e fraude internacionais, adequações no tópico do Canal de Denúncias e inclusão de subitem sobre combate ao assédio.	Gerência de Conformidade

Sumário

1. Seja Um (Re)presentante da Ética.....	2
1.1. Boa-fé e Transparência.....	2
1.2. Conduta Pessoal e Profissional.....	2
1.3. Porte de Armas, Drogas Ilícitas e Prática de Jogos de Azar no Desempenho das Atividades ..	3
1.4. Empréstimos Financeiros, Comércio e Coletas	3
2. Integridade.....	4
2.1. Conflito de Interesses	4
2.2. Participação em atividades externas	5
2.3. Parentes, companheiros e cônjuges no IRB(Re)	5
2.4. Brindes, Presentes e Hospitalidades	6
2.5. Fraude, Corrupção e Lavagem de Dinheiro.....	7
2.6. Diligência de Integridade.....	8
3. Relacionamentos Com Partes Interessadas	8
3.1. Acionistas e Investidores	8
3.2. Setor Público	8
3.3. Reguladores e Fiscalizadores	8
3.4. Clientes Internos e Externos	9
3.5. Fornecedores	9
3.6. Concorrentes	10
3.7. Terceiro setor	10
4. Canal De Denúncias.....	10
4.1. Apuração dos Relatos e Mecanismos de Antirretaliação	11
5. Responsabilidade Social E Compromisso Com O Meio Ambiente	12
5.1. Respeito à Diversidade	12
5.2. Oportunidades Igualitárias	13
5.3. Manifestações Religiosas, Político-partidárias, Sindicais e Outras.....	14
5.4. Patrocínios e Doações.....	14
5.5. Meio Ambiente.....	15
6. Proteção Do Patrimônio E Segurança Da Informação	15
6.1. Patrimônio	15
6.2. Livros e Registros	16
6.3. Propriedade das Informações	16
6.4. Informação Privilegiada ou Confidencial.....	17
6.5. Sistemas Eletrônicos e de Segurança da Informação.....	18
6.6. Privacidade e Proteção de Dados	18
7. Mídias Sociais, Imprensa E Plataformas Digitais	19
8. Disposições Finais.....	20

Caro leitor,

Estamos cientes da importância do IRB(Re) no contexto econômico do país e do seu compromisso com o bem-estar da sociedade. Por isso, valorizamos e priorizamos a ética e a integridade em todas as relações e ressaltamos a importância de adotarmos ações pautadas em nossa Essência, Propósito e Posicionamento.

Assim, este Código de Conduta apresenta diretrizes para a atuação dos colaboradores com os públicos interno e externo, de forma a garantir a sustentabilidade do negócio, promover um ambiente de integridade, cordialidade, respeito, de compromisso com nossos investidores e acionistas.

Estas diretrizes devem ser aplicadas diariamente por filiais e controladas do IRB(Re), assim como devem ser observadas por empresas parceiras ou terceiras, que desempenhem qualquer atividade representando ou em nome do IRB(Re).

Todos somos responsáveis por conhecer o conteúdo deste Código de Conduta e cumprir suas orientações, para que, em conjunto, possamos promover a cultura da integridade e alcançar o Propósito da Companhia.

Conselho de Administração.

NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta aplica-se aos administradores do IRB(Re), colaboradores (empregados, estagiários e jovens aprendizes), membros dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, fornecedores, prestadores de serviço, partes interessadas, suas filiais e controladas, e tem por objetivo garantir um elevado padrão de integridade nas atividades da Companhia e estabelecer as diretrizes de conduta que devem ser seguidas por todos.

Aprovado pelo Conselho de Administração do IRB(Re), o Código de Conduta está de acordo com os dispositivos do Estatuto Social.

O JEITO IRB(Re) DE SER

Tem por **Essência**

Transformar o negócio e a sociedade pelo conhecimento

Adota como **Propósito**

Ser protagonista na proteção do futuro da sociedade

E tem como **Posicionamento**

Contribuir para o desenvolvimento da sociedade colocando nosso conhecimento a seu serviço, assumindo riscos com integridade e antecipando soluções, em colaboração estreita com clientes, parceiros de negócios e outros *stakeholders*.

Este tripé, associado à integridade e aos princípios da boa-fé e da transparência, são a base para um crescimento sustentável, rentável, perene, que gera valor agregado e norteia o desenvolvimento dos negócios da Companhia e a tomada de decisão.

Os pilares que orientam a **Visão de Negócio** são:



1. SEJA UM (RE)PRESENTANTE DA ÉTICA

1.1. Boa-fé e Transparência

Para ser um (Re)presentante da Ética no IRB(Re) contamos que a condução das suas atividades siga os princípios de boa fé e transparência. Por isso, destacamos alguns exemplos que você pode realizar no seu cotidiano para expressar boa-fé:

- Faça o certo da maneira certa;
- Seja empático e inclusivo, lembre-se que um tratamento respeitoso e cordial gera reciprocidade;
- Respeite a individualidade do próximo, vamos criar um ambiente sem discriminação;
- Não imponha suas crenças e dogmas para colegas, lembre-se: imparcialidade é chave para conexões respeitadas;
- Pratique a escuta ativa e a fala responsável;
- Colabore com os colegas, seja paciente;
- Aprenda com seus colegas, eles também podem te ensinar coisas valiosas;
- Compartilhe conhecimento sempre que puder;
- Dê o crédito e apoie as realizações dos colegas. É sinal de maturidade profissional; e
- Utilize adequadamente os benefícios concedidos, observando suas regulamentações.

Além disso, destacamos alguns exemplos de condutas que podem significar má-fé, por isso não serão toleradas no ambiente de trabalho:

- Apresentar informações pela metade, sendo impreciso e incompleto;
- Alterar o teor de qualquer documento, informação ou dado;
- Espalhar fofocas ou difamar os colegas;
- Discriminação, em todas as suas formas; e
- Retaliar pessoas que relatarem possíveis atos ilícitos, desvios de conduta, violações de políticas e legislações vigentes.

1.2. Conduta Pessoal e Profissional

Além de adotar os princípios da boa-fé e transparência, para ser um (Re)presentante da Ética devemos, adicionalmente, observar algumas atitudes que são fundamentais na execução de nossas atribuições:

- Ser eficiente, mitigando possibilidades de erros, desperdícios ou atrasos na prestação de serviço;
- Evitar criar dificuldades artificiais com o objetivo de supervalorizar a nossa atuação profissional ou de dificultar a atuação de nossos colegas;
- Buscar o autodesenvolvimento na condução da nossa formação e carreira;
- Se apresentar de maneira adequada e com boa postura, principalmente durante reuniões, inclusive naquelas realizadas de forma online.
- Utilizar sempre fones de ouvidos para reuniões online, a fim de evitarmos o vazamento de informações confidenciais;

- Evitar a realização de reuniões, programadas, nas estações de trabalho, de forma a não impactar a produtividade dos demais colaboradores e garantir que os assuntos fiquem restritos aos interessados.
- Minimizar os contatos com os r colegas para tratar de assuntos profissionais fora do horário de trabalho.
- Cuidar da conduta em ambientes públicos, especialmente quando estiver utilizando o crachá ou utensílios que identifiquem a marca;
- Agir com prudência e zelo, tanto em circunstâncias voltadas para a atividade profissional, como para situações da vida privada, preservando, assim, a imagem do IRB(Re) e a própria carreira; e
- Compartilhar qualquer equívoco ou falha operacional com seu superior hierárquico e com os demais agentes que podem ser impactados, para que as medidas corretivas sejam tomadas o mais breve possível, mitigando, dessa forma, maiores danos à Companhia, aos colegas, aos fornecedores e aos nossos clientes.



Dilema na prática!

Mensalmente, elaboro um gráfico para demonstrar à Diretoria Estatutária o desempenho do IRB(Re). Num determinado mês, após a apresentação, identifiquei que os dados não estavam refletindo a realidade, pois cometi um erro na tabulação das informações. Fiquei muito apreensivo e comuniquei o fato ocorrido ao meu gestor imediato para que as medidas corretivas fossem tomadas e maiores danos fossem evitados.

1.3. Porte de Armas, Drogas Ilícitas e Prática de Jogos de Azar no Desempenho das Atividades

Para ser um (Re)presentante da ética é importante adotar uma postura adequada nos eventos promovidos pela Companhia, em ocasiões comemorativas, assim como em eventos externos de parceiros comerciais. Por isso é obrigatório fazer o uso moderado do consumo de bebidas alcoólicas. Se você é um (Re)presentante com menos de 18 anos, é vedado o consumo de bebidas alcoólicas, conforme legislação nacional vigente.

Lembre-se que você estará (Re)presentando e sendo uma extensão da imagem do IRB(Re), que repudia veementemente o consumo ou posse de drogas ilícitas, pois é uma prática ilegal no país sede da Companhia.

Não permitimos o porte de armas, de qualquer espécie, nas dependências da Companhia, com exceção dos casos autorizados pela lei.

É expressamente proibida a prática de jogos de azar dentro das dependências da Companhia, com ou sem apostas em dinheiro.

1.4. Empréstimos Financeiros, Comércio e Coletas

A fim de mantermos relações harmoniosas no ambiente de trabalho e cumprir com as obrigações contratuais, são proibidas solicitações e concessões de empréstimos financeiros

dentro da Companhia, assim como a comercialização ou permuta de mercadorias de interesse particular.

Gostamos de socializar e, para garantirmos que a participação em coletas para custeio de comemorações ou doações seja realizada de forma facultativa e voluntária, evitamos divulgar os valores doados pelos participantes. Além disso, é vedado retaliar ou criar situações vexatórias envolvendo colegas que não queiram participar de coletas para custeio ou doações. A decisão é voluntária e a vontade destes colegas deverá ser respeitada.

De forma alguma abordamos clientes e/ou fornecedores para qualquer tipo de coleta financeira, a fim de evitarmos qualquer correlação à prática de suborno.

Eventuais ações de natureza assistencial, dentro das dependências do IRB(Re) ou que utilizem o nome da Companhia, não devem ter fins lucrativos e deverão ser previamente analisadas pela Gerência de Marketing.



Dilema na prática!

Eu e meus colegas de trabalho resolvemos presentear um outro colega que irá completar 10 anos na Companhia. Como ele é muito querido entre todos, iniciamos uma coleta voluntária para a compra do presente. Com o objetivo de não constranger as pessoas que não contribuíram ou contribuíram com valores mais baixos, me certifiquei de que os valores doados e a relação dos doadores não fossem divulgados.

2. INTEGRIDADE

2.1. Conflito de Interesses

Conflito de interesses ocorre quando os interesses ou atividades pessoais influenciam ou parecem influenciar a tomada de decisão em nome do IRB(Re), ou seja, quando os interesses pessoais se chocam com os interesses da Companhia, seja por critérios financeiros, sociais ou políticos.

Quando surgem situações conflitantes ou quando identificamos um potencial conflito, devemos ser diligentes e compartilhar a situação com nossos superiores para que, juntos, possamos avaliar a necessidade de abstenção do processo decisório.

De forma alguma utilizamos cargos, funções, posição e influência do IRB(Re) com o objetivo de obter qualquer favorecimento para nós mesmos ou para qualquer outra pessoa, incluindo nossos parentes: cônjuge, irmãos, filhos, netos, primos, companheira(o), pais, avós, tios, sobrinhos, agregados (sogros, nora/genro, cunhados, madrastra/padrasto, enteados).

O IRB(Re) não admite a obtenção de vantagens pessoais indevidas ou interferências que possam gerar situações conflitantes.

Compartilhamos alguns exemplos de situações de conflito de interesses, para ajudar a identificar casos como esse no dia a dia:

- Utilizar ou compartilhar informações confidenciais ou privilegiadas para gerar ganhos pessoais ou para terceiros, por exemplo, para lucrar com a compra e venda de ações do IRB(Re);
- Contratar fornecedor, cedente, retrocessionário ou outro parceiro comercial, que seja amigo ou familiar, em condições menos favoráveis para a Companhia quando comparadas àquelas praticadas no mercado por terceiros com capacidade equivalente;
- Contratar empresas que pertençam a agentes públicos ou a seus familiares com a intenção de influenciar nas decisões do agente público; e
- Utilizar os recursos do IRB(Re) para atender a interesses particulares.

2.2. Participação em atividades externas

Devemos estar atentos e não exercer atividades de caráter particular cuja natureza possa ser considerada conflitante, como a participação em sociedade de seguro, resseguro ou empresa de corretagem de seguro ou resseguro, exceto se houver a manifestação do Conselho de Administração para tal, conforme disposições do Estatuto Social do IRB(Re).

Caso tenhamos a intenção de realizar alguma atividade externa profissional, considerando-se aqui também a pretensão de concorrer ou assumir um cargo público, devemos refletir sobre alguns temas, como sugerido abaixo:

- De alguma forma esta atividade pode competir com os propósitos dos negócios do IRB(Re)?
- Esta atividade pode interferir no desempenho das minhas funções no IRB(Re), diminuindo o meu rendimento?
- Estou seguro de que esta atividade está em conformidade com as leis e alinhada aos princípios éticos do IRB(Re)?
- Consigo garantir que esta atividade não afetará a minha reputação e nem a do IRB(Re)?

Após refletirmos sobre estes temas, é importante compartilhar com o seu gestor para juntos, descartarem a existência de conflito e, na sequência, comunicar à Gerência de Atração e de Desenvolvimento de Pessoas, para que possa registrar esta atividade paralela, garantindo a total visibilidade de todas as atividades externas realizadas pelos colaboradores da Companhia.

Todos nós devemos informar à Gerência de Atração e de Desenvolvimento de Pessoas, as participações societárias que possuímos, direta ou indiretamente, em empresas operacionais e *holding* familiar (exceto os investimentos em empresas via bolsa de valores). No caso de *holding* que participa em outras empresas, estas também devem ser informadas.

A Gerência de Conformidade pode ser consultada para avaliação de potencial conflito entre as atividades exercidas.

Adicionalmente, devemos informar sobre quaisquer processos e/ou inquéritos administrativos ou judiciais que estejamos envolvidos e que, pelo desfecho possível, possam resultar em prejuízo à imagem do IRB(Re).

2.3. Parentes, companheiros e cônjuges no IRB(Re)

Podemos indicar e/ou contratar parentes (por consanguinidade ou por afinidade), de companheiros ou de cônjuges. No entanto, a fim de evitarmos qualquer conflito de interesses, devemos reportar o parentesco à Diretoria de Pessoas, que analisará o caso em conjunto com a Gerência de Conformidade e com a diretoria contratante, previamente à contratação.

Relacionamentos familiares ou afetivos podem ocorrer dentro da Companhia, desde que não haja vínculo hierárquico e que as pessoas envolvidas trabalhem em Gerências distintas. Contudo, devemos comunicar o fato ao gestor imediato, à Diretoria de Pessoas, que comunicará à Gerência de Conformidade, tão logo se inicie. Devemos zelar pela integridade da nossa reputação e distanciar qualquer possibilidade de favorecimento em função deste relacionamento.



Dilema na prática!

Sou colaborador do IRB(Re) e gostaria de indicar meu cunhado para uma posição de gestão em aberto. Apesar da vaga ser em outra diretoria e não gerar vínculo hierárquico, comuniquei o fato à Diretoria de Pessoas, que analisará o caso em conjunto com a Gerência de Conformidade.

2.4. Brindes, Presentes e Hospitalidades

Para sermos um (Re)presentante da ética, devemos ter claros os conceitos envolvendo de Brindes, Presentes e Hospitalidades, assim podemos refletir sobre como proceder em caso de dúvida quanto à recusa ou aceitação de qualquer um deles.

- **Brindes:** itens de valor modesto ou sem valor comercial distribuído como lembrança de marca e/ou agradecimento, (ex.: caderno, caneta, calendário, entre outros).
- **Presentes:** itens com valor comercial, recebidos ou ofertados, de forma gratuita, a outro indivíduo. (ex.: vinhos, cestas, caixa de chocolates ou bombons, panetone, acessórios para celular, entre outros).
- **Hospitalidades:** são concessões de descontos, custeios ou gratuidades recebidos ou ofertados a outro indivíduo. (ex.: congressos, feiras, treinamentos, cursos de capacitação, workshops, ingressos de show, teatro, exposições, passagem, transporte, hospedagem, entre outros).

Todo e qualquer ato de concessão ou recebimento de brindes, presentes e hospitalidades, deverá ser realizado de forma aberta e transparente, evitando que seja destinado diretamente a indivíduos e estando sempre em conformidade com as regras de conduta dos parceiros de negócios.

Os limites a serem observados para oferecimentos ou recebimento de brindes, presentes e hospitalidades, são:

- Entidades públicas/agentes públicos: Não pode ultrapassar o valor de R\$ 100,00 (cem reais), por ano; e
- Empresas de natureza privada: Não pode ultrapassar o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por ano.

Os critérios para oferecimento/recebimento de presentes, brindes e hospitalidades são:

- Não ser oferecido/recebido no período de negociação contratual;
- Não ser oferecido/recebido em frequência inferior a 12 meses; e
- Não configurar lazer ou estritamente pessoal, sem relação às atribuições e área de atuação do colaborador.

As concessões ofertadas em caráter educacional e de desenvolvimento do colaborador, não se enquadram na regra de limitação financeira, em razão da finalidade, desde que observados os critérios indicados no parágrafo anterior e reportados para análise prévia dada Gerência de Conformidade, e posterior registro em seus controles.

A oferta ou recebimento de presentes e hospitalidades decorrentes de ações de patrocínio, devem seguir o disposto na Norma de Comunicação Integrada.

Devem ser reportados à gerência de Conformidade todos os casos de oferta ou recebimento de presentes e hospitalidades, através do e-mail: conformidade@irbre.com.

A Gerência de Conformidade deve ser sempre notificada para que haja a verificação quanto à natureza e frequência dos brindes, presentes e hospitalidades, recebidos e/ou ofertados, ainda que dentro dos valores estabelecidos.

2.5. Fraude, Corrupção e Lavagem de Dinheiro

A Companhia coíbe veementemente quaisquer práticas ilegais ou inadequadas contraentes públicos ou privados. E, de forma preventiva, estabelece a Política de Combate à Fraude e à Corrupção, Política de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo e da Proliferação de Armas de Destruição em Massa, Política de Conformidade e o Programa de Integridade, devidamente alinhados aos dispositivos regulatórios, como instrumentos que direcionam e norteiam nossa atuação.

Vale ressaltar que o IRB(Re) zela pelo comprometimento de estar em conformidade com as leis e regulamentações contra a corrupção e lavagem de dinheiro que forem aplicáveis, nacionais ou estrangeiras, incluídas as disposições da Lei Anticorrupção Brasileira nº 12.846/13, Lei de Crimes de Lavagem de Dinheiro nº 12.683/2012, Decreto Regulamentador da Lei Anticorrupção Brasileira nº 11.129/2022, bem como as leis antifraude dos Estados Unidos.

A organização dispõe de um Canal de Denúncias que possibilita aos colaboradores ou pessoas externas comunicar suspeitas de fraudes, corrupção e/ou lavagem de dinheiro, preservando seu anonimato, se assim preferirem.

Ser um (Re)presentante da ética é primar pela integridade das nossas ações no desempenho das nossas atividades, estando sempre atentos aos indícios de atos ilícitos e observando as melhores práticas de prevenção descritas nos normativos internos.



Dilema na prática!

Sou revisor (a) de determinada atividade e começo a perceber alguns desvios operacionais, que podem significar uma fraude. Como sou (Re)presentante da ética do IRB(Re), decidi reportar no canal

de denúncias essas atividades suspeitas, para que sejam investigadas, mesmo que exista a possibilidade de serem apenas erros comuns operacionais.

2.6. Diligência de Integridade

O IRB(Re) busca estabelecer parcerias e relacionamentos comerciais duradouros, fundamentados na confiança e respeito mútuo, fomentando uma cultura de Integridade.

É por meio da diligência de integridade que garantimos que nossas ações sejam pautadas pelos princípios da transparência, ética, em busca de um crescimento sustentável da nossa organização e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

3. RELACIONAMENTOS COM PARTES INTERESSADAS

3.1. Acionistas e Investidores

Valorizamos nossos acionistas e investidores, por isso é de suma importância a estratégia no foco do bom desempenho dos nossos negócios, sempre respeitando a transparência, confiança e equidade.

Neste sentido, possuímos um conjunto de iniciativas para proporcionar a este público e aos profissionais do mercado de capitais, informações tempestivas, fidedignas e completas. Subsidiaremos o mercado com informações precisas sobre todas as atividades e o desempenho da Companhia por meio de comunicados, relatórios, reuniões e informações disponibilizadas no site institucional, dedicado a esse público.

As informações serão prestadas aos investidores e acionistas, de maneira igualitária e simultânea, independentemente do valor de seu investimento ou do número de ações que represente.

As comunicações e informações aos acionistas e às entidades do mercado de capitais devem ser realizadas exclusivamente por colaboradores autorizados, em conformidade com as normas internas e com a legislação aplicável.

3.2. Setor Público

O IRB(RE) determina que o relacionamento com os representantes do setor público seja baseado nos princípios constitucionais, no princípio da boa-fé e da transparência.

Nossas interações com órgãos reguladores e fiscalizadores são realizadas sempre com a participação de um ou mais representantes da Gerência de Conformidade, de forma a reforçar nosso compromisso com a transparência em nossas interações.

3.3. Reguladores e Fiscalizadores

Como ressegurador e empresa de capital aberto, O IRB(Re) é regulado e fiscalizado pela SUSEP e CVM.

Na relação com os órgãos reguladores e fiscalizadores, devemos:

Diretoria de Controles Internos, Riscos e Conformidade
Área gestora: Gerência de Conformidade e Comitê
Executivo de Conduta

Documento corporativo
Público

- Disponibilizar informações e documentos, sendo absolutamente transparentes quanto aos nossos atos e ações;
- Manter todas as informações exigidas de forma organizada e segura;
- Não destruir ou inutilizar documentos e informações confidenciais ou relevantes que sejam importantes para o cumprimento de obrigações legais e administrativas;
- Cumprir prazos e prestar somente informações fidedignas; e
- Cooperar plena e tempestivamente em quaisquer casos.

Se houver alguma solicitação indevida por parte de algum agente público de órgãos reguladores ou fiscalizadores, no intuito de facilitar análises, fiscalizações, liberações, acione imediatamente a Gerência de Conformidade, para alinhamento e orientações quanto à resposta.

3.4. Clientes Internos e Externos

Nosso relacionamento com clientes internos e externos é baseado no respeito, na ética, na transparência e nosso jeito de ser.

Por isso, desenvolvemos nossas atividades objetivando melhorar continuamente o produto entregue aos clientes, sejam eles internos ou externos, respondendo sempre com profissionalismo e agilidade.

Todos os nossos clientes são tratados de forma igual e justa, sem favorecimentos, de forma sempre transparente, prezando pela sustentabilidade dos negócios desenvolvidos pela IRB(Re).

3.5. Fornecedores

Como o IRB(Re) assume o compromisso com a postura ética e íntegra, esperamos o mesmo de nossos fornecedores, que devem respeitar as disposições do nosso código e devem demonstrar o mesmo compromisso em relação às práticas aqui adotadas. Nesse sentido, adotamos critérios de seleção, contratação e avaliação que permitam a pluralidade e a concorrência, sempre respeitando a imparcialidade em relação aos fornecedores.

Além disso, esperamos que os fornecedores declarem:

- Não ter recebido sentença condenatória por autoridade pública;
- Não manter qualquer tipo de relacionamento com colaboradores da Companhia que possam caracterizar conflito de interesses;
- Que não desenvolvem operações que possam ser classificadas como práticas ilegais, tais como fraude, lavagem de dinheiro ou apoio ao terrorismo;
- Que não utilizam trabalho infantil e/ou escravo; e
- Que sua atividade esteja aderente às regulamentações, e/ou melhores práticas ASG (ambientais, sociais e de governança).

Cada gestor de contrato é responsável por garantir que o objeto contratual esteja sendo cumprido pelo fornecedor contratado e tem o dever de reportar, por meio do Canal de Denúncias, caso identifique indícios de atos ilícitos ou descumprimento das diretrizes previstas neste Código de Conduta ou em políticas internas.

Além das definições deste Código de Conduta, temos o Guia de Integridade IRB(Re) disponível no site institucional do IRB(Re), que deve ser lido por todos os fornecedores.



Dilema na prática!

Há mais de três anos trabalho com o mesmo fornecedor de consultoria. No período da renovação do contrato, fui abordado(a) pelo fornecedor e, por conta do tempo de atuação e boa relação, o vendedor agendou uma reunião para discussão dos novos valores para o contrato. De modo a manter a independência na relação de negócio, encaminhei imediatamente o convite para a Gerência de Compras, *Facilities* e Segurança Patrimonial do IRB(Re) e, educadamente, informei ao fornecedor que a discussão de valores deve ser realizada diretamente com esta área.

3.6. Concorrentes

Acreditamos na concorrência justa e mantemos uma relação profissional de respeito e cordialidade com os nossos concorrentes, inclusive para obtenção de *benchmarking* sobre assuntos que são comuns entre IRB(Re) e concorrentes. Desta forma, coibimos qualquer ação que possa ser interpretada como anticompetitiva, monopolista ou contrária às práticas comerciais legais e éticas.

A visitação de concorrentes às dependências do IRB(Re) é permitida, sendo necessário ao colaborador o alinhamento com o seu gestor imediato.

3.7. Terceiro setor

O terceiro setor é constituído de organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, que tem como objetivo prestar serviços de caráter público.

Podemos participar de movimentos de promoção sociocultural, desde que observada a legislação pertinente e desde que os princípios éticos destas organizações estejam alinhados com os valores do IRB(Re).

4. CANAL DE DENÚNCIAS

Para fortalecer o cumprimento deste código, ressaltamos que os colaboradores, fornecedores, terceiros e parceiros de negócios IRB(Re) devem utilizar o Canal de Denúncias como meio de comunicação para relatar atos ilícitos, violações aos princípios éticos, padrões de comportamento atípicos, violações a políticas e à legislação vigente, assim como infrações ao Código de Conduta da Companhia.

Este canal é uma importante ferramenta que possibilita aos colaboradores, administradores e as pessoas externas à organização comunicar suspeitas de atos ilícitos, violações aos princípios aqui estabelecidos, padrões de comportamento atípicos, violações de políticas e legislação vigentes, preservando o anonimato, se for este o desejo do denunciante.

O relato pode ser realizado de forma identificada ou anônima, e caso seja identificado, o IRB(Re) conta com uma prática de não retaliação, que garante que ninguém será prejudicado ou punido ao realizar uma denúncia de boa-fé e com o propósito genuíno.

Os canais para registros de denúncias são os seguintes:

- Internet, no site do IRB (Re), ou no site de Relações com Investidores, por meio do link <https://contatoseguro.com.br/pt/irbre>;
- Intranet, de forma exclusiva para colaboradores; e
- Por meio de ligações gratuitas para os seguintes telefones:
 - Brasil: 0800 900 9992
 - Argentina: 0800 345 8149
 - Londres: 0800 069 8737
 - EUA: 1 800 763 1384

Todo relato inserido no canal gera um número de protocolo que garante ao denunciante a confidencialidade das informações, a possibilidade de adicionar mais evidências ou ainda interagir com o comitê ao qual seu relato foi encaminhado, além de ser recebido por meio de uma empresa independente, com interlocutores que falam os idiomas português, espanhol e inglês e permite que o registro seja identificado ou anônimo.

O relato, sempre que possível, deverá ser acompanhado de provas ou indicações seguras da ocorrência relatada. Ao fazer um relato, apresente o máximo possível de informações, preferencialmente mencionando o que aconteceu, quem executou, como, quando, onde e quais pessoas tomaram conhecimento do fato.



Dilema na prática!

Presenciei uma situação que poderia ser enquadrada como uma suspeita de fraude. De forma diligente e sabendo que devo zelar pelos princípios éticos do IRB(Re), decidi cooperar e registrar o ocorrido no Canal de Denúncias. Apesar de ser uma situação difícil, me senti confiante para registrar a situação ocorrida, pois sei que o IRB(Re) possui tolerância zero para qualquer tipo de retaliação a pessoas que fazem denúncias; tem um canal que nos dá a possibilidade de registrar relatos anônimos, além de possuir um fluxo de tratamento de denúncias e penalidades definidas e divulgadas nos canais internos da Companhia.

4.1. Apuração dos Relatos e Mecanismos de Antirretaliação

O IRB(Re) adota mecanismos de antirretaliação, tais como:

- Distribuição e classificação dos relatos por empresa independente;
- Constituição de comitês de apuração com distintas composições, considerando o objeto do relato e as partes envolvidas;
- Possibilidade de realização de relatos anônimos; e
- Tratamento de todo o processo de apuração dos relatos respeitando os princípios da confidencialidade, imparcialidade e independência.

Além disso, possuímos uma Política de Consequências e Medidas Disciplinares, que apresenta a estrutura de apuração dos relatos, as responsabilidades de cada comitê de apuração e a forma de mensuração, conforme gravidade.

A aplicação de medidas disciplinares será proporcional aos fatos constatados e serão adotadas independentemente de cargo ou função na Companhia.

5. RESPONSABILIDADE SOCIAL E COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

5.1. Respeito à Diversidade

Nosso compromisso é criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo, onde nenhum tipo de discriminação seja tolerado.

Nossas interações diárias devem ser fundamentadas pelo respeito à diversidade, que envolve diferenças físicas, raciais, culturais, religiosas, de orientação sexual, sociais, linguísticas, etária, de ideias, origem, capacidade, aparência, classe, estado civil e identidade de gênero. Repudiamos, veementemente, comportamentos agressivos, discriminatórios, condutas assediadoras e de abusos de poder.

5.2. Combate ao Assédio Moral e Sexual

O assédio é uma conduta desrespeitosa e constrangedora e que ofende à honra do indivíduo. Essa conduta é ilegal e, portanto, é considerada inaceitável pelo IRB (Re). Ela se subdivide em duas principais categorias, o Assédio Moral e o Assédio Sexual.

O assédio moral é toda conduta abusiva (expressa por gestos, palavras faladas ou escritas, comportamentos e atitudes) que atenta, de forma intencional e prolongada, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando seu ambiente de trabalho. Tal prática implica a criação de um ambiente de trabalho hostil, que prejudica o desempenho pessoal e afeta as condições de boa interação e socialização interpessoal.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, atitudes discriminatórias, humilhantes, constrangedoras, isolamento e exclusão social, difamação ou quaisquer outras situações que possam causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Prezamos pelo compromisso profissional de todos para desenvolver um ambiente de trabalho positivo e, em especial, isento de qualquer tipo de perseguição de natureza moral. Esse engajamento deve ocorrer sem prejuízo de que sejam estabelecidas metas e de que haja cobrança por seus resultados, impondo-se, entretanto, forma respeitosa de fazê-lo, sem exposição vexatória do colaborador.

O assédio moral pode acontecer de forma horizontal ou vertical, ou seja, (i) pelo superior hierárquico em relação aos comandados; (ii) entre colegas de trabalho; (iii) por empregados em relação aos superiores hierárquicos.

O assédio sexual é a prática de constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, especialmente quando o agressor se aproveita de sua posição de superioridade no ambiente de trabalho.

Pode acontecer tanto por intimidação quanto por chantagem, além do próprio contato físico entre o assediador e a vítima, também pode ocorrer de forma vertical e horizontal, entre

peças de níveis hierárquicos diferentes e/ou de mesmo nível de hierarquia. Nos casos de intimidação, o assediado é constrangido a corresponder às expectativas do assediador, causando-lhe medo de sofrer retaliações no trabalho e até mesmo de sofrer repercussões em sua vida particular. Quando o assediador utiliza de atos de chantagem, este propõe vantagens em troca de favorecimento sexual.

O assédio sexual é caracterizado como crime, conforme tipificado no artigo 216-A, do Código Penal Brasileiro, que prevê pena de detenção de um a dois anos para quem o pratica.

Na Companhia, repudiamos também piadas e comentários que possam ser ofensivos, assegurando que todas as interações sejam pautadas pelo respeito mútuo. Respeitar as diferenças e colocar-se no lugar do outro são atitudes que contribuem significativamente para um ambiente de trabalho saudável.

É vital que situações de assédio sejam denunciadas de maneira clara e detalhada, incluindo data, local, os nomes das testemunhas, sempre que possível. Esta ação é fundamental para auxiliar a correta apuração dos fatos e a devida responsabilização, quando aplicável.

Importante registrar que tais situações costumam ocorrer de forma velada, mas o IRB (Re) frisa o seu compromisso em combater o assédio em todas as suas formas. O Canal de Denúncias, disponibilizado pela Companhia, deve ser utilizado para reportar possíveis casos de assédio de qualquer natureza.

É essencial que todos realizem os treinamentos e participem das ações de conscientização oferecidos pelo IRB(Re). Ao promover estas ações a Companhia reforça seu direcionamento, oportuniza conhecimento e diálogo sobre os direitos e os deveres frente ao tema.

A Companhia estimula o feedback contínuo, conversas transparentes e interações respeitosas. A Diretoria de Pessoas atua também como um canal de comunicação aberto para mediação de conflitos e orientações profissionais. Aqui, devemos priorizar o diálogo, e, se necessário, buscar a ajuda de mediadores para facilitar a comunicação.

Como medida adicional, para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e transparente, o IRB(Re) adota um programa de avaliação de desempenho, que incentiva o feedback constante entre os membros das equipes e realiza treinamentos e ações de comunicação periódicas sobre este tema.

De forma mais ampla, a Companhia estabelece na norma de Conformidade um capítulo sobre possíveis características e exemplos, com a finalidade de auxiliar os colaboradores na identificação e tomada de decisão diante de eventuais casos de assédio.

5.3. Oportunidades Iguais

Proporcionamos a todos os nossos colaboradores a possibilidade de participação em processos internos e o crescimento profissional na Companhia, sempre adotando como critérios o profissionalismo, a qualificação e o mérito.

5.4. Manifestações Religiosas, Político-partidárias, Sindicais e Outras

Ser um (Re)presentante da ética no IRB(Re) é estar ciente que as manifestações político-partidárias e religiosas são vedadas no ambiente de trabalho.

Por isso, nós repudiamos quaisquer manifestações de ódio nas redes sociais e não admitimos que tais manifestações possam ser associadas à nossa marca (IRB Re).

Ratificamos que não financiamos partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, no Brasil e nos países em que atuamos.



Dilema na prática!

Estamos no período das eleições. Na semana anterior à votação, tivemos um evento corporativo no IRB(Re). Como discordo da opinião política de alguns colegas, em tom de brincadeira, pedi que não falássemos sobre o tema para não “saímos na mão”. Depois que falei, o clima ficou pesado e me dei conta de que a brincadeira foi totalmente inapropriada. Não devo, em nenhuma circunstância, expressar minhas opiniões de forma agressiva ou em tom de violência e/ou ameaça. Diante do fato, me retratei com todos e informei que isso jamais se repetiria.



Dilema na prática!

Estava participando de uma ação religiosa e quis tirar uma foto durante o evento para postar nas redes sociais, porém estava portando o crachá e a camisa do IRB(Re), então decidi não postar a foto, pois poderia dar a entender que o IRB(Re) tem algum tipo de ligação com determinada ação religiosa.

5.5. Patrocínios e Doações

Sabemos que patrocínios e doações promovem a democratização do acesso à cultura, a transformação social e o desenvolvimento sustentável da sociedade. Todavia, precisamos que essas iniciativas respeitem os dispositivos regulamentares, além de estar em concordância com as premissas estabelecidas na Política de Marketing e Comunicação e a na Norma de Comunicação Integrada da Companhia.

Caso tenhamos alguma indicação de patrocínio e doação, precisamos direcionar a proposta para análise da Gerência de Marketing, que observará se o caso se enquadra nos termos das políticas da Companhia, como por exemplo:

- As doações para grupos sindicais, associações esportivas, entidades e organizações de caridade, projetos filantrópicos, sociais, culturais, ambientais, de saúde e com foco no bem-estar da sociedade somente podem ser realizadas após o processo de diligência de integridade efetuado pela Gerência de Conformidade;
- Todas as doações devem ser tratadas de forma transparente e divulgadas pelos canais oficiais internos e externos da Companhia. É vedada a doação por meio de dinheiro em espécie;
- O IRB(Re) proíbe a realização de patrocínio ou doação para instituições vinculadas a agentes públicos, seus assessores e familiares, a partidos políticos e suas instituições ligadas, bem como a pessoas físicas;

- As doações, inclusive de bens depreciados, e/ou patrocínios devem respeitar os normativos internos da Companhia, assim como as autorizações previstas na Política de Alçadas e Substituições em vigor.



Dilema na prática!

Moro próximo a uma comunidade e, após uma chuva forte no local, muitas pessoas ficaram desabrigadas e/ou sem alguns pertences domésticos. Diante do fato, iniciei uma campanha de doações em meu condomínio. Como sei que o IRB(Re) é uma Companhia engajada em causas sociais, num primeiro momento, pensei em solicitar seu apoio. Mas, ao verificar que a Companhia não está autorizada a fazer doações a pessoas físicas, decidi recorrer apenas aos meus amigos e familiares.

5.6. Meio Ambiente

Ser (Re)presentante da ética é ser (Re)sponsável socialmente e ambientalmente em nossas ações cotidianas.

Por isso, convidamos todos para utilizar de forma eficiente os recursos do planeta, dentro e fora da sede e dos seus escritórios, estimulando o consumo consciente de água, energia, papel e objetos de plástico, focados na redução dos impactos ao meio ambiente.

Além disso, o IRB(Re) está comprometido em adotar boas práticas ASG, com o foco em promover a sustentabilidade na Companhia.

6. PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

6.1. Patrimônio

Ser (Re)presentante da ética é ser (Re)sponsável pela utilização adequada, dentro das atividades profissionais previstas, de todos os bens, equipamentos e instalações de trabalho do IRB(Re), tais como mobiliário, equipamentos de informática físicos, *softwares*, soluções de armazenamento virtuais, materiais de escritório, entre outros.

Em caso de qualquer falha ou possibilidade de falha de algum equipamento, devemos comunicar diretamente ao gestor responsável, para que o reparo ou manutenção preventiva sejam realizados, preservando, assim, a vida útil do ativo e evitando qualquer avaliação quanto ao uso negligente que possa acarretar necessidade de ressarcimento por parte do colaborador à Companhia.

Os bens e recursos oferecidos pelo IRB(Re) aos seus colaboradores devem ser usados de modo responsável e apenas para fins profissionais. Os colaboradores não devem ter expectativa de privacidade em relação a dispositivos e sistemas disponibilizados pelo IRB(Re) para a execução de atividades profissionais, tais como internet, telefones, e-mails, *software*, hardware e quaisquer outros. O IRB(Re) realizará monitoramentos em tais dispositivos e sistemas sempre que for necessário, no limite da lei, sem qualquer comunicação prévia ou consentimento.

6.2. Livros e Registros

Somos comprometidos com a integridade de nossos registros, livros e relatórios financeiros. Por isso, os colaboradores que auxiliam nos processos de execução e divulgação dos relatórios financeiros são responsáveis por:

- Garantir que todos os livros e registros contábeis sejam precisos, completos e reflitam adequadamente as transações ou eventos reais registrados; e
- Cumprir todos os controles e procedimentos que garantam que os relatórios e documentos públicos sejam disponibilizados ou entregues formalmente aos órgãos reguladores, garantindo que as obrigações da Companhia estejam de acordo com as leis e regras estabelecidas.

É dever de todos os colaboradores zelar pela precisão das informações registradas para que os acionistas e todos os stakeholders do IRB(Re) possam acompanhar, de forma transparente, o desempenho da Companhia.

6.3. Propriedade das Informações

Sabemos que todo o conteúdo produzido na execução das nossas atribuições é de propriedade do IRB(Re). Desta forma, quando tiver interesse em participar, na condição de apresentador, de palestras externas, seminários, *lives*, treinamentos ou ainda em qualquer evento no qual seja necessário compartilhar qualquer informação ou *know-how* (conhecimentos, tecnologias, métodos, sistemas etc.) que tenham sido desenvolvidas seja pelo próprio colaborador ou por outra área da Companhia, você deve:

- Compartilhar com o diretor da área para avaliação e autorização;
- Compartilhar a autorização com a Gerência de Marketing, que orientará quanto ao conteúdo a ser compartilhado externamente; e
- Encaminhar o fato à Gerência de Conformidade, que fará o registro e acompanhamento de participações em eventos externos de cada colaborador.

Caso o colaborador receba uma solicitação de um parceiro de negócio para uso/divulgação da logomarca, nome ou projetos do IRB(Re), por meios físicos ou eletrônicos, deverá encaminhar para a Gerência de Marketing avaliar a aplicação/divulgação, respeitando a cláusula contratual estabelecida entre as partes.

Em hipótese alguma a Companhia compartilha informações de seus clientes ativos, ou não.



Dilema na prática!

Participei de um programa de inovação pelo IRB(Re), em parceria com dois importantes *players*. Nesse projeto, desenvolvemos um novo produto para o mercado segurador/ressegurador que se tornou uma referência. Como eu gostaria de compartilhar as informações e *know-how* que obtivemos na execução do trabalho em eventos do mercado e com potenciais clientes, solicitei formalmente ao meu diretor e aos *players* envolvidos no programa a aprovação para esta divulgação, respeitando a propriedade de informação e os termos de confidencialidade entre as partes.

6.4. Informação Privilegiada ou Confidencial

Como empresa de capital aberto, com ações listadas na Bolsa de Valores, prezamos pela ética e transparência nas relações, não divulgamos informações privilegiadas ou confidenciais, a terceiros, incluindo parentes e cônjuge.

É proibido transacionar títulos, ações ou outros valores mobiliários emitidos pelo IRB(Re), ou a eles referenciados, até que as informações às quais temos acesso de forma privilegiada ou confidencial se tornem públicas.

Portanto, é vedado aos executivos, conselheiros e colaboradores, em qualquer hipótese, negociar ações e quaisquer outros valores mobiliários de emissão do IRB(Re):

- No período de 15 (quinze) dias que antecederem a divulgação das informações trimestrais (ITR) e anuais (DFP) da Companhia;
- Ao tomar conhecimento de fato relevante ainda não público; e
- Em outras situações que vierem a ser definidas pela gerência de Relações com Investidores, conforme estabelecido na Política de Negociação de Valores Mobiliários, na Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante, e conforme disposto na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, na Resolução CVM nº 44, de 23 de agosto de 2021, assim como no Regulamento do Novo Mercado.

É prática da Gerência de Relações com Investidores efetuar comunicado interno informando o início e o encerramento dos períodos de vedação de negociação de valores mobiliários do IRB(Re). Desta forma, devemos, previamente às negociações, verificar se nos enquadrados neste período.

Ao lidar com informações confidenciais, no ambiente da Companhia, em *home office* ou em ambientes externos, devemos restringir o acesso a tais informações somente a pessoas autorizadas, redobrando o cuidado com acesso a documentos, materiais e ferramentas de trabalho.

Assuntos estratégicos e/ou confidenciais não devem ser disseminados e discutidos em: espaço de trabalho de amplo acesso, redes sociais, elevadores, recepção, restaurantes, banheiros ou em qualquer ambiente público.

Na modalidade de trabalho remoto, devemos seguir as recomendações das Diretorias de Tecnologia da Informação, de Pessoas e demais informativos divulgados pela Gerência de Marketing por meio dos canais internos de comunicação, a fim de mitigarmos os riscos de vazamento de informações.

Quanto à confidencialidade, devemos classificar as informações conforme as orientações da Norma de Classificação e Tratamento de Informações, disponível na Intranet.

Para garantir o devido uso e a proteção das informações confidenciais, o IRB(Re) monitora o uso de seus sistemas eletrônicos, incluindo e-mail corporativo e acesso à internet.



Dilema na prática!

Sou recém-contratado(a) pelo IRB(Re) e, pela primeira vez na minha carreira, estou entusiasmado(a) por trabalhar em uma empresa de capital aberto. Após uma análise geral do mercado, decidi comprar algumas ações da Companhia por acreditar em seu potencial de crescimento. Contudo, identifiquei que não poderia iniciar este processo naquele período, pois estávamos a poucos dias de divulgar nossos demonstrativos financeiros e, enquanto colaborador(a), preciso respeitar as regras relacionadas à informação privilegiada e o período de vedação, com a finalidade de evitar qualquer vantagem econômica nas negociações perante o mercado.

6.5. Sistemas Eletrônicos e de Segurança da Informação

Para ser um (Re)presentante da ética é essencial estar atento às regras de privacidade de dados e dar o correto tratamento às informações coletadas, utilizadas ou transmitidas por nós.

Senhas e logins de usuários para acesso a documentos e informações do IRB(Re) são de uso pessoal, intransferível e o seu compartilhamento é proibido. Não utilizamos o domínio do IRB(Re), ou seja, seu e-mail profissional, nas mídias sociais, a menos que seja para atividade profissional dentro do IRB(Re).

Conscientes de que o acesso a sistemas eletrônicos e de segurança da informação disponibilizados pelo IRB(Re) destinam-se estritamente ao exercício das atividades profissionais, fazemos uso de tais ferramentas de forma condizente com nossa conduta profissional, zelando, sobretudo, pelo disposto na Política de Segurança da Informação.

As plataformas digitais oficiais da Companhia, para a realização de videoconferências e troca de mensagens sobre assuntos corporativos, são as ferramentas que estão disponíveis na configuração padrão da nossa estação de trabalho e atendem aos critérios de Segurança da Informação estabelecidos.

Podemos utilizar ferramentas de comunicação alternativas, somente quando não for possível utilizarmos as ferramentas corporativas e respeitando as regras definidas na Norma de Uso Aceitável de Ativos de TI.

Em caso de dúvida, consulte a Gerência de Operações e Infraestrutura de TI.



Dilema na prática!

Me desliguei do IRB(Re) para ingressar em um novo projeto profissional. Depois de uma semana deste desligamento, verifiquei que esqueci um documento particular importante salvo em diretório da Companhia. Meu primeiro impulso foi entrar em contato com o RH pedindo o resgate e encaminhamento de tal documento. Contudo, lembrei que as soluções de armazenamento virtuais disponibilizadas pelo IRB(Re) se destinam estritamente ao exercício das atividades profissionais. Desta forma, ao gravar um documento particular no diretório da Companhia, assumi o risco de não mais acessá-lo.

6.6. Privacidade e Proteção de Dados

A privacidade é um direito fundamental de cada pessoa natural que se relaciona com o IRB(Re), por isso para utilização ética de dados pessoais, é necessário estarmos comprometidos com a

preservação da intimidade, privacidade e imagem do ser humano. Desta forma, atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), observando os tratamentos adequados para dados pessoais e dados pessoais sensíveis.

Enfatizamos a necessidade de que todos os terceiros contratados e colaboradores que processam dados pessoais sigam as diretrizes internas da Companhia definidas na Norma de Uso e Tratamento de Dados, bem como os dispositivos regulamentares e a LGPD.

7. MÍDIAS SOCIAIS, IMPRENSA E PLATAFORMAS DIGITAIS

Ser (Re)presentante da ética é ter orgulho de trabalhar no IRB(Re) e tomar o devido cuidado com seu posicionamento em redes sociais a fim de evitar que uma postagem pessoal possa ganhar uma conotação profissional, ou impacte negativamente a reputação e imagem da Companhia.

Sabendo que as redes sociais são utilizadas para trocar opiniões é preciso agir com educação, moderação e linguagem adequada, principalmente, com relação a assuntos sensíveis como: política, religião e gênero e, dentre outros.

Para tornar o tema mais prático, compartilhamos alguns exemplos de posicionamentos que esperamos dos colaboradores IRB(Re):

- Não criticar nem espalhar boatos ou participar de intrigas envolvendo a Companhia, concorrentes, parceiros comerciais ou colegas de trabalho;
- Reportar à Gerência de Marketing conteúdo inverídico ou de teor duvidoso, relacionado ao IRB, veiculado em mídias públicas.
- Não falar em nome da Companhia, nem expor e utilizar a marca sem a autorização e orientação prévia da Gerência de Marketing;
- Quando o assunto for técnico e profissional, cuidar para transmitir apenas informações verdadeiras e precisas. Sempre que possível, citando as fontes do conteúdo; e
- Divulgar assuntos sobre o IRB(Re) apenas quando forem divulgados previamente em canais oficiais e/ou que possuam caráter público.

Os colaboradores são estimulados a apoiar as ações desenvolvidas e os conteúdos postados nos perfis oficiais do IRB(Re), seguindo, curtindo e compartilhando as publicações, ajudando a fortalecer a nossa marca, como um embaixador e guardião da marca, além de um (Re)presentante da ética.

Com responsabilidade, ajudamos a construir a reputação da Companhia, por isso gostamos de compartilhar conteúdo que reforce a nossa imagem e valores, como uma foto de premiação, de eventos virtuais ou presenciais, indicando as hashtags #IRB(Re), #SoulRB ou #orgulhodeserIRB, partilhando a nossa postura, o nosso profissionalismo e o nosso orgulho em pertencer à Companhia.



Dilema na prática!

Vi uma matéria em um veículo conhecido que tratava do planejamento estratégico do IRB(Re) para os próximos anos e verifiquei que tal informação não foi divulgada pelos nossos canais oficiais internos e externos (intranet, IRB em Foco, comunicado, site institucional, redes sociais, entre outros). Diante

disso, concluí que poderia ser informação imprecisa e, por isso, não compartilhei a notícia e comuniquei o fato à Gerência de Marketing.



Dilema na prática!

Recebi uma mensagem sobre o IRB(Re) de um investidor nas redes sociais. Como não estou autorizado a responder em nome da Companhia, encaminhei a mensagem à Gerência de Relações com Investidores para avaliar a melhor maneira de tratar o assunto.

Somente pessoas designadas pela Administração e orientadas pela Gerência de Marketing podem atuar como porta-vozes da Companhia.

Desta forma, caso você seja contactado diretamente por jornalistas para falar sobre o IRB(Re), solicite que o profissional encaminhe a solicitação via assessoria de imprensa ou para a Gerência de Marketing, cujos contatos estão disponíveis no site institucional. Após essa orientação, comunique imediatamente à Gerência de Marketing sobre o ocorrido.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Atuando como um (Re)presentante da ética, (Re)afirmamos nosso compromisso com a integridade, essência, propósito e posicionamento adotados pelo IRB(Re).

O descumprimento das disposições deste Código, de normativos internos e da legislação vigente pode ter como consequência a aplicação de penalidades previstas na Política de Consequências e Medidas Disciplinares.

Em caso de dúvidas sobre as diretrizes contidas no Código de Conduta, consulte a Gerência de Conformidade (conformidade@irbre.com).

A revisão deste documento será promovida pela Gerência de Conformidade e pelo Comitê Executivo de Conduta e será realizada a cada dois anos, ou por demanda, sempre que houver mudanças regulatórias ou operacionais.

Agora que você chegou ao final do nosso Código, assine o Termo de Compromisso certificando recebimento, leitura e conhecimento das disposições deste Código e reforçando sua atuação como um (Re)presentante da ética.

Código aprovado na 328ª RCA de 28/11/2024.