



**syngenta**previ

Código de  
**Ética**

Aprovado pelo Conselho Deliberativo da  
Syngenta Previ em 23/06/2022

# SUMÁRIO

1. Introdução .....	3
2. Missão da Syngenta Previ .....	4
3. Abrangência.....	4
4. Objetivos do Código de Ética e Conduta.....	4
5. Regras Gerais de Conduta .....	5
6. Ambiente de Trabalho.....	7
7. Comunicação .....	7
8. Confidencialidade .....	8
9. Propaganda e Marketing.....	9

## 1. Introdução

Cada indivíduo tem os seus próprios valores. Por isso, torna-se necessário que cada empregado, colaborador, dirigente, conselheiro e representante do Comitê de Investimentos da Syngenta Previ no exercício de suas atividades, busque adequar os seus valores individuais aos valores da Entidade expressos em princípios éticos.

A adoção de princípios e comportamentos éticos reflete o tipo de organização da qual fazemos parte e o tipo de pessoa que somos. O respeito pelas diferenças individuais e a preocupação crescente com a responsabilidade, social refletem as relações da Entidade com os seus participantes e assistidos, com as patrocinadoras e com a sociedade de uma forma geral.

Acredita-se que o entendimento e a reflexão sobre as regras gerais de conduta são fundamentais para todos aqueles que valorizam a transparência, a integridade e o respeito mútuo em todos os relacionamentos, permitindo que se alcancem padrões morais e éticos cada vez mais elevados.

A adesão de todos aos princípios éticos aqui descritos fortalecerá a nossa Entidade, assegurará o tratamento digno e respeitoso, construirá relações mais sólidas e gerará mais confiabilidade nos serviços prestados pela Syngenta Previ.

O presente Código de Ética e Conduta não busca impor regras que devem ser rigorosamente observadas pelos empregados, colaboradores, dirigentes e conselheiros, mas sim difundir os princípios éticos adotados pela Syngenta Previ – Sociedade de Previdência Privada, neste documento simplesmente denominada Syngenta Previ ou Entidade, objetivando que estes princípios norteiem as atividades exercidas por seus integrantes.

Não obstante, desde logo a organização pondera que não se deve transigir ou tergiversar ante condutas que atentem contra os princípios apresentados no presente Código, estando todos os envolvidos cientes de que o desvalor de determinadas condutas impõe também à organização o dever ético de coibir práticas desconformes e mesmo reprimi-las, levando em conta o grau ofensivo que o ato represente.

Vale lembrar que os princípios éticos aqui descritos não excluem aqueles previstos no Estatuto da Syngenta Previ, no Regulamento do Plano de Benefícios Syngenta, nas normas internas e na legislação vigente.

## 2. Missão da Syngenta Previ

A missão principal da Syngenta Previ como entidade fechada de previdência complementar é complementar os benefícios previdenciários proporcionados pelo Estado, visando preservar integralmente ou até ampliar na aposentadoria e nas adversidades, a promoção social obtida pelos participantes durante o período de sua atividade profissional e, conseqüentemente, contribuir para uma melhor qualidade de vida de seus participantes e assistidos.

## 3. Abrangência

O presente Código de Ética e Conduta se aplica a todos os membros dos órgãos estatutários, membros de comitê e colaboradores da Syngenta Previ.

Os princípios éticos aqui descritos deverão pautar o relacionamento desses com os órgãos públicos, participantes, assistidos e beneficiários do Plano de Benefícios Syngenta, fornecedores, gestores, prestadores de serviços, Patrocinadoras e Instituidoras e as demais pessoas, físicas e jurídicas, que devam se relacionar com a Entidade durante o exercício de suas atividades profissionais.

## 4. Objetivos do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Syngenta Previ tem como objetivos principais:

- definir princípios éticos a serem observados pelos seus empregados, colaboradores, dirigentes, conselheiros e membros do comitê de investimentos no exercício de suas funções e no limite de suas competências, contribuindo para o constante aperfeiçoamento dos padrões de excelência profissional da Syngenta Previ;
- reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios morais e éticos da Syngenta Previ e viabilizar o comportamento baseado em valores incorporados por todos, tendo-os como justos e pertinentes;
- colaborar para a persecução do objeto da Syngenta Previ, seguindo o mais alto padrão de honestidade e transparência, visando promover o bem-estar de seus participantes, assistidos e beneficiários;

- demonstrar que a Syngenta Previ é uma referência no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar e que preza pela qualidade na gestão de seu Plano de Benefícios, mantendo a sua reputação sólida e confiável, consciente de suas responsabilidades social e institucional;
- assegurar que a Syngenta Previ administre o Plano de Benefícios Syngenta de acordo com a legislação e os seus valores essenciais, tais como transparência e cooperação.

Considerando que um dos objetivos do presente Código de Ética e Conduta se refere à persecução do objeto da Syngenta Previ de forma honesta, justa, legal e transparente, cumpre transcrever o seu objeto, descrito no art. 3º do Estatuto:

*“A Syngenta Previ tem como objeto a administração e execução de Planos de Benefícios de natureza previdenciária, conforme definido nos Regulamentos dos Planos de Benefícios.”*

## 5. Regras Gerais de Conduta

Os empregados, colaboradores, dirigentes, conselheiros e membros do comitê de investimentos, no exercício de suas funções na Syngenta Previ, devem observar e fazer com que sejam observadas as seguintes regras gerais de conduta:

- adotar conduta compatível com elevados padrões éticos, nos aspectos relativos a honestidade, justiça, transparência, cordialidade, lealdade e observância das disposições estabelecidas no Estatuto, no Regulamento do Plano de Benefícios Syngenta, nas normas internas e na legislação vigente;
- tentar impedir a ocorrência de qualquer situação que ponha em evidência a presença de preconceito relacionado a raça, cor, sexo, origem, religião, idade, incapacidade física, classe social ou quaisquer outras formas de discriminação;
- reconhecer e aceitar a diversidade de crenças e ideais e preservar o direito de livre expressão de cada um;
- colaborar para a permanente saúde econômica, financeira e administrativa da Syngenta Previ, exercendo com responsabilidade as prerrogativas que o cargo lhe confere, não realizando gastos indevi-

dos e evitando desperdícios;

- utilizar os equipamentos, documentos ou informações que integram a estrutura da Syngenta Previ exclusivamente para perseguir os interesses desta;
- informar o responsável pela área ou qualquer outro superior hierárquico na hipótese de conhecimento de condutas antiéticas, ilegais ou duvidosas que possam comprometer o patrimônio ou a imagem da Syngenta Previ;
- agir permanentemente na defesa dos interesses da Syngenta Previ;
- cumprir as funções que lhe forem atribuídas, atuando com o máximo de agilidade, empenho e precisão no desenvolvimento de seus trabalhos, visando sempre a qualidade e a melhoria contínua;
- preservar a imagem e a reputação da Syngenta Previ como entidade sólida e confiável, voltada exclusivamente para a consecução de seu objeto estatutário;
- posicionar-se contra o início ou a manutenção de relações negociais com terceiros cujas condutas sejam incompatíveis com os princípios éticos da Syngenta Previ;
- compartilhar com os participantes e assistidos da Syngenta Previ os assuntos que lhes digam respeito, assegurando-lhes o acesso pleno às informações pertinentes ao Plano de Benefícios Syngenta e a obtenção de todos os esclarecimentos solicitados, desde que em conformidade com as normas da Entidade e com a legislação vigente;
- conhecer e acatar a legislação e os regulamentos referentes às suas atividades, definidos por órgãos reguladores e pelo Conselho Deliberativo;
- acatar as decisões dos órgãos estatutários da Syngenta Previ;
- cumprir os contratos, acordos e convênios firmados com terceiros;
- tomar decisões ou propor alternativas com base na razão, na ciência, na boa técnica, nas melhores práticas empresariais, no bom senso, na prudência e na equidade, sempre objetivando os interesses da Syngenta Previ;
- observar os limites relativos à sua atividade e ao seu cargo.

## 6. Ambiente de Trabalho

A Syngenta Previ preza pelo cumprimento integral de todas as normas municipais, estaduais e federais relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Além disso, aspira a um ambiente de trabalho organizado, saudável e harmonioso, que possibilite a igualdade de oportunidade de trabalho para todas as pessoas.

As relações no ambiente de trabalho devem ser pautadas na cortesia e no respeito. Todos devem colaborar para que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores da Syngenta Previ e a busca por resultados satisfatórios.

Com relação aos integrantes da Syngenta Previ, seja qual for o nível hierárquico e a função desenvolvida, todos, sem exceção, devem ser tratados com respeito.

Piadas ou comentários pejorativos, gestos ou propostas de cunho sexual, apelidos ou qualquer forma de discriminação que possa ser considerada ofensiva ou assédio moral não deverão estar presentes no ambiente de trabalho.

É fundamental o reconhecimento do mérito de cada um, bem como a busca de condições que propiciem a igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional, segundo as competências e características de cada empregado ou colaborador.

Quando no papel de gestor de pessoas, os integrantes da Syngenta Previ devem ter em mente que seus subordinados o tomarão como exemplo. Suas ações, assim, devem constituir um modelo de conduta para sua equipe, um reflexo dos princípios éticos definidos neste Código de Ética e Conduta.

## 7. Comunicação

A Syngenta Previ deseja estabelecer canais de comunicação interna de forma aberta, honesta e objetiva. O conhecimento por todos dos aspectos importantes de um determinado trabalho implica um resultado favorável aos empregados, colaboradores, participantes, assistidos e à própria Syngenta Previ.

No que se refere aos participantes e assistidos, é muito importante que esses entendam todos os aspectos do seu investimento, suas condições de elegibilidade e as características de seus benefícios. Para isso, deve-se tomar o tempo necessário para que todas as dúvidas e

questionamentos formulados sejam detalhadamente esclarecidos.

As informações referentes à saúde financeira e atuarial do Plano de Benefícios Syngenta e aos custos incorridos devem ser acessíveis a todos os participantes e assistidos, em linguagem clara e com vistas a eventuais limitações destes.

## 8. Confidencialidade

Faz parte da política da Syngenta Previ que as informações que não foram publicamente divulgadas sejam transmitidas apenas para as pessoas que necessitam destas informações para exercer satisfatoriamente o seu trabalho. Não é permitido que os empregados, colaboradores, dirigentes ou conselheiros divulguem as informações confidenciais aos seus companheiros de trabalho, amigos, parentes ou conhecidos, bem como que esses se utilizem de tais informações para obter qualquer tipo de benefícios ou vantagens.

Devem ser mantidas em sigilo quaisquer informações que, se divulgadas, possam interferir negativamente nos interesses da Syngenta Previ. Incluem-se nas informações mencionadas os dados pessoais dos participantes, assistidos, beneficiários, empregados, colaboradores, dirigentes e conselheiros. As informações recebidas no ambiente de trabalho devem ser tratadas com o mais alto nível de confidencialidade, não devendo ser divulgadas, salvo em caso de expressa e fundamentada autorização ou requisição judicial.

Assuntos confidenciais não devem ser discutidos em lugares onde possam ser ouvidos, tais como elevadores, corredores, restaurantes, aviões ou táxis.

As cópias desnecessárias de documentos confidenciais devem ser rasgadas ou destruídas.

Excetuados os casos em que há determinação legal ou judicial ou autorização do superior hierárquico imediato, é vedada a extração de cópias ou retenção de quaisquer documentos que contenham informações confidenciais.

Os documentos contendo informações confidenciais devem ser identificados de tal forma que a segurança na sua transmissão seja sempre considerada. Especial atenção deve ser dispensada na transmissão de informações confidenciais por meio eletrônico, de forma a evitar o acesso indevido por pessoas não autorizadas.

A obrigação de manter o sigilo de informações confidenciais permanece na hipótese de afastamento ou desligamento do empregado, colaborador, dirigente ou conselheiro, que poderá ser responsabilizado judicialmente pelos danos eventualmente causados à Syngenta Previ ou a terceiros.

## 9. Propaganda e Marketing

Todo o material de propaganda e marketing da Syngenta Previ deve ser a expressão da verdade e não deve ser enganoso ou abusivo. A vinculação da imagem da Entidade deverá se dar de forma clara, completa, acessível e despida de omissões ou contradições.

## 10. Conflitos de interesse

Um conflito de interesse ocorre quando um interesse pessoal interfere de qualquer forma nos interesses da Syngenta Previ. Às vezes, conflitos de interesse podem ocorrer de forma acidental ou inesperada. Esta situação se verifica quando um empregado, colaborador, dirigente ou conselheiro toma, baseado em intenções particulares, uma determinada ação que poderá dificultar a realização de seu trabalho com objetividade e eficiência.

Conflitos de interesse também podem surgir quando um empregado, colaborador, dirigente ou conselheiro ou membro de sua família recebe indevidamente benefícios pessoais em decorrência de sua situação perante à Syngenta Previ.

Transações de negócios devem ser conduzidas mantendo sempre em mente os reais interesses da Syngenta Previ. Os empregados, colaboradores, dirigentes e conselheiros não podem assumir qualquer emprego fora da Entidade ou Patrocinadora que venha interferir na sua habilidade de atender integralmente suas responsabilidades na Syngenta Previ. Devem ainda evitar qualquer situação ou ação que possa constituir um conflito de interesse.

Nenhum indivíduo e entidade comercial ou social que se relacionar com um de nossos empregados, colaboradores, dirigentes e conselheiros poderá tirar proveito inadequado da Syngenta Previ através deste seu relacionamento, bem como nenhum profissional poderá se beneficiar pessoalmente de forma inadequada.

Na execução de suas atribuições e deveres, os empregados, colaboradores, dirigentes, conselheiros e membros do comitê de investimentos devem se empenhar em eliminar e impedir a ocorrência de situações de conflito entre os seus interesses e os da Syngenta Previ, caracterizados, dentre outros fatos e circunstâncias por:

- I.** desvio de finalidade de suas atribuições em prejuízo dos interesses da Syngenta Previ;
- II.** obtenção de proveito pessoal, direto ou indireto, na utilização por si ou terceiros de equipamentos, documentos ou informações que integram a estrutura da Syngenta Previ;
- III.** manifestação em nome da Syngenta Previ quando não autorizado formalmente ou inabilitado para tal;
- IV.** manutenção de relações comerciais ou financeiras, na qualidade de representante da Syngenta Previ, com empresas em que tenham interesse ou participação direta ou indireta ou que mantenham vínculo com pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal;
- V.** contratar ou encorajar que outros na Syngenta Previ contratem, sendo parentes até o terceiro grau, ou pessoas com as quais mantenham relações de intimidade ou interesse;
- VI.** envolvimento em outra atividade de caráter profissional que impeça a realização de suas obrigações na Syngenta Previ;
- VII.** interesse em uma transação com uma empresa, fornecedor ou cliente da Syngenta Previ, inclusive por meio de um membro da família que atue na outra empresa; ser empregado, consultor, assessor, acionista ou cotista, participar da administração ou receber remuneração a qualquer título de contraparte em uma transação com a Syngenta Previ ou seus fornecedores e clientes;
- VIII.** ser empregado, consultor, assessor, cotista ou acionista, participar da administração ou receber remuneração a qualquer título de contraparte que esteja em conflito judicial ou extrajudicial com a Syngenta Previ ou seus Patrocinadores ou Instituidores.
- IX.** interesse na propriedade (imóveis, tecnologia ou valores imobiliários) onde a Syngenta Previ tem ou possa ter interesse.

Poderá acontecer de os membros da Diretoria-Executiva e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal da Syngenta Previ se depararem com a necessidade de tomar uma decisão que represente um conflito entre seus interesses pessoais e os da Syngenta Previ.

Nesta hipótese, o dirigente ou o conselheiro deverá se declarar impedido perante os demais membros de seu órgão estatutário, se abstendo da votação e fazendo consignar na respectiva ata de reunião a natureza e a extensão do seu interesse.

O empregado, colaborador, dirigente, conselheiro ou membros do comitê de investimento que quiser saber se sua participação em negócios externos representa um conflito de interesse deverá consultar, formalmente, o Conselho Deliberativo da Syngenta Previ.

Uma vez constatada e comprovada a relação conflituosa vedada por este Código de Ética e Conduta, mediante o devido processo disciplinar, não havendo possibilidade de reversão satisfatória e eficaz do conflito de interesses, serão impostas as sanções cabíveis pelo órgão estatutário competente.

Aos participantes e assistidos é vedado o uso do nome e logotipo da Syngenta Previ ou que se declarem representantes da Entidade para o público, órgão governamental ou grupo de interesse.

## **11. Obrigações Contratuais e Padrões de Documentação**

Os empregados, colaboradores, dirigentes, membros do comitê de investimento ou conselheiros da Syngenta Previ deverão assegurar que, dentro de sua esfera de atividades de negócios, a Entidade efetue suas obrigações contratuais de forma adequada e efetiva, sem nenhuma violação do contrato. Nenhum profissional poderá extrapolar sua autoridade, comprometendo contratualmente a Syngenta Previ.

Todas as transações deverão estar sempre documentadas de acordo com os registros contábeis vigentes, de forma clara, de maneira que identifiquem a verdadeira natureza das negociações.

Nenhum documento poderá ser falsificado, distorcido, adulterado ou ser deliberadamente enganoso, incompleto ou suprimido. Tais práticas fraudulentas não são apenas contrárias à política da Syngenta Previ, como também violam as leis do país. É importante destacar que penalidades desse tipo implicam responsabilidade pessoal, civil e criminal, bem como sanções contra a Syngenta Previ. A Syngenta Previ espera que todos os seus empregados, colaboradores, dirigentes e conselheiros mantenham e cumpram os padrões e procedimentos de forma a garantir a precisão e confiabilidade dos registros e relatórios.

Nenhum empregado, colaborador, dirigente ou conselheiro deverá comprometer a Syngenta Previ além da esfera de sua autoridade ou

superestimar sua autonomia a terceiros.

## 12. Presentes, Cortesias e Pagamentos

É proibido ao empregado, colaborador, dirigente, membro do comitê de investimentos ou conselheiro da Syngenta Previ oferecer ou receber presentes, favores, empréstimos, serviços, pagamentos ou tratamentos especiais de qualquer espécie, de pessoas ou organizações que façam ou procurem fazer negócios com a Syngenta Previ.

A proibição de aceitação ou oferecimento destes objetos comporta exceções, quais sejam: brindes institucionais compatíveis com as boas práticas; brindes que não objetivem indução comercial; brindes de valor simbólico e demais cuja veiculação não prejudique a imagem da Syngenta Previ.

Nenhum empregado, colaborador, dirigente, membro do comitê de investimentos ou conselheiro poderá efetuar pagamento ilícito ou subfaturamento, ou oferecer vantagens financeiras inapropriadas a agentes governamentais com o propósito de obter negócios ou outros serviços.

Os integrantes da Syngenta Previ devem se posicionar contra o início ou a manutenção de relações comerciais com terceiros que lhes tenham oferecido benefícios injustificados ou com os quais exista fundada suspeita de que isso tenha ocorrido.

Na hipótese de você receber um presente incompatível com as boas práticas ou cujo valor não possa ser considerado como simbólico, recuse-o educadamente ou devolva-o ao doador, explicando na oportunidade o padrão ético da Syngenta Previ.

É vedado o uso de intermediários para subverter ou ocultar quaisquer práticas contrárias às políticas mencionadas acima.

## 13. Relacionamentos

### 13.1. Participantes, Assistidos, Patrocinadora e Órgãos Públicos

O relacionamento dos empregados, colaboradores, dirigentes, membros do comitê de investimento e conselheiros da Syngenta Previ com participantes, assistidos, Patrocinadoras ou Instituidoras e dos órgãos públicos deve se pautar:

- I. no interesse da Syngenta Previ, buscando a melhoria contínua do seu desempenho e do censo de coletividade;
- II. na obediência à legislação vigente, às relações contratuais e às normas que disciplinam os direitos e prerrogativas individuais, mediante adoção de atitudes que se caracterizem pela cortesia e eficiência no atendimento das demandas;
- III. no fornecimento em prazo adequado de informações claras, precisas e transparentes, evitando-se o tratamento preferencial, seja por interesse, seja por sentimento pessoal.

No que se refere especificamente ao relacionamento com os participantes e assistidos, é muito importante que os integrantes da Syngenta Previ não transmitam, em conjunto com informações ou esclarecimentos solicitados, eventuais convicções pessoais que possam influenciá-los na tomada de decisões que versem sobre os seus investimentos.

O relacionamento dos integrantes da Syngenta Previ com a Patrocinadora deve se caracterizar pela colaboração mútua, sempre com vistas aos interesses dos participantes, assistidos e beneficiários, observada a legislação vigente.

### **13.2. Entidades de Classe e Sindicatos**

A Syngenta Previ não integra, influencia ou sofre influência de entidades que representam os interesses de trabalhadores, mas reconhece a legitimidade destas, respeitando suas iniciativas e práticas, e se apresenta sempre acessível ao diálogo, buscando sempre uma solução que atenda a todos os envolvidos.

É importante ressaltar que a Syngenta Previ mantém com as entidades de classe e sindicatos de suas patrocinadoras uma relação de respeito, com vistas aos interesses de seus participantes e assistidos.

### **13.3. Entidades de Previdência Complementar**

O relacionamento da Syngenta Previ com outras entidades de previdência complementar deve se basear no respeito e na parceria, sempre objetivando a otimização dos resultados, o atendimento às disposições legais e os interesses dos participantes e assistidos.

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

Os fornecedores e prestadores de serviços são extensões da Syngenta Previ, razão pela qual os empregados, colaboradores, dirigentes,

membros do comitê de investimento e conselheiros deverão manter com estes um relacionamento respeitoso e de confiança baseado na negociação ou contratação sob critérios técnicos, profissionais e éticos, segundo as necessidades da Syngenta Previ.

As referidas negociações e contratações de fornecedores e prestadores de serviço devem ser conduzidas de modo a garantir a melhor relação jurídico-econômica e de custo-benefício, sem prejuízo da observância à legislação aplicável.

Toda solicitação de uso ou referência ao nome, marca, logotipo, sigla ou qualquer símbolo identificador da Syngenta Previ por fornecedores e prestadores de serviços, seja qual for o objetivo da utilização e o meio de comunicação pretendido, deve ser previamente analisada pela Diretoria-Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo.

### 13.5. Imprensa

Saber conduzir o relacionamento com a imprensa com transparência e respeito é uma atitude fundamental para garantir uma imagem coerente com os valores da Syngenta Previ, além da divulgação correta de informações referentes ao Plano de Benefícios Syngenta.

Na hipótese de o empregado, colaborador, dirigente, membro do comitê de investimentos ou conselheiro ser contatado por um membro da imprensa, deve pedir ao Conselho Deliberativo que lhe indique um integrante da Syngenta Previ que esteja autorizado a prestar a informação ou entrevista.

### 13.6. Respeito pelas pessoas

Todo profissional tem direito a um tratamento justo, cortês e respeitoso por parte de seus superiores, subordinados ou pares. A Syngenta Previ não admitirá discriminação ou assédio baseados em sexo, raça, gênero.

## 14. Violações ao Código de Ética e Conduta

Compete aos empregados, colaboradores, dirigentes, membros do comitê de investimentos e conselheiros zelar pelo cumprimento deste Código de Ética e Conduta e agir preventivamente na adoção de medidas que inibam eventuais irregularidades.

Todos devem se empenhar na apuração de possíveis infrações ao disposto neste Código de Ética e Conduta, prestando as informações aos

seus superiores hierárquicos quando estas chegarem ao seu conhecimento para que as ações disciplinares adequadas possam ser tomadas.

A inobservância dos princípios éticos descritos neste Código de Ética e Conduta, ou qualquer outra ação ou omissão que cause prejuízos materiais ou à imagem da Syngenta Previ, terão por consequência rígidas ações disciplinares que poderão resultar no desligamento do empregado ou colaborador ou na destituição do dirigente ou do conselheiro, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

Os abrangidos por este Código de Ética e Conduta poderão relatar violações ao Código e expressar qualquer assunto relevante abertamente, contatando, se empregado ativo o **Canal de Compliance da Syngenta** (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100755/index.html>) e se ex-empregado, assistido, pensionista, BPD, autopatrocinado, fornecedor ou parceiro da Entidade através do e-mail **syngenta.compliance@syngenta.com**. As informações fornecidas e a identidade do relator serão tratadas como confidenciais e mantidas em sigilo.

## 15. O Comitê de Ética

O Comitê de Ética se reunirá apenas quando houver denúncia de infração ao Código de Ética, de ofício ou por determinação do Conselho Deliberativo da Entidade, e será composto por 4 (quatro) membros.

Os membros do Comitê de Ética serão escolhidos e nomeados pelo Conselho Deliberativo, com mandato de dois (2) anos, permitida a recondução. O Conselho Deliberativo designará também aquele que Presidirá o Comitê.

A escolha poderá recair dentre pessoas vinculadas à própria Entidade, suas Patrocinadoras e Instituidoras, ou terceiros não pertencentes a essas organizações.

Sempre que houver necessidade justificada o Conselho Deliberativo poderá determinar a substituição de integrantes do Comitê de Ética. Caso o denunciado seja um dos integrantes do Comitê, o Conselho Deliberativo deverá designar outro componente em substituição. Antes da instauração do Processo Disciplinar, o Conselho Deliberativo poderá determinar a instalação de Procedimento de Apuração Preliminar, de caráter sigiloso, podendo ser adotado para os casos de apuração de denúncia externa ou interna, identificada ou anônima, e nos casos

em que não estejam evidenciadas a autoria ou a materialidade da suposta irregularidade. A depender do resultado das apurações, poderá ser instaurado ou não o Processo Disciplinar.

Compete ao Comitê de Ética instaurar Processo Disciplinar, de ofício ou por determinação do Conselho Deliberativo. Em regra, o procedimento terá duração máxima de três (3) meses, podendo ser prorrogado justificadamente, mediante autorização do Conselho Deliberativo.

No Processo Disciplinar será garantido ao denunciado a ampla defesa e o contraditório.

Encerrada a fase de instrução, o Comitê de Ética elaborará Relatório Final informando os fatos apurados, as principais ocorrências havidas no curso do processo, e expondo suas conclusões quanto às condutas apuradas, com sugestão de aplicação de sanções ou concluindo pelo arquivamento do caso.

O Relatório Final será submetido ao Conselho Deliberativo, que poderá acolher ou divergir das conclusões do Comitê de Ética, ou determinar a reabertura e a produção de novas diligências. Compete exclusivamente ao Conselho Deliberativo a imposição de sanções disciplinares.

Caso o denunciado seja um dos membros do Conselho Deliberativo, esse integrante estará impedido de participar de quaisquer reuniões ou deliberações envolvendo o caso sob apuração.

## 16. Sanções

A violação de disposição deste Código de Ética sujeitará o infrator às seguintes sanções:

- I. no caso de infração leve, advertência escrita;
- II. no caso de infração grave, suspensão por até 30 (trinta) dias;
- III. no caso de infração gravíssima, desligamento do empregado ou colaborador ou na destituição do dirigente ou do conselheiro.

As conclusões do Comitê de Ética e do Conselho Deliberativo no processo disciplinar deverão, em qualquer hipótese, ser fundamentadas.

Na aplicação de sanções será considerada a gravidade da infração, a boa-fé do infrator, a vantagem auferida ou pretendida, o grau de lesão ao patrimônio ou imagem da Entidade ou Patrocinadores e Instituidores, e a reincidência.

Às condutas descritas no item 10 deste Código serão consideradas, ordinariamente e em princípio, como infração de natureza gravíssima.

Em caso de reincidência, a penalidade a ser aplicada deverá ser igual ou maior do que a sanção anteriormente aplicada.

## **17. Informações Adicionais**

Situações conflitantes com este Código de Ética e Conduta, ou que não estejam aqui previstas, podem surgir de forma inesperada em seu cotidiano. No caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimentos, contatar os canais previstos nesse código. As informações transmitidas serão mantidas em sigilo.

Tratando-se de uma situação omissa neste Código de Ética e Conduta, os dirigentes e conselheiros da Syngenta Previ deverão se reunir para buscar em conjunto a solução apropriada, avaliando na oportunidade a necessidade de aditar o presente Código para vislumbrar tal situação.

## **18. Vigência**

Este Código de Ética e Conduta entrará em vigor a partir da data de sua aprovação pelo Conselho Deliberativo e terá prazo de validade indeterminado, devendo ser revisto a cada 5 (cinco) anos ou em menor periodicidade, se necessário.

São Paulo, 23 de junho de 2022.



**syngenta**previ

SYNGENTA PREVI • Sociedade de Previdência Privada  
CNPJ 58.494.329.0001/36

Av. das Nações Unidas, 18.001 • 3º andar  
Santo Amaro • São Paulo/SP  
CEP 04795-900