

Integridade em primeiro lugar:
O Código de Conduta da

Chubb

Comunicação de

Evan Greenberg

Caros Colegas:

A Chubb é muito mais do que um grupo de pessoas ou unidades de negócio. Somos uma comunidade definida por valores comuns e nunca permitiremos que as nossas atividades comerciais ofusquem a nossa dedicação a esses valores. Os nossos cinco valores fundamentais são:

INTEGRIDADE Nós cumprimos todas as leis, regulamentos e políticas aplicáveis na empresa, não só com palavras, mas também com ações. A Honestidade, o carácter e o comportamento ético são os nossos guias para fazermos o que é correto.

FOCO NO CLIENTE Nós somos leais aos nossos clientes. Nós esforçamo-nos ao máximo para compreender os seus riscos, assumimos compromissos e cumprimos-los.

RESPEITO Nós valorizamos os nossos funcionários, parceiros e as comunidades. Praticamos um tratamento justo de clientes, respeitamos a diversidade, a confiança e o respeito mútuo.

EXCELÊNCIA Nós reconhecemos e recompensamos a excelência no nosso local de trabalho. Um desempenho ao mais alto nível implica pensarmos e agirmos com elevado sentido de responsabilidade.

TRABALHO EM EQUIPE Acreditamos que um ambiente de fácil comunicação e colaboração gera resultados. Nós encorajamos a total participação, perspectivas diversas, a crítica construtiva e o sentimento de orgulho pelo que fazemos e pelo que somos.

Os nossos valores são a base sobre a qual a nossa empresa foi erguida. Os nossos clientes, acionistas, colegas de trabalho e as comunidades nas quais fazemos negócios esperam honestidade e uma conduta ética de nós diariamente. *Integridade em primeiro lugar: O Código de conduta da Chubb* reafirma o nosso compromisso comum com o comportamento ético em toda a organização Chubb.

Cada um de nós na Chubb tem por obrigação contribuir para manter a reputação ao mais alto nível no que diz respeito à conduta ética da empresa. O documento *Integridade em primeiro lugar* orientá-lo-á nas suas atividades diárias como funcionário da Chubb, definindo com clareza as expectativas de comportamento. A sua maneira de agir condizente com estas diretrizes fortalecerá a nossa empresa ao enfrentarmos os desafios exclusivos do século XXI.

Leia o documento *Integridade em primeiro lugar* na íntegra e, se tiver alguma dúvida, ligue para a Chubb Ethics Helpline ou para nosso Responsável de Compliance

Evan Greenberg
Presidente e CEO
Chubb Limited

A integridade está no centro de tudo o que fazemos a título individual ou coletivamente como uma organização. Ela ajuda a definir as nossas ações e, em consequência, a nossa reputação. Para a Chubb, a nossa reputação significa honestidade, lealdade e comportamento ético — e cada um de nós, ao adoptar uma decisão comercial, é responsável por parte dessa reputação..

— Evan Greenberg

Índice

<i>Comunicação de Evan Greenberg</i>	2
<i>Índice</i>	3
<i>Introdução</i>	5
A reputação da Chubbé a soma das nossas ações individuais	5
O código aplica-se a Todos	5
Compromisso com a não retaliação	5
Reportando dúvidas e preocupações	6
<i>A nossa dedicação com o outro</i>	8
Promovendo a diversidade e oportunidades iguais de emprego	8
Assédio no local de trabalho	8
Mantendo um local de trabalho seguro e saudável	9
Protegendo informações pessoais dos funcionários	10
Expectativas adicionais para Responsáveis	10
<i>A nossa dedicação com a empresa</i>	11
Conflitos de interesses	11
Evitando suborno e corrupção	13
Ofertas e entretenimento	14
Protegendo os bens da empresa	16
<i>Responsabilidades com os acionistas</i>	20
Relatórios financeiros e contabilidade	20
Prevenindo e reportando fraudes	21
Gestão de informações internas	22

Branqueamento de capitais	22
Sanções comerciais e económicas	24
<i>A nossa dedicação aos clientes e parceiros comerciais</i>	25
Tratando clientes, fornecedores e concorrentes com imparcialidade	25
Competindo de forma justa	25
Protegendo informações de terceiros	28
Relacionamentos comerciais com governos e entidades	28
<i>Compromisso com as comunidades da Chubb</i>	29
Atividades políticas e de solidariedade	29
Comunicações externas	29
Responsabilidade ambiental	31
<i>Exceções</i>	32

Introdução

A reputação da Chubb é a soma das nossas ações individuais

As nossas ações e decisões mostram aos nossos parceiros o tipo de empresa que somos. Temos orgulho na extraordinária reputação da Chubb e esforçamo-nos para corresponder às expectativas dessa reputação a cada dia. Cada um de nós tem o seu papel na continuidade do sucesso da Chubb.

Seja colaborando com os colegas na Chubb ou trabalhando com os fornecedores ou parceiros comerciais, nós mantemos a confiança de outras pessoas por trabalharmos sempre tendo em mente todos os nossos Valores fundamentais. Juntos, esses valores influenciam as ações que adoptamos e as decisões que tomamos.

No entanto, por vezes encontramos-nos em situações complexas em que não é clara a decisão certa a ser tomada. Este Código de conduta ajuda-nos a tomar as decisões certas para que possamos ter a certeza de sempre colocarmos a Integridade em primeiro lugar.

O código aplica-se a todos

Todos nós na Chubb somos responsáveis por cumprir o Código, bem como as políticas e procedimentos associados, independentemente da nossa posição ou senioridade na empresa. Como funcionários, executivos e diretores, todos nós devemos confirmar formalmente a aceitação deste Código, informando que conhecemos e compreendemos os padrões esperados de nós. Também esperamos que todas as pessoas que agem em nome da nossa empresa partilhem os nossos valores e sigam os princípios definidos no nosso Código. Isso inclui os nossos consultores, agentes e eventuais representantes de terceiros, bem como os nossos fornecedores e prestadores de serviços.

A Chubb (e todos os que trabalham na Chubb), alinhada com as práticas de cidadania, tem o compromisso de garantir que as suas ações estão de acordo com as leis aplicáveis nas respectivas jurisdições em que opera. Caso uma lei local ou os padrões locais sejam mais rigorosos do que este Código, devemos seguir a lei e os padrões locais.

Compromisso com a não retaliação

É importante que todos os funcionários da Chubb se sintam livres para identificar condutas contrárias ao Código. Consequentemente, a Chubb compromete-se a proteger todos aqueles que, de boa fé, relatam ou participem numa investigação. A retaliação, a ameaça e as represálias de qualquer tipo não serão toleradas.

Boa fé é...

...apresentar todas as informações que se tenha sobre uma situação que se acredita que viole o nosso Código, uma política da Chubb ou a lei.

...estar predisposto a eventual preocupação ou suspeita genuína de uma má conduta.

Fazer denúncias falsas e reportar preocupações com outros motivos ocultos não é um comportamento aceitável na Chubb.

Os nossos valores na prática:

O que é uma denúncia de “boa fé”?

Daniel suspeita da existência de má conduta no seu departamento, mas não tem a certeza. Ele informa o seu responsável sobre a sua suspeita para que, se houver um problema, a Chubb possa detectá-lo antes que se torne um problema maior.

Amanda informa o seu responsável sobre um problema que ela achou que fosse uma violação, mas, afinal, não era. Como Amanda forneceu uma informação que honestamente acreditava ser verdadeira, ela não sofre punição ou retaliação.

Natan percebe, após o fato, que ele fez algo que vai contra a política da empresa. Ele informa seu responsável imediatamente, para que as medidas adequadas possam ser tomadas para corrigir o erro.

O que *não* é uma denúncia de “boa fé”?

Benjamim e Eliza formavam um casal. Quando ela rompeu com ele, Benjamim, em retaliação, informou ao seu responsável que Eliza estava violando parte do Código. Uma vez que essa acusação se revelou falsa, Benjamim foi punido pelo falso relato.

Francisco informa o seu responsável sobre uma violação do Código, mas oculta certos detalhes para proteger os seus amigos. Quando a história toda é revelada, Francisco é informado de que pode ser punido por ocultar informações relevantes para a investigação.

Reportando dúvidas e preocupações

O reporte de preocupações pode ajudar a Chubb a melhorar os processos e a resolver problemas rapidamente. Somos incentivados a relatar qualquer comportamento que possa ser ilegal ou não ético. A Chubb considera todos os reportes de boa fé sobre preocupações e, a menos que a lei disponha de forma diversa, permite sempre na medida do legalmente admissível que os funcionários que reportam comportamentos impróprios permaneçam anónimos. No entanto, nós compreendemos que, mesmo quando fornecemos a nossa identidade, as nossas preocupações e denúncias serão tratadas de forma confidencial até onde for possível, mantendo consistência com a lei aplicável e, ao mesmo tempo, permitindo que a Chubb conduza uma investigação completa. Também compreendemos que qualquer relato anónimo – quando for legalmente possível - pode ser mais difícil de ser investigado. Por esse motivo, se decidirmos fazer um relato anónimo, devemos certificarmo-nos da respectiva correcção e fornecer o máximo de informações possível.

Onde encontrar ajuda

É sempre possível apresentar dúvidas e preocupações ao seu responsável directo ou a outro responsável em quem confie. Mesmo que o seu responsável não tenha todas as respostas, ele poderá encaminhar a sua denúncia para alguém que as tenha.

Dependendo da natureza da questão, também poderá dirigir-se a um representante do departamento de recursos humanos, jurídico ou de auditoria, ou ao Compliance Officer da sua empresa.

Se não conseguir resolver a questão por meio desses canais, ou se se sentir desconfortável porque a sua preocupação é muito grave ou confidencial, a Chubb Ethics Helpline também é um recurso importante. A Chubb Ethics Helpline é gratuita e confidencial, e está acessível 24 horas por dia, sete dias por semana, por telefone e online. Para obter mais informações sobre como relatar uma preocupação séria ou confidencial usando a Chubb Ethics Helpline, visite o Village.

É sempre possível encontrar os [meios de contato](#) do Compliance Officer responsável pela sua empresa no Village.

O que acontece depois de uma denúncia

A Chubb garante que todas as investigações são conduzidas adequadamente e que cumprirá todas as leis aplicáveis. Quando uma investigação é concluída, a Chubb toma as medidas correctivas e disciplinares apropriadas, podendo inclusive chegar, nos termos da lei, ao despedimento com justa causa. Embora possa ser informado quando uma investigação chega a uma conclusão, pode não revelar-se apropriado que os detalhes ou resultados dessa investigação sejam divulgados.

A nossa dedicação com o outro

Promovendo a diversidade e oportunidades iguais de emprego

Todos merecem ser tratados com respeito e dignidade, e cada um de nós tem uma função importante na criação de um ambiente de trabalho de acolhimento, aceitação e compensação. Os nossos valores são a base do nosso compromisso com o tratamento justo, que é amparado pelas políticas e práticas descritas neste documento.

Temos como compromisso proporcionar um ambiente no qual a diversidade surge valorizada.

Para proteger esse bem, e de acordo com várias leis e regulamentos, a Chubb proíbe toda e qualquer discriminação em função da raça, cor, religião, idade, género, representação de género, orientação sexual, nacionalidade, deficiência física, condição militar, estado civil ou de qualquer outra característica que mereça a tutela da lei. Alinhados com este princípio ético, nós tomamos todas as decisões de emprego e definimos todos os seus termos e condições sem ter em conta qualquer uma destas características.

A Chubb tem também o compromisso de cumprir as leis para a igualdade de oportunidades no emprego e/ou outras leis que estabeleçam direitos civis, humanos e laborais aplicáveis.

P: Tamires sempre apresenta uma das maiores produções no seu departamento, mas vê repetidamente que as promoções vão para os colegas da mesma raça do seu responsável. Quando ela questiona o seu responsável, ele diz que não a promoveu porque acha que as pessoas como ela são boas em vendas, mas não boas chefias. Tamires acha que ele a está a discriminar. O que deve ela fazer?

R: Como o responsável de Tamires pode estar a tomar decisões de emprego influenciadas pela raça, ela deve reportar as ações dele ao seu representante de recursos humanos ou a outra pessoa referenciada neste Código.

Assédio no local de trabalho

Nenhum funcionário da Chubb deve ficar sujeito a assédio ou a quaisquer outros comportamentos de intimidação. O assédio pode incluir qualquer conduta com o propósito ou o efeito de interferir, sem motivos, no desempenho do trabalho de uma pessoa criando um ambiente hostil, ofensivo ou constrangedor. O assédio pode consistir em:

- Assédio verbal, como ameaças ou outra linguagem abusiva, alcunhas e comentários depreciativos ou insultos;
- Assédio por meio visual, como pósteres, fotografias, caricaturas, desenhos ou gestos inadequados;
- Assédio físico, como ataques ou outro tipo de agressão física, toques indesejados ou bloqueio dos movimentos normais;

- Assédio sexual, dirigido a pessoa do mesmo sexo ou do sexo oposto, incluindo investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais e outra conduta física, verbal ou visual baseada no sexo;
- Agir em represália ou ameaçar alguém por reportar o assédio.

A nossa política de local de trabalho livre de assédio aplica-se quer ao local de trabalho interno (escritório), quer a ambientes externos.

P: Jonas marca um compromisso com Alba, uma nova funcionária de sua equipa, para analisar as responsabilidades do cargo dela. Quando Alba bate à sua porta às 17h para a reunião, Jonas diz que deseja discutir o assunto com ela tomando umas bebidas num bar próximo. Alba diz não se sentir à vontade com a ideia, mas Jonas responde: “É assim que tratamos de negócios por aqui. Você precisará aprender a relaxar ou não ficará muito tempo por aqui.” Ao sair pelo corredor, ele coloca o seu braço nos ombros dela. Alba pode fazer alguma coisa?

R: Absolutamente. Alba deve dizer a Jonas, de forma educada mas firme, que ela não está à vontade com o comportamento dele. Ela deve denunciar a situação a um responsável ou a outra pessoa referenciada neste Código, para que ele possa ajudar a impedir que isso ocorra novamente.

As palavras e as ações de Jonas constituem assédio, pois ele sugere que Alba poderia perder o seu emprego caso se recusasse a aceitar a sua conduta excessivamente próxima. Na Chubb, nós orgulhamo-nos do nosso comportamento profissional e de sempre tratarmos os nossos colegas com respeito.

Consulte os espaços regionais do Village para obter informações sobre políticas e procedimentos de RH locais.

Mantendo um local de trabalho seguro e saudável

Uso excessivo de substâncias nocivas

O abuso de álcool ou drogas pode ser um problema grave no local de trabalho. Isso pode representar uma ameaça à nossa saúde e segurança, bem como à produtividade da nossa organização e ao bem-estar dos nossos clientes. A Chubb mantém uma política contra o uso de drogas e álcool que se estende pelo mundo e se aplica a nós, aos nossos fornecedores e aos nossos convidados. Essa política proíbe o uso ou a posse de álcool, drogas ilegais ou outras substâncias controladas no local de trabalho, em quaisquer circunstâncias (com exceção de medicamentos prescritos usados de acordo com a indicação para tratamento médico).

A exceção a esta regra pode verificar-se quando o Management da Chubb admita que bebidas alcoólicas sejam servidas em alguns eventos patrocinados pela empresa. Nesses casos, cumprimos todas as leis apropriadas relacionadas com bebidas alcoólicas, inclusive as leis que estabelecem idade mínima para esse consumo.

Como desejamos manter a nossa própria reputação e a reputação da Chubb, evitamos sempre excessos com bebidas ou intoxicações em quaisquer eventos de trabalho.

Violência

A Chubb não tolera ameaças, intimidação ou atos de violência. Se tomarmos conhecimento de uma situação em que tenha ocorrido violência ou ameaça no local de trabalho, reportaremos as nossas preocupações imediatamente. Se alguém estiver em perigo iminente, não hesite em contatar primeiro as autoridades locais.

Protegendo informações pessoais dos funcionários

Quem tiver acesso a informações pessoais dos nossos colegas no exercício da sua função na Chubb deve proteger essas informações cuidadosamente. Sempre que realizarmos coleta, armazenamento, modificação, transferência ou eliminação de informações pessoais dos funcionários, devemos cumprir todas as políticas e procedimentos da Chubb, bem como as leis de privacidade e proteção de dados que se apliquem ao nosso trabalho.

Expectativas adicionais para Responsáveis

Assumir uma posição de responsabilidade na Chubb significa aceitar um conjunto adicional de responsabilidades.

Esperamos que nossos responsáveis demonstrem um forte compromisso com a liderança e o trabalho de equipe. Os Responsáveis devem:

- Liderar dando o exemplo para garantir que todos os funcionários conhecem e compreendem este Código, outras políticas da Chubb e as leis aplicáveis;
- Criar um ambiente em que os outros funcionários se sintam confortáveis para questionar e fazer denúncias;
- Encaminhar prontamente as denúncias dos funcionários para as pessoas apropriadas.

A nossa dedicação com a empresa

Conflitos de interesses

Durante o nosso trabalho, podemos enfrentar potenciais conflitos entre os nossos próprios interesses e os interesses do nosso empregador. Como esses conflitos de interesses prejudicam o sucesso e a reputação da Chubb, nós esforçamo-nos para evitar não só as situações que geram conflitos reais de interesses, como também as situações que criam a aparência de conflitos de interesses.

Caso tomemos conhecimento de um conflito real ou potencial, consultaremos imediatamente o Compliance Officer da nossa empresa ou um Conselheiro Jurídico da Chubb apropriado.

Um conflito de interesses ocorre quando há divergência entre as nossas considerações pessoais e a finalidade, as políticas ou as operações da Chubb. A aparência de um conflito é o que uma pessoa sensata pode considerar um conflito em potencial.

Lealdade

Os funcionários, executivos e diretores da Chubb devem lealdade à empresa. Isso significa que reconhecemos que as oportunidades geradas pelo negócio pertencem à Chubb.

Se, ao realizarmos o nosso trabalho, tivermos consciência de uma oportunidade apropriada para a Chubb, devemos aproveitar essa oportunidade em nome da empresa, se houver interesse por parte dela, e não em nosso nome ou de outra pessoa. Nunca devemos usar a Chubb, inclusive informações que lhe pertençam ou as nossas posições na empresa, para ganho pessoal, e não devemos agir como concorrentes da Chubb.

Os nossos valores na prática:

Tipos de conflitos comuns

Interesse financeiro em outros negócios

Ter um interesse financeiro significativo em segurados, fornecedores, consultores ou concorrentes da Chubb pode criar um conflito de interesses. Assim que tomamos conhecimento de qualquer interesse financeiro real ou potencial dessa natureza, devemos reportá-lo. O Compliance da Chubb pode ajudar-nos a determinar a ação apropriada para eliminar ou evitar esses conflitos.

Um conflito de interesses pode surgir caso o interesse financeiro seja do funcionário ou de um membro próximo da sua família, inclusive cônjuges ou companheiros, parentes, parentes por afinidade, irmãos, filhos, netos, avós, tios e tias, e primas e primos.

Envolvimento em outras organizações

Atuar como diretor, executivo ou consultor de qualquer empresa que faça ou possa fazer negócios ou concorrer com a Chubb é um conflito de interesses *potencial*, mesmo que o cargo não seja remunerado. Também devemos relatar essas situações para que uma solução apropriada possa ser encontrada.

Trabalhando com membros da família

Uma relação pessoal ou familiar entre funcionários, especialmente se for uma relação de subordinação, pode criar uma aparência de favoritismo desleal no local de trabalho. Para evitar isso, a Chubb pode evitar colocar qualquer membro da família ou pessoa com a qual exista uma relação pessoal numa posição em que haja autoridade direta sobre um amigo ou um membro da família.

Um conflito de interesses também poderá surgir se um membro da família trabalhar para um dos fornecedores, parceiros comerciais ou concorrentes da Chubb. Nesses casos, devemos reportar a situação ao nosso responsável ou ao Compliance Officer da nossa empresa. A solução pode envolver a alteração de funções ou de linha de reporting para que não haja aparência tendenciosa.

P: A Emília gere a relação com um dos parceiros comerciais da Chubb. O seu primo recentemente conseguiu um trabalho no departamento de vendas dessa empresa parceira. A Emília está animada com o fato do seu primo estar a trabalhando numa empresa com a qual ela tem um bom relacionamento e acha que seria interessante trabalhar diretamente com ele. Existe um conflito de interesses nesse caso?

R: Sim. Embora essa seja uma boa parceria no momento, Emília nunca deverá favorecer a empresa do seu primo em relação a outras, apenas porque ele trabalha lá. Para ter certeza de que esse conflito não irá constituir um problema, a Emília deve reportar essa situação ao seu responsável e ao Departamento de Compliance para decidir se o relacionamento com o parceiro deve ser gerido por outra pessoa. Isso não afeta o caráter ou a capacidade de Emília. As situações que aparentam ser conflitantes devem ser evitadas como se efectivamente houvesse um conflito real.

Os nossos valores na prática:

Muitas ações e comportamentos podem criar conflitos de interesses

Outros potenciais conflitos de interesses comuns incluem:

- Aceitar presentes—c de corretores, segurados, clientes, fornecedores e outras pessoas que façam negócios com a nossa empresa (consulte “Presentes e ofertas de entretenimento”);
- Aceitar negócios em nome da Chubb com familiares ou amigos, como por exemplo fechar um contrato da Chubb com o cunhado;
- Possuir um interesse significativo ou desempenhar uma função importante em empresas externas que sejam clientes ou potenciais clientes ou ainda concorrentes da Chubb;

- Tirar vantagem pessoal de oportunidades de investimento que nos sejam confiadas em virtude da posição que ocupamos na Chubb;
- Fazer investimentos pessoais em empresas que sabemos que são candidatas a aquisição ou a investimentos por parte da Chubb;
- Receber ou conceder empréstimos ou garantias de obrigações a funcionários, executivos ou diretores de outras empresas que façam negócios com a Chubb ou aos seus respectivos familiares.

Relatório anual

Como funcionários, executivos e diretores da Chubb, temos que reportar quaisquer conflitos de interesses (ou potenciais conflitos de interesses) assim que eles surgem e integrando a Declaração de reafirmação anual do Código de conduta da Chubb.

Evitando suborno e corrupção

O nosso compromisso de gerir os negócios sempre com integridade significa que confiamos na excelência dos nossos produtos e serviços para conquistar negócios. Como valorizamos as práticas comerciais éticas e legais, nunca recorreremos a suborno ou outras práticas de corrupção. Os princípios e as leis anti suborno aplicam-se às operações da Chubb em todos os locais.

A legislação de muitos países proíbe presentes ou pagamentos dados em troca de um favor, recompensa financeira, ação oficial imprópria ou outro benefício.

Nos EUA, a FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) considera crime os pagamentos feitos a agentes estrangeiros de qualquer parte do mundo se a intenção for influenciar uma decisão oficial para obter vantagens comerciais.

No Reino Unido, a “Bribery Act” proíbe conduta semelhante que envolva proporcionar a alguém uma vantagem financeira ou de outro tipo para incentivar essa pessoa a executar as suas funções ou atividades de maneira imprópria ou para recompensar essa pessoa por já ter agido dessa maneira. A “Bribery Act” aplica-se a negociações com oficiais do governo bem como com organizações comerciais. A “Bribery Act” também considera crime receber um suborno ou não evitar o suborno.

Para nos protegermos até mesmo da aparência de suborno, não devemos:

- Fornecer algo de valor a um agente do governo ou a um funcionário de outra organização, quando a finalidade desse pagamento for obter uma vantagem indevida. Isso inclui pagamentos e presentes entregues indiretamente através de terceiros (como um agente, consultor, representante de vendas, distribuidor ou prestador de serviços).

- Fazer pagamentos facilitadores. Estes são pequenos pagamentos para assegurar o desempenho de serviços ou ações de rotina que a empresa, de outro modo, teria direito a receber, como direitos aduaneiros, vistos de imigração e de trabalho.

Para obter mais informações, consulte a *Política para evitar suborno e corrupção* da Chubb.

Clara contratou um antigo funcionário do governo como agente para ajudá-la na contratação com uma agência governamental local. Quando o agente solicita uma grande quantidade de dinheiro logo de início, Clara pergunta como tenciona ele gastá-la. Ele sugere o registo a título de “despesa comercial”, informando que a utilizaria para “acelerar o processo”.

Clara suspeita que o agente provavelmente estará a usar o dinheiro para suborno e ela sabe que é responsável por manter registos honestos e precisos. Ela reporta a conversa ao seu responsável e, juntos, decidem que seria melhor terminar o contrato da Chubb com esse agente.

Ofertas e entretenimento

Ao gerir negócios da Chubb, podemos ocasionalmente oferecer presentes e entretenimento, assim como recebê-los de terceiros. Essas cortesias comerciais podem ajudar-nos a promover o trabalho em equipa e a construir relacionamentos fortes, mas também devemos reter que as nossas ações devem estar em conformidade com as diretrizes da empresa, bem como com todas as outras políticas, leis e regulamentos aplicáveis.

Embora deva haver bom senso em todas as situações, em nenhuma circunstância nós, os membros da nossa família ou qualquer outra pessoa que atue em nosso nome deve:

- Oferecer, solicitar ou aceitar subornos
- Solicitar, aceitar ou oferecer presentes, refeições, entretenimento, viagens ou estadias como incentivo comercial ou troca de favores
- Tentar influenciar de forma inapropriada a decisão comercial, a imparcialidade, a integridade ou a lealdade de outra pessoa
- Conscientemente criar um conflito de interesses segundo as práticas habituais do setor
- Conscientemente violar as práticas específicas da outra parte ou a lei

Também asseguramos que quaisquer cortesias comerciais que ofereçamos ou aceitemos:

- Sejam condizentes com as boas práticas comerciais e as leis locais.
- Se relacionem com assuntos comerciais gerais e não específicas.
- Não sejam um incentivo comercial impróprio.
- Não constrem a Chubb se divulgadas publicamente.

- Não sejam de mau gosto nem envolvam um local que possa causar um impacto negativo sobre a Chubb (ou seja, sem envolver eventos de mau gosto ou de apelo sexual ou quaisquer outros eventos que violem o compromisso da Chubb com o respeito mútuo).
- Não ocorram com frequência suficiente para sugerir um motivo impróprio.

Presentes proibidos

Exceto quando recebemos aprovação prévia do Compliance, os funcionários, executivos e diretores da Chubb não podem solicitar, aceitar ou oferecer os seguintes presentes:

- Dinheiro ou equivalências em dinheiro, como bônus, cheques bancários, cheques de viagem, ordens de pagamento, títulos de investimento, instrumentos ou serviços negociáveis, pagamento de encargos de cartão de crédito ou algo semelhante, *independentemente do valor*.
- Qualquer bem oferecido ou recebido por qualquer indivíduo cujo valor exceda US\$ 250,00 (ou o equivalente em moeda local) no total acumulado durante um ano.

Para obter mais informações, consulte a *Política sobre ofertas e entretenimento* da Chubb.

Os nossos valores na prática:

Refeições e entretenimento

Como funcionários, executivos e diretores da Chubb podemos aceitar ou oferecer refeições e entretenimento de parceiros de negócio (funcionários, executivos e diretores que não sejam da Chubb) ou de potenciais parceiros de negócios, desde que estes nos acompanhem. Podemos aceitar refeições ou bilhetes para eventos desportivos, teatro e outros eventos recreativos (como partidas de golfe), desde que a finalidade seja discutir questões comerciais com parceiros de negócio que não sejam da Chubb. Isso significa que, em geral, não aceitaremos convites para tais eventos se um parceiro de negócio que não seja da Chubb não esteja presente.

Viagens e estadias

Promover e participar em encontros comerciais, apresentações ou eventos recreativos com a finalidade de discutir genericamente temas comerciais e divulgar a marca geralmente é uma prática aceite no nosso setor. Como isso frequentemente envolve uma viagem, é comum que o promotor forneça estadia e/ou transporte aos participantes. Podemos oferecer ou aceitar viagem e estadia para esses eventos, desde que sejam razoáveis dadas as circunstâncias, e que os eventos sejam abertos a um número suficiente de pessoas do setor, de forma a ser considerado de ampla participação.

As unidades de negócios da Chubb que planeiam promover ou participar nesses eventos devem enviar os detalhes do evento através do Village.

P: A empresa de Jaime está ansiosa por estender a sua relação com um cliente específico para além da cobertura de propriedade. Numa discussão com o cliente sobre uma proposta pendente de outra cobertura, o representante do cliente comenta com Jaime um evento desportivo importante que o cliente está patrocinando e sugere que a proposta de Jaime seria olhada de maneira mais favorável se sua empresa comprasse um conjunto de bilhetes. O que deve Jaime fazer?

R: Jaime decididamente não deve aceitar essa oferta. Essa sugestão constitui um incentivo comercial impróprio, e Jaime deve recusar a oportunidade de comprar os bilhetes e reportar a conversa imediatamente ao Compliance Officer da sua empresa.

Protegendo os bens da empresa

O nosso compromisso com o trabalho em equipa significa que todos nós ajudamos a proteger os ativos da nossa empresa. Esses materiais permitem-nos fazer o nosso trabalho e fornecer os serviços que os nossos clientes esperam.

Propriedade própria, fundos e instalações

A propriedade própria da Chubb inclui o equipamento e os bens que utilizamos diariamente, bem como os fundos que mantêm os nossos negócios, assim como as instalações em que trabalhamos.

Como o roubo, a negligência e o desperdício têm um impacto directo na rentabilidade da Chubb, protegemos os bens da empresa, usamos esses bens apenas com propósitos comerciais legítimos e de forma eficiente.

Informações internas e confidenciais

Um dos bens mais valiosos da Chubb são as informações. A Chubb conta com cada um de nós para proteger as suas informações internas e confidenciais.

Portanto, devemos:

- Manter estrita confidencialidade de todas as informações confidenciais da empresa sob o nosso controle.
- Evitar partilhar informações confidenciais com qualquer pessoa, até mesmo com um colega de trabalho, que não precise saber delas.

Consultamos o nosso conselheiro jurídico ou o Compliance Officer atribuído à nossa empresa antes de divulgar informações confidenciais a terceiros, mesmo quando haja uma finalidade comercial legítima para essa divulgação.

O que são informações confidenciais?

Informações confidenciais podem ser quaisquer informações que não estejam disponíveis publicamente. Por exemplo:

- Acordos orais ou por escrito entre a Chubb e funcionários, agentes, parceiros estratégicos ou terceiros
- Informações financeiras sobre a Chubb
- Informações sobre possíveis aquisições
- Informações sobre investimentos ou práticas de investimento da Chubb
- Acordos de compensação com parceiros
- Informações de funcionários
- Informações financeiras e médicas pessoais não públicas de clientes, clientes potenciais ou segurados
- Informações recebidas de terceiros adstritas a obrigação de confidencialidade
- Listas e contratos de clientes, dados de quota de mercado, contratos de parceiros e outros arquivos

Conservação de documentos,

Muitos países onde a Chubb está presente têm leis e regulamentações que regulamentam a conservação e a destruição de documentos e informações da empresa. A responsabilidade da Chubb em conservar esses

documentos e essas informações também pode surgir afetada pelas nossas responsabilidades contratuais com

terceiros. A Chubb guarda e destrói os documentos de acordo com as políticas aplicáveis de conservação de documentos da empresa. A Chubb também cumpre as designadas “legal holds” que exigem que os documentos sejam mantidos além dos prazos típicos de conservação na medida em que exista ou se antevêja como provável litigiosidade. Nunca destrua, altere ou tente ocultar documentos que possam ser necessários numa questão judicial ou numa investigação. Quando uma acção de retenção for lançada, isso será publicado no Village. Para obter mais informações sobre as políticas de conservação de documentos da Chubb aplicáveis, contate o Compliance Officer ou um conselheiro jurídico atribuído à sua empresa.

Reporting

Em determinadas circunstâncias, a divulgação, o acesso ou a transferência de informações confidenciais não autorizados pode originar uma violação da legislação de proteção de dados ou de obrigações com os clientes ou parceiros comerciais. Ao tomar conhecimento de qualquer incidente real ou potencial envolvendo informações ou de qualquer violação da segurança dos dados, reporte imediatamente o evento a um responsável e ao Compliance Officer atribuído à sua empresa. Para obter mais informações sobre como reportar esse evento, acesse ao Village.

Comunicações electrónicas e segurança dos dados

A Chubb incentiva o uso de recursos tecnológicos, como telefones, dispositivos móveis, computadores, software, ferramentas internas de colaboração e a Internet, desde que esse uso não envolva ganho pessoal ou atividades que possam violar as políticas da Chubb. Como funcionários, executivos e diretores da Chubb compreendemos a importância e o custo dos recursos tecnológicos que a empresa nos disponibiliza. A Chubb fornece os recursos necessários para realizarmos o nosso trabalho, e temos o dever de usar esses recursos de forma responsável e adequada.

Também mantemos a responsabilidade de usar essas tecnologias para proteger as informações da empresa. Quando usamos recursos electrónicos como laptops ou desktops da empresa, devemos garantir que esses recursos estão protegidos e que o acesso aos dados que eles permitem esteja protegido com passwords ou protegido fisicamente o tempo todo.

Compreendemos que todos os dados de comunicações que criamos, enviamos, recebemos e armazenamos usando sistemas da Chubb são propriedade da Chubb, assim como determinadas ferramentas que facilitam a comunicação ou auxiliam a colaboração entre os funcionários, como computadores, servidores e unidades partilhadas, softwares de produtividade para escritórios, ferramentas de colaboração e e-mail.

Todas as dúvidas sobre como lidar com as comunicações electrónicas devem ser apresentadas a um responsável. A *Política sobre Comunicações electrónicas e segurança dos dados* contém informações adicionais.

Os nossos valores na prática:

Para ter a certeza de que as nossas mensagens electrónicas são respeitadas, profissionais e seguras, nós...

- Relemos antes de enviar e não apenas para detectar erros, mas para garantir que a mensagem é simples, clara e objetiva.
- Pensamos duas vezes sobre usar a opção “Responder a todos”, enviando a mensagem apenas para as pessoas que realmente precisam dela.
- Excluimos anexos ao encaminhar e-mail, a menos que sejam absolutamente necessários.
- Discutimos tópicos confidenciais por telefone ou pessoalmente e reservamos a correspondência electrónica para formalizar o acordo final sobre as questões.
- Evitamos brincadeiras e sarcasmo. Um comentário sarcástico que poderíamos fazer por telefone pode ser mal-interpretado na comunicação electrónica.

- Nunca tiramos conclusões sobre a moralidade, a legalidade, a responsabilidade ou as implicações de cobertura de uma prática, a menos que um conselheiro tenha analisado e aprovado o conteúdo.
 - Evitamos o uso do sistema de e-mail da Chubb para comunicações pessoais e lembramos que tudo o que colocamos nos sistemas da Chubb pode ficar sujeito a monitoramento pela empresa no respeito integral pelos requisitos legais em vigor em matéria de privacidade no local de trabalho.
-

Responsabilidades com os acionistas

Relatórios financeiros e contabilidade

Os registos financeiros e de contabilidade da Chubb estar completos e atualizados. Esses registos fornecem as principais informações que são fundamentais para a gestão eficiente de nossa empresa e o cumprimento de nossas obrigações junto dos acionistas, órgãos governamentais e o público. A Chubb não permite que a integridade dos seus registos ou declarações financeiras sejam de forma alguma comprometedores.

A Chubb deve obedecer a vários regulamentos relativos a relatórios financeiros e de contabilidade, bem como manter controlos e processos internos apropriados para garantir que a contabilidade e as informações financeiras são compiladas e descritas de forma precisa. Os livros, registos, contas e declarações financeiras da Chubb devem ser mantidos de forma razoavelmente detalhada, devem refletir corretamente as transações da Chubb e devem estar em conformidade com as exigências legais e de contabilidade aplicáveis.

Dependendo do cargo que ocupamos na empresa, podemos ser questionados pelos reguladores para fornecer as informações necessárias a garantir que os nossos relatórios públicos sejam completos, corretos e compreensíveis. Assumimos essa responsabilidade com seriedade e fornecemos respostas rápidas, completas e precisas às perguntas relacionadas com os requisitos de divulgação pública da Chubb.

Compreendemos que não podemos manter fundos ou bens não registados ou não oficiais, a menos que seja permitido por lei e pelos princípios de contabilidade aplicáveis. Não podemos ajudar outras pessoas a falsificar registos financeiros ou de contabilidade de outra empresa.

Também compreendemos que as informações financeiras da nossa empresa apenas poderão ser disponibilizadas a pessoas externas à nossa empresa com autorização prévia apropriada e apenas por pessoas indicadas como porta-vozes oficiais da Chubb.

Quaisquer dúvidas ou preocupações sobre a integridade dos registos financeiros da Chubb devem ser reportadas ao Diretor financeiro, Diretor de contabilidade, Responsável de Auditoria, General Counsel ou Responsável de Compliance da empresa; o Responsável do comité de auditoria do Conselho de Administração da Chubb Limited (pelo [e-mail `chmnaudit@chubb.bm`](mailto:chmnaudit@chubb.bm)); ou a qualquer administrador membro do Comité de auditoria do Conselho de Administração. Também pode ser feita notificação através da Chubb Ethics Helpline. O comité de auditoria, sujeito às obrigações resultantes das leis aplicáveis, tratará essas informações como confidenciais.

Prevenindo e relatando fraudes

Qualquer tentativa de logro para atingir ganhos injustos ou ilícitos para si mesmo ou para a empresa é inaceitável. Compreendemos como a desonestidade pode afetar a reputação da Chubb.

A nossa reputação e a reputação da Chubb são decididamente importantes para o nosso contínuo sucesso. Por esse motivo, não cometemos nenhum ato de fraude.

A atividade fraudulenta pode incluir qualquer situação que envolva ações desonestas ou contrárias ao que é estabelecido pela lei ou regulamentos. Muitos exemplos de fraude são abordados noutras seções deste Código, inclusive branqueamento de capitais e comportamentos anti concorrenciais. É imprescindível à nossa reputação e integridade e à da nossa empresa que reportemos qualquer atividade fraudulenta aos representantes apropriados, conforme consta em “Reportando dúvidas e preocupações”.

Aqueles que se envolverem em atividade fraudulenta estarão sujeitos a ações disciplinares rigorosas, incluindo eventual despedimento com justa causa e possível ação civil e/ou criminal, o que poderá resultar em sentenças de prisão, multas severas e/ou penalidades civis.

Os nossos valores na prática:

Por vezes, podemos discordar das outras pessoas relativamente a regras ambíguas (no que concerne a requisitos legais ou de contabilidade) e a como elas se podem aplicar em determinadas circunstâncias. Debater ambiguidades e a forma como lidamos com elas, por si só, não sugere qualquer motivação desonesta.

Na Chubb, somos encorajados a partilhar pontos de vista profissionais, e todos nós sabemos que a integridade deve estar no centro das nossas ações. Essas situações podem ser evidenciadas nos seguintes exemplos de fraude:

- Desvio de fundos da Chubb, inclusive cobrando prémios em benefício da Chubb mas não os remetendo à Chubb.
- Apropriação indevida, má utilização, destruição, remoção ou ocultação de bens da Chubb, inclusive dinheiro, propriedade tangível, propriedade intelectual e segredos comerciais.
- Deturpação intencional de qualquer aspecto na experiência de alguém no âmbito de um processo de emprego, ou de outros documentos preenchidos ou enviados no processo de obtenção ou confirmação de emprego na Chubb.
- Inclusão intencional, nos registos da Chubb, em declarações financeiras ou em documentos de impostos, de informações que não sejam precisas ou em conformidade com os padrões de contabilidade apropriados.
- Inclusão intencional, em apólices de seguro ou em documentação de indemnização, de informações que não sejam precisas ou que não estejam em conformidade com os padrões apropriados do setor.
- Negociações ou informações não autorizadas no âmbito de processos de sinistro.
- Uso não autorizado de informações do cliente para ganho pessoal.

- Alteração ou falsificação de documentos de negócios.
- Declarações falsas para reguladores de seguros ou seus agentes.
- Oferta ou aceitação de subornos ou comissões envolvendo autoridades governamentais, fornecedores, prestadores de serviços ou agentes (consulte também as seções “Ofertase entretenimento” e “Evitando suborno e corrupção” acima).

Tratamento de informações internas

Muitos países nos quais a Chubb está presente têm legislação sobre valores mobiliários que regulamenta a compra e a venda de títulos com a intenção de proteger os investidores. Essas leis baseiam-se em parte na convicção de que todas as pessoas que negociam os títulos de uma empresa devem ter acesso em condições de igualdade a todas as informações relevantes sobre ela, ou seja, qualquer informação à qual um investidor daria grande importância ao tomar uma decisão de compra, venda ou manutenção de títulos.

Devido à gravidade das questões que envolvem o uso de informações privilegiadas, nós nunca negociamos títulos da Chubb quando estamos na posse de informações relevantes não públicas sobre a Chubb. O mesmo acontecerá se possuímos informações privilegiadas sobre qualquer um dos parceiros comerciais da Chubb cotados em bolsa.

Se alguma vez tiver dúvidas sobre se uma informação é relevante ou não pública, consulte seu responsável ou conselheiro jurídico, ou o Compliance Officer atribuído à sua empresa. Para obter mais informações, consulte a *Política sobre Restrições de negociação de títulos da Chubb*.

Exemplos comuns de informações privilegiadas:

- Mudanças na gestão de topo Fusões e aquisições
- Projeções de futuros ganhos ou perdas
- Litígio pendente ou potencial

Branqueamento de Capitais

Temos o compromisso de criar um ambiente que não tolere o branqueamento de capitais.. Para ajudar as autoridades legais competentes nos seus esforços de julgar criminosos, para cumprir todas as leis locais e proteger a reputação da Chubb, temos a obrigação de identificar indícios de branqueamento de capitais, denunciar atividades suspeitas e evitar aqueles que usariam a Chubb para essas finalidades.

O que é o branqueamento de capitais?

É o processo pelo qual os indivíduos tentam fazer com que grandes quantidades de dinheiro “sujo” (dinheiro obtido com atividades ilegais, como o tráfico de droga) pareçam ter origem numa fonte legítima. Os criminosos tentam colocar o dinheiro em circulação rapidamente, o que torna mais difícil para as autoridades a sua identificação, e estão constantemente procurando novas formas de disfarçar como legítimo dinheiro obtido ilicitamente,

Os nossos valores na prática:

Conhecendo os nossos clientes

Conhecer os nossos clientes e compreender os seus negócios são etapas fundamentais na identificação e na prevenção de esquemas de branqueamento de capitais. Embora seja mais provável que as tentativas de branqueamento de capitais venham de novos clientes, também é possível encontrarmos atividades suspeitas em clientes já antigos quando eles alteram as suas rotinas. Podemos procurar sinais de alerta questionando o seguinte:

- O montante da transação é condizente com as atividades normais do cliente ou tipo de cliente?
- A transação é racional no contexto das atividades comerciais ou pessoais do cliente?
- O padrão das transações mudou?
- Para transações internacionais, o cliente tem um motivo óbvio para fazer negócios com o outro país envolvido?

A nossa falha em identificar e denunciar suspeitas de atividades de branqueamento de capitais pode violar as leis locais e prejudicar a reputação da Chubb; portanto, devemos obrigatoriamente denunciar transações suspeitas da seguinte forma:

- Denunciar imediatamente a nossa suspeita ao AML Officer ou ao Compliance Officer atribuído à nossa empresa.
- Levando o assunto imediatamente à atenção de um Responsável.
- Encaminhando preocupações para o departamento de auditoria interna ou Compliance.
- Reportando o assunto de acordo com a seção “Reportando dúvidas e preocupações” deste Código.

Adotaremos os mesmos procedimentos se houver uma suspeita de que funcionários da Chubb estão envolvidos em conduta que favoreça o branqueamento de capitais. Caso a suspeita envolva responsáveis, contate o Compliance Officer atribuído à sua empresa ou a Auditoria interna, ou a Chubb Ethics Helpline.

P: Roberto tem um cliente que só no mês passado adquiriu uma apólice de seguro para cobrir uma valiosa coleção de arte particular, e agora o cliente está solicitando uma indenização, alegando que várias peças de arte cujo preço é inestimável foram roubadas. Roberto lembra-se de que um dos seus colegas teve um caso semelhante envolvendo o mesmo cliente cerca de seis meses atrás, o que o torna suspeito. O que ele deve fazer?

R: Roberto deve denunciar imediatamente esse caso ao seu responsável, o qual poderá encaminhá-lo para

A Auditoria interna ou o Departamento de Compliance. O fato de um cliente estar reivindicando uma grande indenização logo após a aquisição da apólice, e o fato de esse não ser um incidente isolado, sugerem que o cliente possa estar tentando usar a Chubb para branqueamento de capitais. Para promover e proteger a nossa reputação de integridade, todos nós devemos estar atentos a possíveis esquemas de branqueamento de capitais.

Sanções comerciais e económicas

Como uma empresa global, a Chubb deve sujeitar-se a uma ampla variedade de restrições ao comércio internacional, incluindo leis de importação e exportação, bem como sanções comerciais.

Além disso, todos nós devemos cumprir todas as leis e regulamentações aplicáveis relativas a sanções económicas em todos os países nos quais operamos.

Muitos dos países nos quais a Chubb opera impõem restrições legais contra a realização de negócios com determinados governos e indivíduos. Algumas dessas restrições aplicam-se até mesmo às operações da Chubb fora do país de origem da lei ou regulamentação. A Chubb cumpre escrupulosamente essas restrições nos seus negócios, quer em função do seu compromisso de estar em conformidade com todas as leis e regulamentações que regem as suas operações quer em função do seu desejo de proteger a sua reputação

Os nossos compromissos e requisitos legais nesta área podem ser complexos, portanto, cada um de nós deve certificar-se de que compreende as leis e regulamentações aplicáveis ao seu trabalho e ao seu local. Para obter mais informações, consulte a *Política sobre sanções comerciais e económicas* da Chubb.

A nossa dedicação aos clientes e parceiros comerciais

Tratando clientes, fornecedores e concorrentes com imparcialidade

Nós tratamos todos com honestidade e imparcialidade, inclusive clientes, fornecedores e concorrentes da empresa. Temos o compromisso de cumprir todas as obrigações contratuais e orgulhamo-nos de garantir que os nossos produtos e serviços respeitam os mais elevados padrões de qualidade.

O bom senso ajuda-nos a evitar ações que possam de alguma forma ser vistas como obtenção de vantagens ilícitas de outras pessoas.. Nós esforçamo-nos muito para trabalhar como uma equipa com clientes e fornecedores; portanto, não desejamos ser manipuladores, ocultar informações importantes, usar informações privilegiadas em benefício próprio ou deturpar fatos para outras pessoas.

Lidar correctamente com as outras pessoas também significa garantir que estejamos acima de qualquer juízo de censurabilidade nos nossos relacionamentos com fornecedores (consulte “Ofertas e entretenimento”), concorrentes (consulte “Competindo imparcialmente”) e autoridades governamentais (consulte “Evitando suborno e corrupção” e “Relacionamentos comerciais com governos e entidades”).

Competindo correctamente

A concorrência justa garante que os nossos clientes obtenham o melhor serviço possível ao melhor preço possível. A legislação da concorrência (também conhecida como lei antitrust) foi criada para promover uma concorrência vigorosa e livre de negociações antiéticas, de acordo com as legislações vigentes em todas as regiões em que a Chubb opera.

As leis de concorrência são bastante complexas e o reconhecimento de ações impróprias normalmente depende de uma compreensão plena do mercado no qual um produto está sendo vendido, entre outros fatores. Por esse motivo, nós consultamos conselho jurídico da Chubb sempre que há preocupações sobre potenciais violações das leis da concorrência ou da política da Chubb. Quem trabalha nas áreas de underwriting, vendas e gestão, e aqueles que participam em associações empresariais, grupos que fixam padrões do setor ou outras reuniões que envolvam concorrentes devem estar especialmente atentos às exigências das leis e regulamentos de concorrência.

Os nossos valores na prática:

Proteção contra conduta ilegal

- Não recolha informações como preços ou critérios de contratação de seguros da concorrência ou dos seus representantes.
- Evite qualquer acordo, combinação ou discussão com qualquer concorrente em relação a:
 - Preços ou descontos
 - Termos ou condições de venda, inclusive crédito
 - Lucros, margens de lucro ou custos
 - Propostas concretas ou prováveis

- Regiões de vendas ou acções de marketing
- Seleção, classificação, rejeição ou perda de clientes ou classes de clientes
- Troca de informações concorrenciais (como matrizes de cálculo de preços, metodologias de classificação, práticas de previsão actuarial e de reserva)
- Comissões de agentes e corretores

- Mesmo um acordo verbal informal pode violar as leis da concorrência.
- As conversas podem ser comprometedoras. É sempre melhor não falar de preços, termos e condições com a concorrência.
- A lei proíbe acordos, portanto, mesmo que não seja formalizado um acordo final, o incidente ainda poderá ser uma violação dessas leis.
- Embora uma conduta comercial paralela possa não ser ilegal, ela poderá ser considerada evidência de um acordo.

Reuniões envolvendo concorrentes

Na preparação para participar em qualquer reunião que envolva concorrentes, devemos:

- Rever previamente a agenda de cada reunião, analisando detalhadamente os tópicos que possam representar implicações na lei de concorrência desleal, como “práticas de mercado” ou “política de preços”.
- Encorajar a organização a estabelecer apenas o negócio agendado e evitar discussões de tópicos confidenciais que não estejam na agenda.
- Rever as atas após a reunião, para ter a certeza de que elas descrevem com precisão as ações realizadas durante a reunião.
- Considerar os riscos relacionados com a concorrência desleal ao participar em reuniões informais ou durante uma reunião formal.
- Limitar, como regra geral, discussões sobre assuntos relacionados com o setor de seguros e evitar discutir assuntos específicos da empresa.

Observação: as guidelines comerciais da Chubb fornecem orientação adicional sobre o que podemos ou não fazer ao contactar com corretores, outros mediadores e os nossos concorrentes. Essas guidelines e outras políticas relevantes, como as nossas Guidelines de Compliance *em antitrust*, estão disponíveis no Village.

Os nossos valores na prática:

Numa reunião com colegas da concorrência, o que podemos discutir?

SIM	NÃO
<ul style="list-style-type: none">• Tendências e desafios gerais do setor• Ação legislativa, reguladora ou judicial que afete todo o sector• Tópicos do setor noticiados	<ul style="list-style-type: none">• Informações confidenciais• Planos de negócios da Chubb• Preços, comissões, custos ou termos• Alocação de clientes ou territórios

P: A Chubb decidiu fazer uma parceria estratégica com outros fornecedores de seguros para desenvolver os nossos interesses. Daniela, Samuel e alguns dos seus colegas estão representando a Chubb numa reunião no âmbito dessa parceria. Daniela observa que, durante uma refeição numa noite, Samuel está falando demais com alguns representantes de outras empresas. Daniela observa Samuel falar sobre uma futura proposta, o que parece despertar o interesse dos representantes da empresa concorrente. O que Daniela deve fazer?

R: Daniela deve interromper a conversa imediatamente para evitar que Samuel divulgue mais detalhes. Embora a outra empresa agora seja um parceiro, a discussão é anticoncorrencial por natureza e poderia acarretar sérias consequências para Samuel e para a nossa empresa. Da mesma forma, se Daniela ouvisse a conversa e não fizesse nada para interrompê-la, ela poderia também ser responsabilizada. Após a intervenção de Daniela, deixando claro que a Chubb não fará parte de quaisquer atividades antitrust, ela deveria, imediatamente, reportar o que ouviu a um conselheiro jurídico ou ao Compliance Officer atribuído à sua empresa.

Os nossos valores na prática:

Não participe.

Se você estiver numa reunião na qual questões confidenciais relacionadas com a concorrência estiverem a ser discutidas, solicite que o grupo pare de discutir esses assuntos. Se a discussão continuar, saia da reunião depois de solicitar que sua objeção à discussão e sua saída fiquem anotadas nos registos da reunião.

Obtendo informações da concorrência

Entender o que os nossos concorrentes estão a fazer pode ser útil para o desenvolvimento dos nossos próprios planos de negócios. É perfeitamente aceitável obter informações sobre os nossos concorrentes usando quaisquer meios disponíveis para o público em geral. Por exemplo, podemos usar documentos como comunicados à imprensa e relatórios ou declarações públicas. No entanto, nunca devemos obter essas informações usando fraude, logro, declaração falsa ou qualquer outro meio ilegal ou não ético. Além disso, os funcionários da Chubb que trabalharam anteriormente para os nossos concorrentes nunca são pressionados para divulgar informações confidenciais da empresa anterior, nem a Chubb deve receber intencionalmente tais informações deles.

P: Alan, um corretor de seguros da Chubb, tem um amigo, Michel, que trabalha na actual seguradora de um programa que Alan espera cotar. Michel chama Alan para sugerir que almoçem juntos, pois não se têm encontrado ultimamente. Alan quer aceitar, mas também sabe que poderia haver um conflito de interesses comerciais. O que Alan deve fazer?

R: Alan pode almoçar com o seu amigo, mas deve conversar apenas sobre assuntos pessoais. Em nenhuma circunstância Alan e Michel devem discutir qualquer assunto relacionado com preços e os detalhes de qualquer cliente específico. Se Michel mencionar um desses tópicos, Alan deve interrompê-lo, lembrando-o de que não é um assunto adequado para conversarem e, depois, reportar o incidente ao Departamento jurídico da Chubb imediatamente.

Protegendo informações de terceiros

Os Colaboradores da Chubb protegem sempre qualquer informação obtida dos fornecedores ou de outros parceiros comerciais. Nós tratamos essas informações com o mesmo cuidado que dedicamos às informações da Chubb.

Relacionamentos comerciais com governos e entidades

Por vezes, a Chubb trabalha para um governo ou para uma das suas entidades. Quando o governo ou uma das suas entidades é nosso cliente, são aplicadas leis e regras especiais. Essas regras podem ser muito mais rigorosas do que aquelas que governam os nossos contratos comerciais (consulte, por exemplo, “Evitando suborno e corrupção”).

Quando estamos a trabalhar num contrato com o governo, individualmente ou numa equipa, compreendemos que somos responsáveis por conhecer e cumprir sempre as exigências exatas do contrato. Nunca nos devemos desviar das regras específicas do contrato sem autorização, por exemplo deixando de seguir os procedimentos aplicáveis.

Ao trabalhar com contratos ou subcontratos do governo, é imprescindível que estejamos familiarizados e sigamos todas as políticas, leis e regulamentos aplicáveis ao nosso trabalho.

Compromisso com as comunidades da Chubb

Atividades políticas e de solidariedade

Embora a Chubb incentive o nosso envolvimento em comunidades, compreendemos que a nossa participação é um compromisso pessoal. Exceto quando uma iniciativa de solidariedade organizada pela Chubb esteja em curso, quando adotamos causas políticas ou de solidariedade, fazemos isso com o nosso próprio tempo e usando os nossos próprios recursos pessoais.

Os nossos valores na prática:

- Não fazemos contribuições de fundos, propriedades ou serviços da empresa para qualquer candidato, partido ou comité político sem a aprovação prévia do departamento de assuntos governamentais da Chubb.
- Ao participarmos em atividades políticas ou quando nos pronunciarmos sobre questões públicas, tomamos o cuidado de não criar a impressão de que estamos a falar ou a agir em nome da Chubb, a menos que sejamos previamente autorizados pelo departamento jurídico ou de assuntos governamentais da Chubb.
- Obedecemos a todas as leis federais, estaduais e locais que regem a participação em assuntos políticos, incluindo aquelas que regem contribuições a partidos políticos, comités políticos nacionais e candidatos individuais.
- Sabemos que não podemos contactar (nem autorizar outra pessoa a contactar) funcionários do governo em nome da Chubb com a finalidade de influenciar a legislação ou os regulamentos sem a aprovação prévia e expressa dos departamentos jurídico e de assuntos governamentais da Chubb.

Além disso, operar ou participar em boicotes políticos ou económicos é ilegal em alguns países e pode estar sujeito a penalidades civis e criminais; portanto, consulte o departamento jurídico ou de assuntos governamentais da Chubb antes de participar num boicote ou de apoiá-lo.

Quando estiver em dúvida, consulte o Compliance Officer ou o representante de assuntos governamentais atribuído à sua empresa. Para obter mais informações, consulte a *Política para evitar suborno e corrupção* da Chubb.

Comunicações externas

A importância da precisão e da transparência

Sempre que interagimos ou comunicamos com qualquer pessoa fora da Chubb, temos a obrigação de sermos honestos. Isso inclui os nossos clientes, reguladores, órgãos do governo e todos os outros contatos externos. Consequentemente, devemos:

- Fazer declarações claras e precisas e nunca tentar deturpar, enganar ou fornecer informações incorretas.
- Cooperar total e prontamente com qualquer investigação interna ou externa de atividades comerciais da Chubb (de acordo com o aconselhamento do departamento jurídico da Chubb).
- Responder de maneira imediata, precisa e completa às solicitações dos órgãos do governo quanto a informações ou documentos relacionados com as atividades comerciais da Chubb. Caso receba essas solicitações, reporte-as imediatamente aos departamentos jurídico e de Compliance da Chubb. Representantes desses departamentos determinarão a resposta apropriada e darão a autorização necessária antes de fornecermos documentação a terceiros.

Os nossos valores na prática:

Se um erro for cometido, o melhor a fazer é admiti-lo.

Normalmente, a tentativa de encobrir os fatos é pior do que o próprio fato. Todos já vimos exemplos recentes disso: agentes do governo e líderes estatais que tentam (e falham em) encobrir erros e são eventualmente punidos. Às vezes a punição não é pela infração em si, o que pode até ser relativamente menor, mas sim por encobrir o erro.

É possível que, ao agirmos de boa fé, de acordo com a nossa compreensão das leis e dos regulamentos existentes, possamos fazer algo inadvertidamente em nome da empresa que posteriormente possa vir a ser interpretado como inapropriado. Os danos à reputação da Chubb serão maiores se tentarmos enganar os investigadores ou encobrir o que fizemos do que se apresentarmos os fatos de maneira completa e honesta, assim que interrogados. Ligue para o General Counsel ou para um representante do departamento jurídico para obter orientação adicional se for contatado por um agente do governo que esteja realizando qualquer tipo de investigação.

Declarações públicas

Como a reputação da Chubb é tão importante, não podemos representar a Chubb para o público nem fazer declarações públicas sem o consentimento e o apoio expressos dos representantes do departamento de comunicações da Chubb.

A responsabilidade pela gestão de todas as declarações públicas da Chubb é dos membros do departamento de comunicações globais da Chubb, dos seus colegas dos departamentos de comunicações regionais e ao nível de cada país, do departamento de relacionamento com investidores e do departamento de assuntos governamentais. Em circunstâncias limitadas, outros indivíduos selecionados também podem ser autorizados a fazer declarações públicas em nome da Chubb. Isso inclui todos os comentários por escrito e orais feitos para os media, autoridades governamentais, acionistas ou públicos em conferências e seminários, ou postados na Internet.

Os responsáveis das nossas unidades de negócios são responsáveis por trabalhar com o departamento de comunicações para examinar as oportunidades de publicidade, avaliar os seus riscos e aprovar as declarações públicas.

Mesmo quando temos autorização para fazer declarações públicas em nome da nossa empresa, não devemos:

- Fazer especulações sobre mudanças ou fornecer projeções sobre o preço das ações da Chubb, lucro futuro, ganhos ou posição financeira.
- Comentar rumores sobre fusão, aquisição, mudanças na administração ou outro evento comercial significativo.
- Divulgar informações internas sobre novos produtos, políticas ou estratégias.
- Especular sobre as condições gerais do mercado ou económicas.
- Discutir ou mencionar concorrentes específicos.
- Citar ou fazer referência a quaisquer informações financeiras que não tenham sido divulgadas publicamente.

Publicações na Internet, salas de conversação e blogs

Na actual sociedade de informação , publicar informações em sites de media , participar em salas de conversação e em blogs equivale a falar com os media. Nós não podemos usar esses fóruns para discutir assuntos ou opiniões relacionados com a Chubb ou com qualquer um dos seus negócios, para divulgar informações confidenciais ou internas da Chubb ou para responder a comentários sobre a empresa. Quando encontrarmos publicações preocupantes, deveremos apresentá-las aos representantes do departamento jurídico, de Compliance ou de comunicação atribuídos ao nosso negócio. Para obter mais informações, consulte as *Guidelines para redes sociais* da Chubb.

Semelhante critério deve ser adoptado ao discutir assuntos com colegas internamente no Village. Somos responsáveis pelo conteúdo que publicamos. Devemos ser sempre respeitosos com as outras pessoas e ter cuidado com as informações confidenciais sobre terceiros, inclusive clientes, assuntos comerciais e com os nossos colegas de trabalho.

Para obter mais informações, consulte a *Política de comunicações para declarações públicas* da Chubb, que inclui diretrizes específicas para diferentes situações, além de uma lista de contatos de representantes de comunicações globais e regionais, bem como de relacionamento com investidores.

Responsabilidade ambiental

A Chubb esforça-se para tornar os seus locais de trabalho ambientalmente sustentáveis. Trabalhamos para sermos tão eficientes no uso de recursos naturais quanto possível, e temos o compromisso de cumprir ou superar todas as leis, regras e regulamentos ambientais aplicáveis ao nosso trabalho.

Caso tenha ideias para melhorias nessa área, as suas sugestões serão bem-vindas no endereço acegreen@chubbgroup.com.

Exceções

Em pontuais situações, pode haver necessidade de solicitar uma exceção a alguns aspectos deste Código. Se a exceção envolver um executivo, executivo financeiro ou diretor, apenas o Conselho de Administração ou um comitê designado de administradores independentes poderá conceder essa exceção. Essas exceções e os motivos para concedê-las devem ser divulgados oportunamente, conforme exigido por lei.