



Código de Conduta e Ética

Sumário

1. Introdução	3	9. Interação com Partes Interessadas	15
2. Direcionamento Estratégico e Cultura PAN	4	9.1 Acionistas e Investidores	15
3. Compromissos Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa	5	9.2 Clientes e Usuários de Produtos e Serviços	15
4. Diversidade e Inclusão	7	9.3 Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros	16
5. Treinamento e Desenvolvimento	8	9.4 Concorrentes	17
6. Leis, Regulamentações e Normativos Corporativos	9	9.5 Setor Público, Relações Políticas e Governamentais	17
7. Prevenção a irregularidades e ilicitudes	10	9.6 Comunidade	18
7.1 Prevenção a Fraudes	10	9.7 Terceiro Setor	18
7.2 Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo	10	10. Imprensa e Redes Sociais	19
7.3 Prevenção à Corrupção	11	11. Relações de Parentesco	20
7.4 Prevenção ao conflito de interesses	11	12. Contribuições, Presentes e Brindes	21
7.5 Prevenção ao assédio ou agressão	12	13. Atividades Externas	22
8. Segurança da Informação, Cibernética, Propriedade Intelectual e Proteção de Ativos	13	14. Canal de Denúncia	23
		15. Medidas Disciplinares	24
		16. Revisão do Código de Conduta e Ética	25



1. Introdução

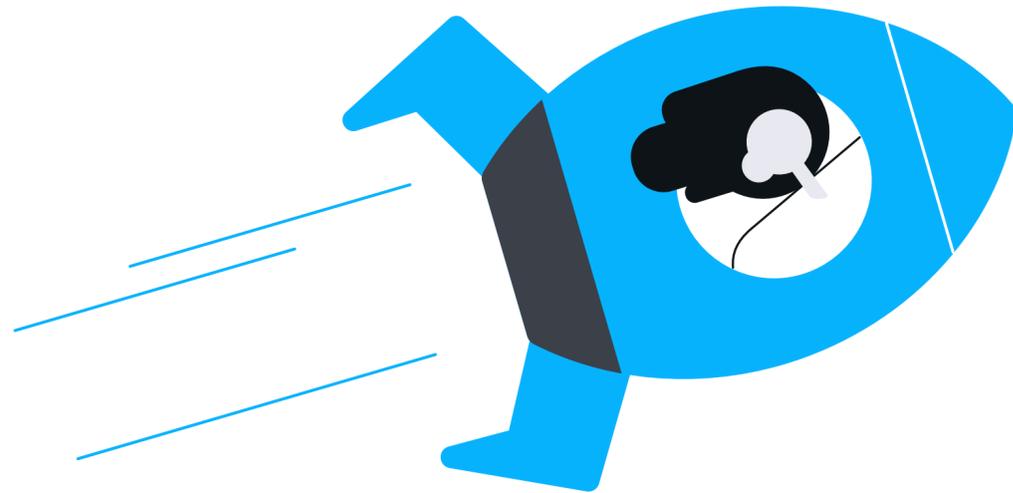
O PAN, em qualquer forma de relacionamento interno ou externo, preza pelo respeito à dignidade das pessoas e às boas práticas nos negócios, indispensáveis para a manutenção de relacionamentos sustentáveis e de confiança.

As premissas descritas em nosso Código de Conduta e Ética e sua conformidade com as normas, as regras e as políticas reforçam a nossa cultura, nossos princípios éticos, morais, valores e boas práticas que devem ser adotados no dia a dia, de modo a orientar nossas ações com consistência e coerência.

Este Código é aplicável aos administradores, sócios, colaboradores, terceiros contratados e todos aqueles que, de alguma forma, agem com vínculo ou em nome do PAN.

Cada colaborador ou colaboradora do PAN deve aderir formalmente a este Código, sendo responsável por:

- Cumprir as leis, as regulamentações e as políticas internas do PAN;
- Agir de acordo com os valores e princípios do PAN, assegurando que a nossa conduta diária esteja alinhada com as orientações deste Código;
- Comunicar a gestão imediata caso tenha dúvidas sobre a aplicação deste Código;
- Utilizar o Canal de Denúncias para reportar desvios de conduta, que serão devidamente tratados pelo Comitê de Ética do PAN, órgão colegiado responsável por analisar cada caso e endereçar as medidas cabíveis.



2. Direcionamento Estratégico e Cultura PAN

A Cultura PAN nos identifica, nos representa e nos une, de modo a traduzir a nossa essência por meio dos nossos Atributos Culturais:

Relações Verdadeiras e Duradouras

Compromisso com Excelência

Ousadia Empreendedora

Desempenho Admirável

Agilidade Efetiva

O nosso compromisso, os nossos atos e a nossa postura devem ser pautados pela transparência, sustentabilidade, inclusão, profissionalismo e relações respeitadas e colaborativas, em prol de um ambiente ético e íntegro, em conformidade com as premissas descritas neste Código, nas políticas e nos procedimentos internos, bem como com todas as regulamentações aplicáveis.

3. Compromissos Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa

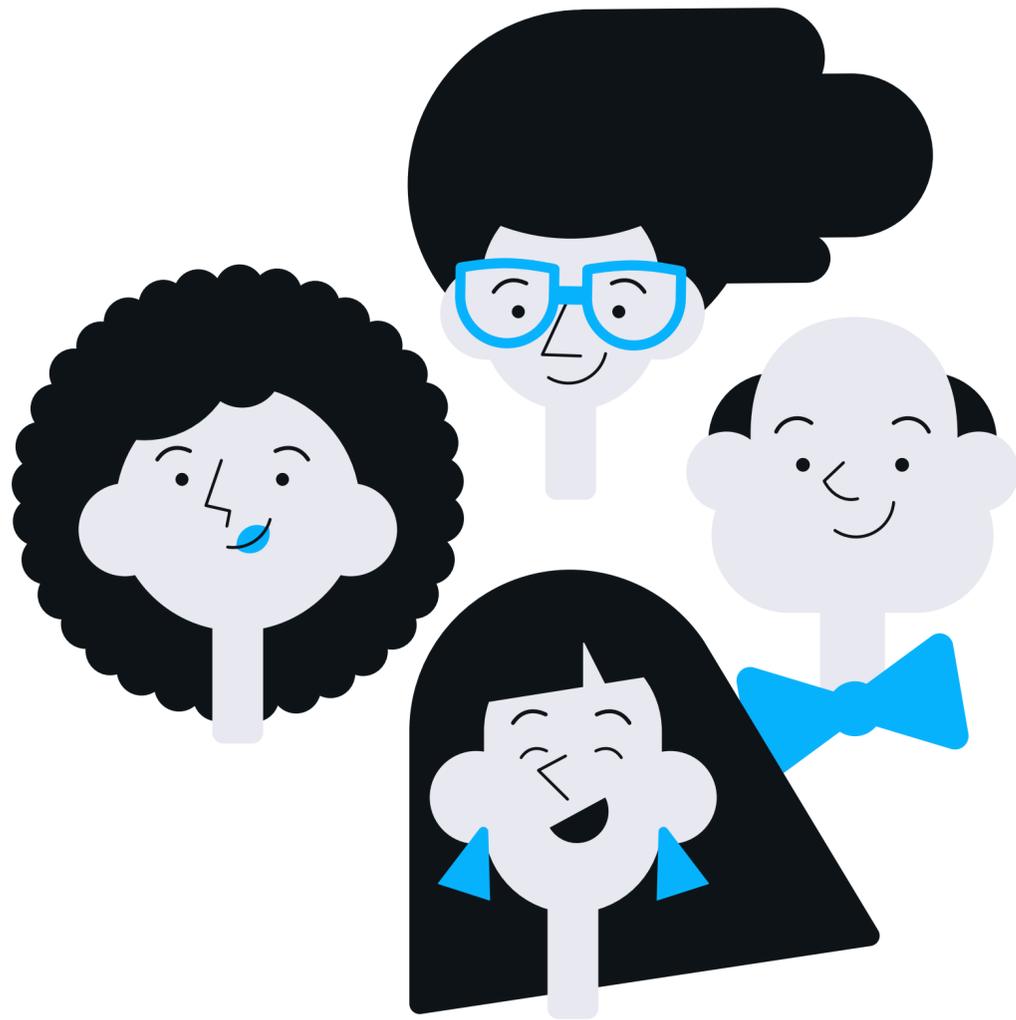




3. Compromissos Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa

Buscamos constantemente o desenvolvimento sustentável de nossos negócios e da comunidade em que atuamos, respeitando os seguintes princípios fundamentais:

- Compromisso formal com os 10 princípios universais da ONU, baseados em Direitos Humanos e Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção;
- Trabalhar em prol da Agenda 2030 da ONU, de forma assertiva, em direção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Promover o diálogo e o engajamento de nossas partes interessadas com o objetivo de gerar valor compartilhado na agenda de sustentabilidade;
- Respeitar e promover os direitos humanos de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU em nossa cadeia de valor;
- Apoiar e promover iniciativas e projetos de Responsabilidade Social com o objetivo de educar, proteger e desenvolver a comunidade em que atuamos;
- Incorporar critérios de sustentabilidade nos processos de tomada de decisão e na elaboração de novos produtos e serviços;
- Mapear e gerir impactos e externalidades sociais e ambientais advindas de nossas operações, produtos e parcerias, implementando programas estruturados para reduzir externalidades negativas, inclusive aquelas relacionadas a mudanças climáticas;
- Repudiar e prevenir toda e qualquer forma de (1) trabalho forçado, infantil e análogo à escravidão; (2) exploração da prostituição; (3) assédio sexual e moral; (4) discriminação por raça, cor, credo, religião, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, posicionamento político, cidadania e situação socioeconômica.



4. Diversidade e Inclusão

A valorização da diversidade e da inclusão em nossa conduta são requisitos inegociáveis no PAN, pois incentivamos um ambiente cada vez mais plural e representativo que permita que as pessoas possam se desenvolver na busca de seu potencial máximo.

Reforçamos, portanto, que todos os colaboradores e o público envolvido na aplicação e na observância deste Código sigam as diretrizes estabelecidas na [Política Corporativa de Diversidade e Inclusão do PAN](#).

5. Treinamento e Desenvolvimento

O PAN busca potencializar seus atributos culturais, contribuindo com as competências e com o desenvolvimento dos colaboradores, além de promover um ambiente propício para a aprendizagem e para a evolução contínua.

Na Universidade PAN são disponibilizados treinamentos obrigatórios - para atendimento de exigências legais e regulatórias - além de diversas disciplinas facultativas e específicas para cada público, voltadas para a atualização e o desenvolvimento técnico de nossos profissionais em habilidades técnicas e comportamentais com curadoria especializada.



6. Leis, Regulamentações e Normativos Corporativos



Devemos atuar e agir em conformidade com as normas corporativas internas e externas, incluindo - mas não se limitando - às disposições deste Código de Conduta e Ética, políticas e procedimentos corporativos, legislações e regulamentações constantes do ordenamento jurídico.

Todas as normas corporativas estão disponíveis para consulta em nossa [intranet](#).



7. Prevenção a irregularidades e ilícitudes

7.1 Prevenção a Fraudes

Fraude é todo ato ilícito ou de má-fé, enganoso ou desonesto, praticado com intuito de obter alguma vantagem ou benefício indevido ou majorado, ou o não cumprimento de alguma obrigação ou dever que, intencionalmente ou não, venha a lesar de alguma forma pessoas ou instituições, ainda que não viole legislação ou norma.

O PAN não compactua com atos fraudulentos ou qualquer conduta que viole as premissas deste Código de Conduta e Ética, das normas corporativas ou da legislação aplicável.

7.2 Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo

O crime de lavagem de dinheiro é normalmente praticado por meio de operações comerciais ou financeiras, em que se busca a ocultação ou a dissimulação da natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade,

7. Prevenção a irregularidades e ilícitudes

visando à incorporação, na economia de cada país, de modo transitório ou permanente, de recursos, bens e valores de origem, direta ou indiretamente, ilícita. A lavagem de dinheiro se desenvolve por meio de um processo dinâmico de três fases independentes: colocação, ocultação e integração, que, com frequência, ocorrem simultaneamente com o objetivo de ocultar a origem do valor, dando aparência de lícita.

A destinação de recursos materiais ou financeiros para atos terroristas, por sua vez, tipifica o financiamento do terrorismo, independentemente da origem lícita ou ilícita dos recursos.

O PAN não tolera a prática de negócios ou de operações ilícitas, com indícios de irregularidades, comportamentos atípicos, suspeitos e/ou inconsistentes.

7.3 Prevenção à Corrupção

A corrupção é definida como a ação, culposa ou dolosa, que implique sugestão, oferta, promessa, concessão (forma ativa) ou solicitação, exigência, aceitação ou recebimento (forma passiva) de vantagens indevidas de natureza financeira ou não financeira, tais como: suborno; propina; tráfico de influência e favorecimento em troca de ação; omissão; facilitação; operação ou atividades exercidas pelo envolvido, visando benefícios para si ou para terceiros.

O PAN repudia todas as formas de condutas inadequadas, sejam de forma passiva ou de forma ativa, e exige que seus colaboradores encaminhem ao Canal de Denúncias toda e qualquer suspeita de corrupção envolvendo atividades do PAN.

7.4 Prevenção ao conflito de interesses

Conflito de interesse é a situação gerada pelo confronto entre interesses do PAN e dos integrantes do seu quadro de pessoal que possam influenciar nas análises e na tomada de decisões no exercício das atividades profissionais. Com isso, os colaboradores devem adotar uma postura imparcial e desempenhar suas atividades de forma isenta, sem qualquer intenção e/ou propósito de obter vantagens fazendo o uso de sua posição no PAN.

Os interesses pessoais de colaboradores não devem se sobrepor aos interesses corporativos, evitando situações que possam comprometer a reputação ou gerar prejuízos ao PAN. Em caso de conflitos de interesse, espera-se dos colaboradores que se declarem conflitados e abstenham-se do processo de tomada de



7. Prevenção a irregularidades e ilícitudes

decisão, não se envolvendo em nenhuma situação conflitante com suas atividades ou que tenha algum risco reputacional para o PAN.

7.5 Prevenção ao assédio ou agressão

Assédio moral ou agressão ocorre quando há exposição de pessoas a situações abusivas, humilhantes, constrangedoras, desrespeitosas e desqualificadoras, de forma repetitiva, por meio de comportamentos, atitudes, palavras ou gestos que podem ou não decorrer de posição hierárquica privilegiada.

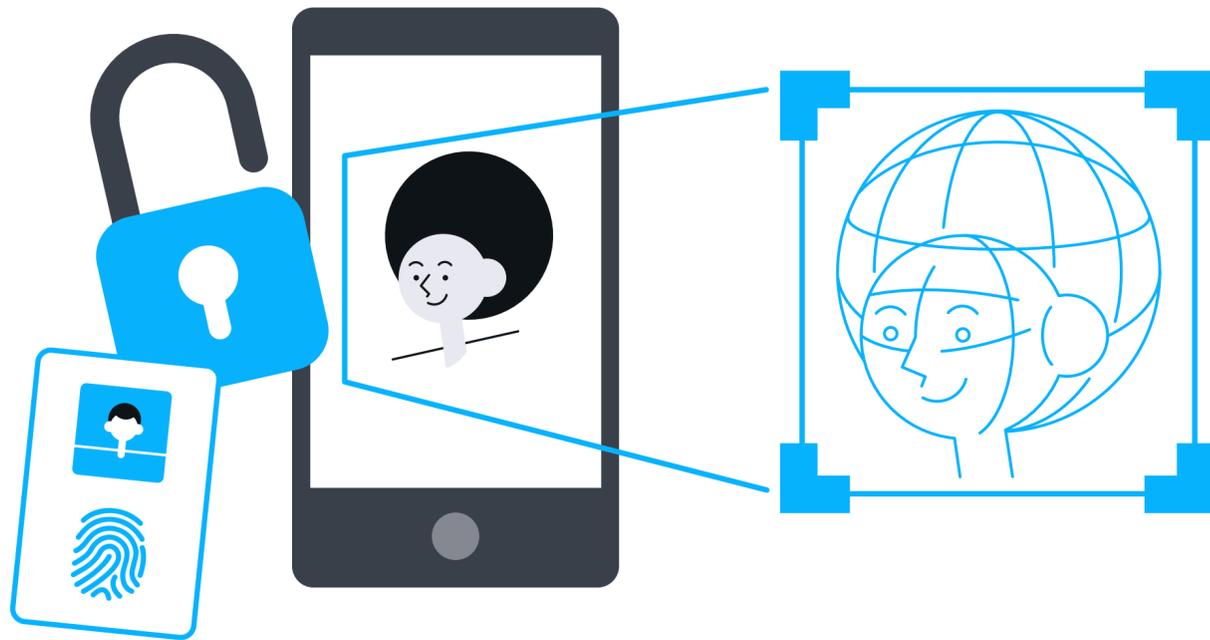
Assédio sexual é definido como conduta com conotação sexual, manifestada por meio

de palavras, gestos, comentários ou outros meios impostos a pessoas contra a vontade delas, causando-lhes constrangimento ou violando a sua liberdade sexual. Ainda, o assédio sexual viola a dignidade da pessoa e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao ambiente de trabalho sadio e seguro.

Diante disso, não toleramos qualquer tipo de assédio moral, assédio sexual, agressão física, verbal ou qualquer outro ato que viole os direitos humanos, que provoque danos à integridade pessoal e/ou traga consequências jurídicas e nocivas ao ambiente de trabalho do PAN.

O PAN estabelece diretrizes, princípios e responsabilidades aplicáveis aos seus administradores, colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços a respeito da prevenção e do combate a intenções e a atos irregulares, inadequados e ilícitos, em conformidade com o arcabouço normativo corporativo e com as legislações nacionais e internacionais.

Por fim, são proibidas de ingressar ou de permanecer nas instalações do PAN pessoas portando armas brancas ou de fogo, substâncias ilícitas e nocivas à saúde e à segurança.



8. Segurança da Informação, Cibernética, Propriedade Intelectual e Proteção de Ativos

8. Segurança da Informação, Cibernética, Propriedade Intelectual e Proteção de Ativos

As informações corporativas constituem um ativo de propriedade do PAN e possui valor intangível. Por isso, é um dever de todos zelar e proteger as informações corporativas, obedecendo à confidencialidade, à integridade e às regras de criticidade. O PAN monitora as comunicações e treina os seus colaboradores para detectar, prevenir e mitigar o risco associado às comunicações enganosas.

Os dados internos e externos coletados devem ser tratados de acordo com a legislação e a regulamentação aplicáveis, durante todo o ciclo de vida da informação, e a privacidade deve ser respeitada, inclusive no uso e no tratamento de bases de dados analíticas.

Devem ser resguardados também o sigilo e a confidencialidade de informações relacionadas aos atos ou aos fatos relevantes aos quais o colaborador tenha acesso privilegiado em razão da posição ou da função que ocupa.

O PAN possui uma unidade específica de Segurança da Informação com política disponível na intranet, compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio, cuja função é assegurar o efetivo gerenciamento do Risco de Segurança da Informação e o Risco Cibernético.

Além disso, estabelecemos mecanismos e procedimentos de prevenção ao vazamento de informações confidenciais

ou restritas, assegurando que fatos relevantes sejam mantidos sob sigilo pelas pessoas envolvidas, de modo que toda divulgação de informações seja feita de acordo com as regras corporativas, a legislação e a regulamentação aplicáveis, contribuindo de forma eficaz para a manutenção de um mercado justo. Ainda, os registros contábeis e as demonstrações financeiras devem expressar a verdadeira situação econômica e financeira do PAN, além de serem completas, precisas e elaboradas em conformidade com a legislação, com os princípios e as normas de contabilidade e controles internos.

É dever de todos zelar pelas instalações, recursos, equipamentos, máquinas e demais materiais de trabalho postos à disposição.



9. Interação com Partes Interessadas

9.1 Acionistas e Investidores

O PAN deve sempre fornecer as informações de forma equânime, clara, correta e objetiva, para que seja possível a tomada de decisão fundamentada e transparente.

Como regra de conduta, é inaceitável a concretização de um negócio visando aos interesses particulares de controladores, de administradores ou de terceiros, bem como beneficiar-se de informações privilegiadas para a venda ou a compra de ativos financeiros diretamente ou por intermédio de terceiros.

9.2 Clientes e Usuários de Produtos e Serviços

As atividades e o relacionamento com clientes devem ser conduzidos de acordo com padrões éticos, baseando-se nos valores do PAN e nas melhores práticas de mercado, possibilitando a convergência entre os interesses do PAN e de seus clientes. A confiabilidade e a credibilidade nos produtos e nos serviços do PAN constituem elementos essenciais nesse relacionamento.

9. Interação com Partes Interessadas

Nesse sentido, incentivamos a valorização da individualidade dos clientes e dos usuários de nossos produtos e serviços e o respeito à liberdade de escolha, de modo a entender as eventuais necessidades para oferecer informações e soluções financeiras adequadas, contribuindo para uma relação com o dinheiro produtiva e saudável.

No relacionamento com clientes e usuários, é inaceitável o uso de alegações falsas, produtos não condizentes com o perfil do cliente, venda casada, omissão ou imposição de dificuldades para o pleno e completo entendimento dos produtos e dos serviços ofertados. A decisão final sobre a aquisição, ou não, de determinado produto ou serviço será sempre do cliente.

Os canais de atendimento do PAN são preparados e operacionalizados para

acolher, entender e resolver com rapidez as solicitações, as reclamações e as sugestões dos clientes e dos usuários de nossos produtos e serviços. Nesse sentido, tais canais devem ser seguros e sigilosos, de maneira a proteger a privacidade dos seus dados.

9.3 Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros

O PAN deve prezar pela ética em seus relacionamentos com prestadores de serviços, fornecedores e parceiros, bem como adotar critérios objetivos, transparentes, íntegros e imparciais de seleção e de contratação, levando em consideração, também, o cumprimento das exigências legais, notadamente as trabalhistas, ambientais, sanitárias e de segurança, com especial ênfase à prevenção contra atos ilícitos ou criminosos.

Não é permitido oferecer qualquer tipo de vantagem indevida, incluindo, mas não se limitando, a suborno ou tratamento preferencial, seja para facilitar, seja para fraudar negócios ou, ainda, para que cumpram as próprias obrigações legais e apressem rotinas.

É inaceitável, de nossos prestadores de serviços e fornecedores, qualquer forma de discriminação, violação aos direitos humanos, trabalho infantil, forçado, análogo à escravidão, em condições de trabalho perigosas para a saúde, ou que não respeitem a dignidade de seus trabalhadores e a promoção de oportunidades justas e imparciais.

A liberdade de associação sindical deve ser respeitada, além da conciliação de forma transparente entre os interesses do PAN e de seus colaboradores.

9. Interação com Partes Interessadas

Todos os fornecedores do PAN possuem acesso ao Código de Conduta e Ética de Fornecedores e Parceiros e são instruídos a seguir os seus princípios no momento da assinatura do contrato de prestação de serviços com o PAN.

O PAN monitora a conduta de todos os seus parceiros, fornecedores e prestadores de serviços e, caso ocorra alguma violação na conduta, são adotadas as medidas disciplinares cabíveis, inclusive aplicação de sanções.

9.4 Concorrentes

A competição é fundamental para o adequado funcionamento dos mercados e faz com que os clientes e os usuários de produtos e de serviços possam

exercer a sua liberdade de escolha. A ética, a integridade e a civilidade constituem princípios norteadores das relações do PAN com a concorrência.

Trocas de informações só podem ocorrer de maneira lícita, transparente e fidedigna, preservando os princípios do sigilo bancário e a livre concorrência.

9.5 Setor Público, Relações Políticas e Governamentais

A boa fé, a transparência e a prestação de contas são premissas que o PAN observa nas relações e nos contatos mantidos com o setor público, independentemente de órgão, cargo ou hierarquia.

As decisões devem ser livres de preferências e de influências partidárias ou ideológicas. Assim, é inaceitável satisfazer interesses particulares em detrimento do bem comum, ou contribuir para a apropriação privada de recursos públicos, uma vez que constituem práticas que ferem os interesses gerais e colocam em risco a reputação do PAN.

Não é permitido oferecer qualquer tipo de vantagem indevida, incluindo, mas não se limitando, a suborno e tratamento preferencial para autoridades, funcionários públicos, terceiros autorizados a executarem serviços públicos ou candidatos a cargos eletivos, seja para facilitar, seja para fraudar negócios e licitações, ou para que cumpram as próprias obrigações legais e executem rotinas na forma de praxe.



9. Interação com Partes Interessadas

O PAN não realiza doações político-partidárias. No entanto, respeitamos o direito individual do colaborador em participar de ações político-partidárias, de forma estritamente pessoal e sem qualquer vínculo com o PAN.

9.6 Comunidade

O PAN reconhece a sua importância como agente de transformação e de promoção do desenvolvimento econômico e social do país.

Valorizamos vínculos estabelecidos com as comunidades nas quais atuamos e respeitamos os seus valores culturais, pois reconhecemos a necessidade de retribuir, à comunidade, parcela do valor agregado aos negócios do PAN.

Nesse sentido, é papel do PAN estimular a ética e a transparência nos projetos e na interação com os indivíduos com os quais se relaciona.

A responsabilidade socioambiental deve estar presente no processo de tomada de decisão e na definição de políticas, normas e procedimentos de prevenção e de combate à corrupção, bem como à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo.

9.7 Terceiro Setor

O PAN deve construir parcerias com o objetivo de contribuir com a redução das desigualdades e de promover o desenvolvimento sustentável da sociedade, de forma a exercer a sua responsabilidade socioambiental e de não comprometer

a habilidade das gerações futuras de satisfazer as próprias necessidades.

Os patrocínios, as parcerias, as ações de voluntariado e as doações devem ser realizadas objetivando o desenvolvimento social, econômico, educacional, cultural, ambiental e de saúde das comunidades com as quais nos relacionamos.

Não é permitido que parcerias e contribuições (patrocínios, doações, entre outras) sejam realizadas às organizações do Terceiro Setor em função de relacionamentos ou de favorecimento pessoal ou para propiciar privilégios, ou, ainda, que sejam realizadas em desacordo com a legislação e com as diretrizes corporativas.

10. Imprensa e Redes Sociais

Com o objetivo de evitar risco de imagem e de reputação, não é permitida a divulgação de qualquer informação em nome do PAN por meio de conversas pessoais, telefone, e-mail ou redes sociais com a intenção de fomentar notícias de imprensa, influenciadores ou formadores de opinião.

Nesse sentido, declarações em nome do PAN, participação em entrevistas, manifestações públicas ou utilização da marca PAN devem ser previamente comunicadas e aprovadas conjuntamente pelo superior hierárquico e pela Assessoria de Imprensa.

É vedada a vinculação da marca PAN a manifestações político-partidárias e religiosas.

Qualquer publicação ou comentário que viole os princípios deste Código são passíveis de medidas disciplinares a serem avaliadas pelo Comitê de Ética.

11. Relações de Parentesco

Indicações e contratações de parentes, cônjuges ou pessoas com relação de proximidade são permitidas.

A contratação dessas pessoas, caso resulte em conflito de interesses, deve ser avaliada pelos gestores e pelas áreas de Gestão de Pessoas e de Compliance.

Não é permitido qualquer relacionamento afetivo entre líder e liderado ou liderada, bem como entre prestadores de serviços e colaboradores locados na área para a qual o serviço é prestado. Casos específicos deverão ser comunicados e analisados pelas áreas de Pessoas e de Compliance.

12. Contribuições, Presentes e Brindes

Qualquer contribuição a terceiros, em dinheiro ou em serviços, com ou sem contrapartidas publicitárias, institucionais, de relacionamento, ou para incremento de vendas, que esteja ou não vinculada à divulgação da marca PAN, deve seguir o padrão estabelecido pela área de Marketing e de Compliance do PAN, além de ter de ser submetida a sua aprovação, considerando que o processo de decisão depende das estratégias de Marketing e não deve:

- Influenciar processos de tomada de decisão;
- Ser praticada em troca ou a título de antecipação de qualquer favor;
- Ser praticada para a manutenção de vínculos comerciais e pessoais com fornecedores ou prestadores de serviços;
- Propiciar o recebimento de vantagens ou de valores em retribuição por ter oferecido a alguém a oportunidade de fazer negócios com o PAN.

Não devem ser aceitos presentes oferecidos por empresas e por fornecedores, bem como por quaisquer dos seus empregados, que possam representar relacionamento impróprio ou que possam gerar qualquer prejuízo financeiro e/ou reputacional para o PAN.

São admitidos, para os fins deste Código:

- Cortesias ou presentes por ocasião de eventos especiais ou de datas comemorativas, desde que não ultrapassem R\$300,00 e não envolvam deslocamentos e hospedagem;
- Brindes institucionais publicitários, como canetas, chaveiros e agendas.

Caso o colaborador receba algo que não corresponda às condições previstas neste Código de Conduta e Ética, deve devolver e explicar que a diretriz do PAN não permite a aceitação de presentes ou de cortesias da espécie.

Valores superiores aos previstos neste item devem ser submetidos à avaliação e à aprovação das áreas de Pessoas e Compliance, pelo e-mail “Conduta e Ética” (conduta.etica@grupopan.com).

13. Atividades Externas

Colaboradores podem exercer atividades profissionais em paralelo, desde que não haja conflito de interesse com as atividades desenvolvidas no PAN e que não sejam realizadas no horário de trabalho.

Na hipótese de conflito de interesses, a ocorrência deve ser comunicada às áreas de Pessoas e de Compliance, além da diretoria da área, para que o caso seja submetido à avaliação do Comitê de Ética.

O PAN permite que os colaboradores exerçam atividades externas, como apresentações, participações em eventos e realização de atividades de voluntariado promovidas pela Companhia, desde que não tenham impacto negativo para o PAN e que estejam alinhadas com a diretoria da área e de acordo com este Código de Conduta e Ética.



14. Canal de Denúncia

O Banco PAN disponibiliza o Canal de Denúncias na Internet e na Intranet para que suspeitas, indícios ou violações a diretrizes, à lei, ao regulamento ou a normas sejam denunciados tempestivamente, com total confidencialidade em relação às informações compartilhadas e à identificação do denunciante.

Vale ressaltar que o PAN assegura o sigilo, a imparcialidade e a independência na apuração dos fatos denunciados.

Deixar de comunicar eventual comportamento inadequado é ser conivente com o erro.

A comunicação representa respeito aos princípios e às normas de boa conduta preconizada pelo PAN, que incentiva os seus colaboradores e terceiros a denunciarem violações de leis, de regulamentos e de políticas corporativas através do [Canal de Denúncias](#).

15. Medidas Disciplinares

Violações a quaisquer disposições estabelecidas neste Código de Conduta e Ética ou às políticas corporativas são avaliadas pelo Comitê de Ética e podem ensejar a aplicação de medidas disciplinares aos envolvidos. O PAN dispõe de Política Corporativa de Consequências decorrentes do descumprimento deste Código de Conduta e Ética, documento de caráter orientativo, educativo e que também estabelece os critérios e os procedimentos para aplicação de eventuais medidas disciplinares aos seus colaboradores e a terceiros.

Além disso, o PAN possui um Comitê de Ética, órgão colegiado responsável por avaliar e deliberar a respeito de reportes de infrações e de violações aos princípios éticos, morais, valores e boas práticas do PAN que envolvam seus colaboradores, bem como por orientar, zelar, cumprir e fazer cumprir este Código de Conduta e Ética.

As seguintes áreas, pessoas e órgãos corporativos são também envolvidos no procedimento disciplinar: Comitê de Ética, Jurídico Trabalhista, Pessoas, Compliance e Liderança.

16. Revisão do Código de Conduta e Ética

A revisão do Código de Conduta e Ética é realizada, periodicamente, pelas áreas de Pessoas e de Compliance, considerando a evolução do PAN e o contexto normativo em que opera.

Eventuais alterações para sanar lacunas ou dúvidas ou para aperfeiçoamentos devem ser avaliadas pelo Comitê de Ética e pela Diretoria.

