

**N26**

## **Código de Conduta**

Como a gente escolheu conviver

# Índice

## **INTRODUÇÃO**

### **UM RECADO DO EDU, NOSSO CEO**

#### **1. FAZEMOS A COISA CERTA SEMPRE**

1.1 Denúncias E Investigações

1.2 Canal De Denúncias

#### **2. NOS IMPORTAMOS UNS COM OS OUTROS**

2.1 Assédio E Discriminação

2.2 Práticas Corretas Na Área De Pessoas

#### **3. AGIMOS COM RESPONSABILIDADE**

3.1 Proteção Da Propriedade Da Empresa

3.2 Drogas E Álcool

#### **4. OLHAMOS SEMPRE DE MANEIRA AMPLA E ATENTA**

4.1 Condutas Admitidas

4.2 Condutas Vedadas

4.3 Relacionamento Com Fornecedores E Parceiros

#### **5. NOS COMUNICAMOS COM RESPONSABILIDADE**

5.1 Comunicação Com A Mídia, Jornalistas, Blogueiros

e Demais Influenciadores

5.2 Nas Redes Sociais

5.3 Não Comentamos Ou Divulgamos Algumas Informações

#### **6. NOS IMPORTAMOS COM O PRÓXIMO**

6.1 Informações Confidenciais E Controle Interno

6.2 Consentimento Para A Publicação De Dados Pessoais

6.3 Ações Disciplinares

#### **7. VERSÕES DO CÓDIGO**

## Introdução

Somos a N26, mas pode chamar também de "N26 Sociedade de Crédito Direto S.A." (nosso nome oficial) ou "N26 SCD". Pode chamar também de Fincare, a primeira plataforma de cuidados financeiros do Brasil, que junta conta digital com ferramentas de planejamento e organização financeira. E cuidado está em tudo o que a gente faz.

Neste documento você vai entender nossos mais altos padrões de ética, integridade, adequação legal e governança. Na prática, tudo se junta e colabora para uma convivência boa, respeitosa, colaborativa, organizada e dentro da cultura em que a gente escolheu passar 1/3 dos nossos dias. Tudo isso respeitando a individualidade e liberdade de expressão de cada pessoa.

O que você vai ver aqui no Código de Conduta é o que esperamos que seja cumprido como guia para as ações e os comportamentos dos N's (nosso time na N26 Brasil) e também para as nossas relações com parceiros e clientes. É um guia de ética e responsabilidade com nossas finanças, produtos e imagem, por exemplo, protegendo nosso ambiente, segurança e legalidade da N26 SCD.

Tem outra coisa que você vai conhecer aqui no Código de Conduta: nossos Princípios. Eles foram construídos lá no começo, quando estávamos construindo o time no Brasil, em 2021. Foi um processo colaborativo de muitas discussões que, depois, viraram as 10 frases que guiam nossa cultura. Você vai vê-las muito por aqui. Pra começar, a gente colocou as 10 frases aqui neste documento, com **essa formatação aqui**. Sempre que algo estiver **assim**, é um dos nossos Princípios.

## Um recado do Edu, nosso CEO

Estamos na incrível jornada de mudar para melhor a forma como milhões de clientes em todo o mundo se relacionam com seu dinheiro. Contribuímos com esta missão ao construir a primeira *Fincare* do Brasil, uma empresa dedicada à promoção da saúde financeira.

Para isso, nos esforçamos para nos unir às pessoas mais talentosas para construir um espaço de trabalho que respeita as diferenças individuais, acolhe ideias diversas e promove o desenvolvimento pessoal, gerando impacto positivo na sociedade e promovendo segurança financeira, social e psicológica para todos do nosso time.

Neste caminho, não abrimos mão da ética e dos nossos princípios, que oficializamos nesse documento para não esquecermos do que é mais importante: explorar todo nosso potencial e entregar nosso melhor trabalho aos nossos clientes criando um ambiente seguro para os nossos colaboradores.

Muito obrigado por topar fazer parte desta jornada!



## 1. FAZEMOS A COISA CERTA SEMPRE

O Código se aplica a todos os colaboradores da N26 SCD, independentemente do nível, local de trabalho, função ou qualquer outra condicionante. Ao assinarem a concordância com o Código de Conduta no momento da admissão, significa que os Ns concordam com o seu conteúdo e se comprometem a segui-lo integralmente e em todos os momentos. **Amamos o que fazemos.** Por isso, fazemos a coisa certa, sempre!

### 1.1 Denúncias e Investigações

A N26 SCD atua de acordo com todas as leis, regras e regulamentações aplicáveis. Dessa forma, todos os N's devem estar familiarizados com as questões regulatórias aplicáveis às suas funções e espera-se que sejam capazes de determinar o que está fora do âmbito regulatório, fora da lei ou do Código de Ética. Condenamos qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé sobre possíveis más condutas corporativas e/ou sobre violações legais à N26 SCD ou a uma autoridade governamental. Investigamos e colaboramos com rigor e seriedade em denúncias de má conduta, coletando as informações necessárias para o esclarecimento dos fatos, elucidação dos responsáveis e definição das atitudes a serem tomadas em relação ao fato investigado.

### 1.2 Canal de Denúncias

O Código é nosso guia, mas **é a execução, bebê**, que importa. Então, se notar qualquer desvio de conduta, a N26 SCD tem um canal de denúncias: o [N26 Escuta](#), que está disponível no nosso [site](#) e é administrado pela área de Compliance.

O N26 Escuta possui algumas opções de tópicos para denúncias. Caso alguma conduta testemunhada se encaixe em alguns dos tópicos abaixo ou que te deixe desconfortável, a N26 SCD pede para que seja denunciado no Canal de Ética. São eles: **Suborno e corrupção; Lavagem de dinheiro; fraude; conflito de interesses; violação do manual de conduta; discriminação ou assédio; reclamações e outros.**

As denúncias podem ser feitas a qualquer momento, 24 horas por dia, todos os dias da semana pelo [site](#), pelo [email](#) e pelo telefone 0800 878 4094



### PERGUNTA

**Suspeito, mas não tenho certeza, de que alguém esteja violando nosso Código. Devo guardar minhas preocupações só para mim?**

### RESPOSTA

Não. Se você suspeitar de uma violação, realize uma denúncia através do N26 Escuta. É melhor levantar um problema em potencial do que arriscar prejudicar os outros colaboradores ou a empresa se a questão se agravar. Relatar "de boa fé" significa que você está apresentando honestamente informações que acredita serem verdadeiras, para serem olhadas mais minuciosamente. Ao denunciar alguma suspeita, você está colaborando para que mantenhamos uma cultura alinhada com nossos padrões éticos e gerando um ambiente saudável, transparente e de respeito.

### PERGUNTA

**Culturalmente, não é comum relatar uma preocupação sobre alguém que está em uma posição de liderança. O que devo fazer?**

### RESPOSTA

Disponibilizamos aos N's um [canal de denúncias](#) totalmente anônimo, para que qualquer N possa relatar qualquer situação que venha a ocorrer, seja envolvendo líderes, gerentes, subordinados, etc. Se quiser relatar algo sobre alguém em posição de liderança, não se preocupe. O relato será feito de maneira anônima, sempre protegendo quem denuncia. Porém, independentemente do denunciante se identificar ou não, a área de Compliance tem o dever de ser imparcial e apurar uma denúncia independentemente do cargo ou qualquer outro fator que leve ao favorecimento de algo ou alguém.

## 2. NOS IMPORTAMOS UNS COM OS OUTROS

A N26 SCD se esforça diariamente para criar um ambiente de trabalho em que as diferenças individuais sejam valorizadas.

**Somos inclusivos e multiculturais.** Convivemos e interagimos com pessoas de uma ampla variedade de religiões, etnias, gêneros, identidades de gênero, nacionalidades, orientações sexuais, aparência física, habilidades mentais e físicas. **Alavancamos a genialidade coletiva.** Acreditamos que, juntas, pessoas diferentes chegam em novos caminhos e criam um ambiente colaborativo.

Valorizamos as diferenças e defendemos uma cultura de respeito, honestidade e profissionalismo - impulsionando talentos, experiências e perspectivas individuais dos colaboradores, independentemente de cargos ou lideranças. Para nós, **boas ideias não têm crachá.**

Um local de trabalho respeitoso está livre de discriminação e assédio. Isso requer mais do que apenas uma conduta de acordo com a lei. Isso requer empatia, honestidade, gratidão, respeito e solidariedade. Valores que prezamos muito na N26 SCD.

### 2.1 Assédio e discriminação

Proibimos expressamente e repudiamos com veemência qualquer modalidade de assédio que possa vir a ocorrer em nosso ambiente de trabalho. Prezamos pela construção de um ambiente de trabalho respeitoso e agradável. Jamais toleraremos qualquer tipo de conduta que venha a constranger um colega no ambiente corporativo.

O assédio inclui comentários ofensivos - verbais ou escritos - relacionados a gênero, orientação sexual, deficiência, aparência física, raça, religião, imagens em espaços públicos, intimidação deliberada, atos que diminuam o indivíduo mesmo que venha de um gestor ou colega.

Qualquer assédio ou comportamento inadequado, mesmo que não seja considerado ilegal, não será tolerado. Esta regra se aplica no local de trabalho (ambiente online e Casa N26) e em eventos fora dele que guardem relação com a N26 SCD, como eventos de negócios e outras atividades, patrocinadas ou não pela empresa, e interações, ainda que fora do ambiente de trabalho, mas com colegas de empresa.

Proibimos expressamente todas as formas de discriminação de candidatos, colaboradores e qualquer outra pessoa associada às relações comerciais da N26. Não mantemos parceiros e fornecedores que compactuam ou praticam tais condutas, devendo situações como estas serem denunciadas aos canais oficiais.

Acreditamos que um ambiente descontraído, respeitoso, com diversidade e multiculturalismo nos permitirá alcançar excelentes resultados tanto comerciais, quanto humanos.

Você merece se sentir seguro e protegido enquanto trabalha para a N26. Ameaças, comportamento ameaçador, perseguição ou atos de violência implícita por qualquer pessoa da N26 não são tolerados. Armas letais, itens perigosos ou ilegais e imagens sexualmente explícitas ou material ofensivo não são permitidos em nenhum estabelecimento ou evento da N26. A qualquer momento, utilize o N26 Escuta para realizar um relato.

## 2.2 Práticas corretas na área de Pessoas

Práticas de emprego justas são muito mais do que apenas garantir que a N26 SCD atende às disposições das leis trabalhistas. Também nos ajudam a criar uma cultura de respeito, diversidade e inclusão pela qual acreditamos e lutamos.

Buscamos fazer da nossa empresa o lugar onde as melhores pessoas querem trabalhar; onde colaboradores são contratados e promovidos com base em conquistas e experiências; onde o desenvolvimento é possível e incentivado; e onde o trabalho e a vida particular podem ser combinados. Respeitamos as leis, regulamentos e regras trabalhistas do direito brasileiro, assim como asseguramos todos os direitos humanos.

Na área trabalhista, são nossos pilares: **Liberdade de associação, igualdade de oportunidades de emprego, proibição de trabalho forçado, proibição do trabalho infantil.**

Estamos sempre abertos ao diálogo e trabalhamos para conscientizar cada pessoa sobre como o seu comportamento pode se adequar aos nossos princípios. Caso você não se sinta à vontade com alguma situação, deve entrar em contato com sua liderança imediata e/ou a área de Pessoas. Você também pode usar o N26 Escuta para compartilhar suas experiências.



### PERGUNTA

**Como gerente e líder, como posso ajudar a promover a boa conduta dentro da organização?**

### RESPOSTA

Dê um bom exemplo e siga os mais altos padrões éticos. Crie um ambiente de comunicação aberta e honesta e incentive discussões sobre ética e integridade ao tomar decisões de negócios durante as reuniões de time. Deve ficar claro aos N's que podem e devem relatar quaisquer dúvidas que tenham em relação à conduta dos colaboradores, sem medo de consequências negativas.

### PERGUNTA

**Minha liderança geralmente perde a paciência e grita com todas as pessoas da equipe quando perdemos um prazo. Isso é assédio?**

### RESPOSTA

Sugerimos realizar uma denúncia no N26 Escuta para avaliarmos se a conduta é assédio e investigarmos toda a situação descrita. Não admitimos quaisquer desvios éticos ou comportamentais de superiores que causem qualquer constrangimento ao time. Estas situações devem ser denunciadas e sempre serão analisadas. O N26 Escuta recebe queixas de qualquer conduta que possa ter te trazido incômodo. Fique à vontade para denunciar e lembre-se que as denúncias podem ser anônimas.



### PERGUNTA

**Um de nossos fornecedores está fazendo comentários ofensivos relacionados à idade de um de meus colegas de trabalho. Eu devo reportar ao N26 Escuta?**

### RESPOSTA

Sim. O N26 Escuta é um dos canais que você pode usar para reportar o caso. Lembre que a transparência faz parte da nossa cultura. Compartilhe suas preocupações com a sua liderança, o time de Pessoas e/ou de compliance. Aqui na N26 SCD nós não toleramos qualquer forma de assédio, seja a ação iniciada por ou dirigida a um funcionário, cliente, fornecedor ou qualquer outra pessoa em nosso local de trabalho ou em evento relacionado ao trabalho.

## 3. AGIMOS COM RESPONSABILIDADE

### 3.1 Proteção da propriedade da empresa

**Quem ama, cuida.** Todos os colaboradores devem tratar a propriedade da empresa, seja material ou intangível com respeito. Isso inclui nossas marcas registradas, direitos autorais, dados e outras propriedades (informações, relatórios etc.). Os colaboradores devem usá-las apenas para completar seus deveres de trabalho. É importante proteger as instalações da empresa e outros bens materiais (notebooks e telefones da empresa, por exemplo) contra danos e vandalismo, sempre que possível. Trabalhamos com muitos dados pessoais de N's e clientes. Por isso, o local de trabalho deve ser seguro. É função de cada N ter cuidado e zelo ao usar dados pessoais. Para garantir essa segurança, trabalhamos com provedores e sistemas testados, seguros e estáveis. Algumas ações básicas de segurança no local de trabalho também devem ser seguidas por todos:

*Não deixe terceiros acessem nossos sistemas no espaço de trabalho virtual e/ou presencial*

*Preste atenção nos treinamentos e sessões de compartilhamento para garantir que os sistemas estejam funcionando corretamente.*

• Não compartilhe suas senhas com outras pessoas e evite emprestar dispositivos informáticos fornecidos para o uso profissional. Os computadores e demais dispositivos disponibilizados pela N26 SCD, se destinam ao uso profissional, sendo acessados por senhas e códigos de acesso próprios, pessoais e intransferíveis.

• Certifique-se de ter uma compreensão básica dos procedimentos de segurança da nossa rede.

• Esteja ciente de que suas senhas são seguras e confidenciais.

• Observe se os sistemas de segurança parecerem não funcionar corretamente. Notifique a [equipe de segurança](#) imediatamente se vir algo incomum.

• Não hesite em tirar dúvidas e propor sugestões às lideranças de cada área. Juntos podemos construir um ambiente cada vez mais seguro.

• Bloqueie seu computador e dispositivos ao sair de perto deles, mesmo em casa.

• Relate imediatamente qualquer perda, roubo ou outra situação que possa nos colocar em risco. Acidentes e erros acontecem, eles são normais, e quando acontecem, devemos fazer o possível para minimizar os danos e proteger nossos colegas e a nossa empresa.

• Tenha cuidado na utilização do e-mail, Slack e demais programas durante a exibição de dados em tela, gravação de dados em meios eletrônicos ou em documento impresso, evitando o acesso de seu conteúdo por pessoas não autorizadas.

Em caso de roubo, furto ou invasão de equipamento, contate imediatamente nossa equipe de ITops (Operações de Tecnologia da Informação).

## 3.2. Confidencialidade das informações

Uma informação confidencial indevidamente divulgada pode causar danos imensuráveis para a imagem da N26 SCD. Assim, todos os N's são conscientizados sobre a responsabilidade que possuem no tratamento correto das informações dentro da N26 SCD, sendo obrigação de todos:

***Guardar sigilo absoluto sobre todas as informações obtidas e/ou desenvolvidas pela N26 SCD;***

***Não divulgar, facilitar e/ou compartilhar com N's ou terceiros que não necessitem de tais informações confidenciais para o desempenho de suas atividades, tampouco com o público externo, independente do meio, seja este impresso, eletrônico ou oral; e***

***Informar imediatamente nossa equipe de InfoSec ao tomar conhecimento sobre o vazamento de uma informação confidencial.***

Vale lembrar que as regras de confidencialidade prevalecem mesmo após o término do seu vínculo com a N26 SCD.



### PERGUNTA

**Como eu sei se as informações que tenho acesso nos projetos ou nas minhas atividades aqui na N26 SCD são consideradas confidenciais?**

### RESPOSTA

Informações confidenciais são todas as informações que não estejam disponíveis para o público geral. Aqui colocamos apenas alguns exemplos: informações financeiras, planos estratégicos, contratos, informações, dados e identidade de clientes e/ou N's, metodologias, preços, propostas, etc. Não hesite em consultar seu gestor sobre questões específicas de confidencialidade a qualquer momento e/ou acionar o N26 Escuta.

### 3.3. Propriedade Intelectual

Os documentos e informações desenvolvidos, fornecidos e/ou disponibilizados para o desempenho de suas atividades na N26 SCD são de propriedade intelectual da N26 SCD, sendo estes, mas não se limitando a: apresentações, códigos, metodologias, fórmulas, ferramentas, relatórios, treinamentos, apresentações, etc.

Ainda, marca industrial, patentes, projetos e especificações, porventura resultados de serviços executados pelos N's serão de propriedade exclusiva da N26 SCD.

### 3.4. Privacidade e Proteção aos Dados Pessoais

A N26 SCD assume o compromisso de respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados e todos os regulamentos de proteção de dados e segurança da informação necessários ao devido respeito e cuidado com a privacidade de seus clientes, Ns e parceiros.

A N26 SCD busca diariamente adotar as melhores práticas para resguardar a privacidade e os dados pessoais dos seus colaboradores e se compromete a tratá-los exclusivamente para as finalidades necessárias e nas formas permitidas em lei. Cabe a cada N participar e identificar melhores formas de tornar a proteção de dados parte da sua rotina de trabalho na N26 SCD, o que inclui a participação em treinamentos e o auxílio em demandas de privacidade.

Da mesma forma, todos os N's devem agir promovendo a proteção de dados e a privacidade na N26 SCD, tratando os dados pessoais que tiverem acesso durante suas atividades diárias com total zelo e exclusivamente para as finalidades às quais se destinam. Se notar que está tendo acesso a dados pessoais além do necessário à sua atividade na N26 SCD, o N deverá reportar imediatamente ao Privacy Champion da sua área e/ou acionar o time Jurídico, de Dados e InfoSec pelo canal do Slack [#n26br-privacy-champions](#).

Ao contratar um novo prestador de serviço e/ou fornecedor que envolve o compartilhamento de dados pessoais, caberá a cada N analisar de forma cuidadosa e crítica se há a necessidade de compartilhamento, quais dados precisam ser compartilhados e a efetiva segurança da informação do parceiro contando com a ajuda do Jurídico e Compliance quando necessário.

Em caso de dúvidas sobre privacidade e tratamento de dados, contacte o time do Jurídico, Dados e InfoSec no canal do Slack [#n26br-privacy-champions](#).



**É DEVER E RESPONSABILIDADE DE TODOS OS N'S ZELAR PELA PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO NA N26.**

### 3.5 Drogas e álcool

Não é tolerado o uso, posse, venda ou compra de drogas ilegais ou substâncias controladas em qualquer das instalações da N26 SCD. Os N's nunca devem trabalhar sob a influência de álcool ou drogas (salvo medicamentos prescritos legalmente, com a recomendação de um médico) ou qualquer outra substância que possa prejudicar sua capacidade de realizar seu trabalho ou colocar em risco a segurança de outras pessoas ou da empresa.

Todas as bebidas alcoólicas fornecidas em qualquer local da N26 SCD ou durante qualquer evento que utilize logo, marca, logomarca, credencial, patrocínio ou faça referência à empresa, devem ser consumidas com responsabilidade.

## 4. OLHAMOS SEMPRE DE MANEIRA AMPLA E ATENTA

Suborno pode assumir muitas formas. Oferecer ou receber pagamentos diretos ou indiretos; serviços; presentes caros; pequenas gratificações; tratamento preferencial; ou outros favores, por exemplo, em circunstâncias específicas, podem levar à inferência de que pretendiam influenciar a tomada de decisão de um colaborador da N26 SCD.

N's devem rejeitar qualquer espécie de suborno. Suborno e corrupção cometidos por colaboradores, fornecedores e outros com quem fazemos negócios ou que agem em nosso nome são inaceitáveis. Deve-se ter cuidado especial ao lidar com servidores públicos. Não participamos de nenhuma transação com suspeita de envolvimento em tentativas de corrupção ou suborno.

A fraude pode ser amplamente definida como um ato intencional de engano para obter uma vantagem injusta/ilegal. A fraude deve incluir, mas não se limita a:

***Furto ou apropriação indébita de ativos de propriedade ou administrados pela N26 SCD;***

***Pagamento de preços ou taxas excessivas quando a justificativa não for documentada;***  
***Apresentar pedidos falsos de pagamento ou reembolso;***

***Chantagem ou extorsão, fora da contabilidade dos livros, ou fazendo entradas falsas ou fictícias;***

***Criar conscientemente e/ou distribuir relatórios financeiros falsos ou enganosos;***

***Violação dos procedimentos da N26 SCD com o objetivo de ganho pessoal ou em detrimento da companhia, negligência intencional destinada a causar dano ao interesse material da empresa é um ato desonroso ou deliberado ou deliberado contra os nossos interesses.***

Todos os N's têm o dever de se proteger contra fraudes. Espera-se que os colaboradores identifiquem processos e procedimentos que possam ser vulneráveis a fraudes e chamem a atenção desses casos para a administração da sua área.

## 4.1 Condutas admitidas

As condutas abaixo **podem ser aceitas e não** constituem corrupção ou suborno.

*Fornecer ou aceitar refeições e bebidas para outras pessoas ligadas a discussões de negócios.*

*Fornecer ou aceitar formas razoáveis de entretenimento e acomodação.*

*Fornecer ou aceitar presentes de negócios que não sejam extravagantes.*

*Receber presentes até o limite de R\$200,00 (duzentos reais).  
Presentes com valores acima deste, devem ser imediatamente comunicados ao time de compliance para que possa ser tomada a melhor decisão referente ao recebimento e utilização do presente.*

## 4.2 Condutas vedadas

As condutas abaixo não podem ser aceitas e constituem corrupção ou suborno.

Oferecer ou aceitar algo de valor que possa ser tratado como suborno.  
Entende-se por itens de valor os seguintes e assemelhados:

- *Dinheiro em espécie*
- *Cartões presente (gift cards)*
- *Jóias e eletrônicos*
- *Bens imóveis*
- *Viagens*
- *Refeições luxuosas e despropositadas*
- *Itens de alto valor, de qualquer natureza*
- *Presentes acima o limite de R\$200,00 (duzentos reais)*

Deve-se tomar muito cuidado ao lidar com suspeitas de atividades desonestas ou fraudulentas porque após denúncia no canal apropriado:

***1. Não admitimos em nenhuma hipótese que alguém alerte indivíduos suspeitos sobre uma investigação em andamento; trate colaboradores de forma injusta; ou faça declarações que possam levar a alegações falsas ou outras acusações***

***2. Os detalhes do incidente, fatos, suspeitas ou alegações não devem ser discutidos com ninguém dentro ou fora da N26 SCD, a menos que a equipe de investigação interna oriente o contrário.***

**3. Mesmo em situações privadas, o assunto não deve ser discutido com a pessoa suspeita de fraude.**

O dever básico das pessoas na N26 SCD é manter uma relação de trabalho respeitosa, dinâmica e correta com a empresa. Todas as atividades externas não relacionadas à empresa - como um segundo emprego ou ser autônomo - devem ser separadas das atividades com a gente. Os N's não podem usar clientes, fornecedores, tempo, influência do nome, recursos, dispositivos, materiais e serviços de outros N's como parte de ações externas, a menos que sejam claramente autorizados pela própria N26 SCD. O mesmo vale também para relações com instituição de caridade ou qualquer outro tipo de trabalho voluntário.

Todos os N's devem cumprir seus deveres de trabalho com integridade e respeito para com clientes, partes interessadas e seus colegas. Supervisores e gerentes não devem abusar de sua autoridade. Esperamos que as lideranças deleguem funções às pessoas do seu time tendo em conta as suas competências e carga de trabalho. Da mesma forma, esperamos que as pessoas da equipe sigam as instruções da liderança e cumpram suas funções com habilidade e em tempo hábil.

Esperamos que os N's evitem quaisquer interesses pessoais, financeiros ou outros que possam prejudicar sua capacidade ou vontade de desempenhar suas funções de trabalho.



### PERGUNTA

**Sou responsável pelos programas de treinamento e, no momento, escolho entidades que prestam serviços de formação. Meu parceiro trabalha em uma empresa especializada em treinamento e que apresentou uma oferta. Isso é permitido?**

### RESPOSTA

O parceiro tem o direito de fazer uma proposta. A fim de prevenir conflitos de interesse ou atividades que possam ser vistas como corruptas, a relação deve ser relatada para mitigarmos qualquer conflito de interesse.

### PERGUNTA

**Estou passando por um momento difícil na minha vida privada e um de meus fornecedores se oferece para me emprestar dinheiro. Tenho vontade de aceitar a oferta porque temos um bom relacionamento e, claro, irei pagar a ele o valor recebido. Posso aceitar este tipo de oferta do meu fornecedor?**

### RESPOSTA

Não. Isso levaria a um potencial conflito de interesses e pode ser visto como um ato de corrupção ou suborno. Rejeite a oferta e comunique a situação à sua liderança e/ou relate o caso ao N26 Escuta.

Estamos empenhados em promover um mercado livre e competitivo. Atuamos de acordo com os princípios da concorrência leal e as regras que regem o comportamento do mercado a nível internacional. São terminantemente proibidos métodos de concorrência e atos e práticas desleais ou enganosas.

**Somos de verdade.** Sabemos que regras como leis antitruste são elaboradas para proteger a concorrência e os clientes e, por isso, as prezamos e respeitamos. Dentre os tipos de comportamento proibido, exemplificamos alguns aqui abaixo de forma não exaustiva. Qualquer dúvida da conduta inapropriada, entre em contato com a sua liderança ou o time de Compliance.

***Suborno comercial ou pagamento por cooperação ou quebra de contrato por outros ou bonificação por indicação;***

***Adquirir segredos comerciais de um concorrente por meio de suborno ou roubo, apresentar declarações ou comparações falsas, enganosas ou depreciativas sobre concorrentes ou seus produtos;***

Todas as declarações públicas sobre a N26 SCD, incluindo publicidade, materiais promocionais, apresentações comerciais e garantias, devem ser sempre verdadeiras, consultadas previamente com as áreas responsáveis por contato com órgãos governamentais e/ou imprensa e não devem de forma alguma enganar ninguém.



### PERGUNTA

**Um novo membro da nossa equipe trabalhou para nosso principal concorrente. Observamos integralmente o período contratual de não concorrência de seu empregador anterior antes de trazê-lo. Podemos fazer com que ele nos informe sobre o que sabe dos processos de negócios ou o foco estratégico de seu empregador anterior?**

### RESPOSTA

Não. Pedir a este N que venha a compartilhar tais informações sobre seu ex-empregador não seria apropriado porque poderia ser uma violação de suas obrigações de não divulgação com seu empregador anterior. Além disso, não seria uma prática comercial justa obrigar ou pedir a um colaborador que trabalhou para um concorrente divulgar assuntos como segredos comerciais de propriedade intelectual ou informações específicas de estratégia de negócios. Como N's, nossa obrigação de proteger nossas informações internas ou proprietárias continua mesmo depois de não estarmos mais na N26 SCD. Devemos assumir que essa obrigação também se aplica aos colaboradores de nossos concorrentes.



É compromisso de todas e todos os N's informar a área de Pessoas assim que souber da existência de investigação ou processo criminal no qual esteja envolvido. Também deve informar caso exista qualquer conflito de interesse para exercer sua função.

### 4.3 Relacionamento com fornecedores e parceiros

A N26 SCD recomenda manter um bom relacionamento com os fornecedores. No entanto, colaboradores cujas responsabilidades incluem poderes financeiros ou que tenham contato com fornecedores ou prestadores de serviços, não podem usar sua posição para benefícios privados. Os colaboradores nunca devem aceitar dinheiro ou qualquer presente equivalente de fornecedores direta ou indiretamente.

Temos o dever de cumprir todas as leis que impedem a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo. Nossa intenção é fazer negócios apenas com clientes de boa reputação e engajados em atividades legítimas, cujo capital seja proveniente de fontes legais. Cada área da N26 SCD adota todas as medidas razoáveis para detectar e relatar quaisquer transações suspeitas, bem como preveni-las.

É responsabilidade de cada funcionário apoiar a N26 SCD na luta contra crimes econômicos, vigiando e contribuindo para o combate de fraude, lavagem de dinheiro, suborno, corrupção e financiamento ao terrorismo, independentemente das circunstâncias e partes interessadas envolvidas.



---

### PERGUNTA

**É permitido falar com concorrentes em feiras?**

### RESPOSTA

Embora seja permitido manter uma conversa educada com os concorrentes, você nunca deve falar com eles sobre questões comerciais, a menos que especificamente autorizado a fazê-lo. Nunca divulgue informações confidenciais da N26 SCD, incluindo dados de vendas, informações confidenciais, marketing, financeiros ou outros dados estratégicos. Se esses tópicos surgirem, você deve encerrar a conversa e informar à sua liderança. Você deve evitar até mesmo a percepção de comportamento colusivo ou anticompetitivo com nossos concorrentes.

---

## 5. NOS COMUNICAMOS COM RESPONSABILIDADE

A postura comercial da empresa se aplica a todas as circunstâncias e a todos os tipos de mídia, inclusive redes sociais. Os colaboradores são responsáveis pelas informações internas e sensíveis que recebem, usando-as apenas dentro da empresa e unicamente como parte das atividades profissionais necessárias e não devem divulgar fora da empresa, a menos que tenham sido autorizados a fazê-lo. Algumas informações que possuímos podem ter status privilegiado conforme definido pelas leis bancárias e financeiras.

Os colaboradores que, por ventura, tenham acesso a estas informações em razão de seus cargos, estão sujeitos a obrigações especiais de confidencialidade, de declaração ou de abstenção.

Como a maioria dos colaboradores da N26 SCD está se comunicando em plataformas de mídia social como Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, Blogs e outros - principalmente com suas contas privadas, mas também em um contexto relacionado a negócios - é necessário aderir a diretrizes específicas para resguardar a reputação da N26 SCD.

Para nós, existe **tecnologia em tudo**. Não só não proibimos, como incentivamos que nossos colaboradores façam parte das redes sociais e venham interagir o máximo possível em ambiente virtual. Só é bom prezar pela discrição e, principalmente, responsabilidade.

### 5.1 Comunicação com a mídia, jornalistas, blogueiros e demais influenciadores

O time de Relações Públicas (Marketing) é o único ponto de contato para lidar com dúvidas de jornalistas, mídia, influencers e etc. Apenas pessoas selecionadas falam à imprensa/mídia em nome da N26 SCD. Todos os colaboradores devem encaminhar dúvidas para o time de Marketing.

### 5.2 Nas redes sociais

Apenas porta-vozes da N26 SCD, Marketing, Atendimento ao Cliente e Diretores se comunicam em nome da N26 SCD nas mídias sociais. O que é comunicado a você internamente não deve ser informado ao público externo. Nenhum assunto interno da N26 SCD deve ser divulgado ou discutido via mídia social. Quando fotos ou vídeos são compartilhados ou postados, deve-se garantir que nada seja mostrado sem que esse realmente seja o objetivo do material.

Se, em qualquer caso, um funcionário quiser compartilhar conteúdo relacionado ao seu trabalho na N26 SCD, a liderança da equipe deve sempre estar envolvida com antecedência e pode entrar em contato com o departamento de Marketing. Ao comunicar-se nas redes sociais de forma privada, mas como funcionário da N26 SCD (no LinkedIn, por exemplo), a pessoa deve indicar que é sua a opinião individual e pessoal. Os N's devem tomar cuidado com as suas redes sociais privadas, posts que entrem em conflito com a identidade e os princípios da N26 SCD, clientes ou comunidade geral não serão aceitos e poderá ensejar afastamento do colaborador.

Afinal, **quem ama, cuida**.



### PERGUNTA

**O que devo fazer se um jornalista me ligar e perguntar sobre as atividades da N26 SCD?**

### RESPOSTA

Todas as perguntas da mídia devem ser direcionadas, sem comentários, ao time de Marketing, especificamente às pessoas de Relações Públicas.

Os colaboradores precisam do consentimento da liderança ou da área de RP antes de aparecer na mídia ou falar em situações externas como funcionário da N26 SCD.

### 5.3 Não comentamos ou divulgamos algumas informações

É importante pensar no teor do que está sendo comunicado. Itens financeiros não devem ser comunicados a menos que haja necessidade de fazê-lo e a divulgação deve estar alinhada com as lideranças. Podem ser itens como:

*Receitas, lucro, taxa de execução, custos;*

*Detalhes sobre nossas finanças, como participação do investimento por investidor.*

## 6. NOS IMPORTAMOS COM O PRÓXIMO

### 6.1 Informações Confidenciais e Controles Internos

Surpreender e cuidar dos nossos clientes é importante, por isso, a N26 SCD possui medidas para proteger informações confidenciais sobre a empresa, colaboradores e seus clientes contra acesso e divulgação não autorizados. Para a N26 SCD, as seguintes categorias de informações são consideradas confidenciais e não devem ser compartilhadas com pessoas não autorizadas:

***Dados com informação pessoalmente identificável (PI);***

***Todos os dados de clientes e colaboradores e dados financeiros (incluindo cartão de crédito, débito, saldo, operações, movimentações usuais, etc.);***

***Operação das empresas, projetos, estratégias, relacionamento com clientes, padrões e resultados;***

***Registros de colaboradores;***

***Contratos internos e externos;***

***Decisões de reuniões;***

***Qualquer informação relacionada fraude e PLD/CFT;***

***Dados sensíveis dispostos na Lei Geral de Proteção de Dados.***

É importante nunca discutir essas informações com ninguém de fora da empresa, ou mesmo com colaboradores da N26 SCD que não estão autorizados a conhecer essas informações.

Se a divulgação de informações confidenciais for necessária para um caso específico, os requisitos legais aplicáveis devem ser seguidos.

Representar, simular, intencionar ou fingir ser outro usuário N26 SCD ou usar outro ID de usuário ou senha de funcionário, incluindo casos de licença e férias, ainda que autorizado por superior hierárquico, é terminantemente proibido.

A divulgação de informações da N26 SCD, dados de clientes, práticas comerciais ou regras para pessoas fora da N26 SCD ou para terceiros não autorizados é considerada uma violação de confidencialidade, bem como uma falta disciplinar gravíssima e pode levar a ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho, com causa justa e motivada.

O e-mail e o acesso à Internet podem ser monitorados nos casos em que parece que o uso de sistemas viola a lei criminal ou civil, as políticas da N26 SCD ou em casos quando houver suspeita de um efeito adverso na N26 SCD ou em seus colaboradores.

## 6.2 Ações disciplinares

Para proteger nossos colaboradores e a empresa, podemos tomar medidas disciplinares contra colaboradores que repetidamente ou intencionalmente não sigam nosso Código de Conduta. As ações disciplinares variam dependendo da violação cometida.

As possíveis consequências incluem:

***Advertência;***

***Suspensão;***

***Rescisão;***

Podemos e iremos tomar medidas legais em casos de corrupção, roubo, furto, apropriação indébita ou outro comportamento ilegal.

## 7. Versões do Código e aprovação

Este código é revisado anualmente. Assim que aprovada uma nova versão, ela será publicada no canal oficial da N26 SCD, e passa a valer a partir da publicação, revogando-se automaticamente a versão anterior.

A N26 SCD tem o direito de, a qualquer momento, realizar atualizações na versão do código, sempre que entender necessário visando alterações para um melhor entendimento, enquadramento regulatório ou mesmo por questões operacionais de natureza interna.

**Temos coragem para mudar. Tudo!**

VERSÃO	ELABORAÇÃO	APROVAÇÃO	PRÓXIMA REVISÃO
1.0	Junho/2022	Julho/2022	Julho/2023

$\bar{N}_{26}$