



CSD_{BR}
registradora

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



SUMÁRIO

CONTROLE DE VERSÃO	3
1. OBJETIVO	4
2. REFERÊNCIAS REGULATÓRIAS E NORMATIVAS.....	4
3. APLICABILIDADE E DIVULGAÇÃO	4
4. ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA	5
5. REGRAS E COMPROMISSOS	5
6. MISSÃO E VISÃO	13
7. VALORES	13
8. DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA.....	14
9. TREINAMENTOS.....	15
10. EXEMPLOS PRÁTICOS	15
11. CONTROLE DO DOCUMENTO.....	17



CONTROLE DE VERSÃO

Data da Versão	Autores	Número da Versão	Descrição
26/06/2019	Diretoria Executiva	1.0	Elaboração inicial do documento
17/07/2020	Diretor Presidente, Departamento de Governança, Riscos e Controles	1.1	Revalidação do documento
30/11/2020	Diretor Presidente, Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	2.0	Alterações gerais do documento
30/03/2021	Diretor Presidente, Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	3.0	Alterações gerais do documento
13/04/2022	Diretor Presidente, Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	3.1	Revalidação do documento
18/07/2023	Diretor Presidente, Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	4.0	Adequação à Resolução CVM nº 135/2022; Inserção do Canal de Ética e ajustes relacionados a denúncias; Alterações gerais do documento
18/07/2024	Diretor Presidente, Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	5.0	Inclusão de um capítulo contendo as referências regulatórias e normativas; Atualização de nossos valores; Unificação de itens e medidas cabíveis em caso de descumprimento do CoC; Ajustes redacionais



1. OBJETIVO

Este Código de Conduta Ética (“Código” ou “CoC”) tem como objetivo reunir regras e descrever a conduta esperada dos colaboradores, administradores, acionistas e prepostos (em conjunto, “colaboradores”) da CSD CENTRAL DE SERVIÇOS DE REGISTRO E DEPÓSITO AOS MERCADOS FINANCEIRO E DE CAPITAIS S.A. (“CSD BR” ou “Companhia”), bem como de terceiros que possuam relação comercial ou operacional com a CSD BR, Participantes e de seus empregados, administradores, sócios ou acionistas e prepostos, todos, em conjunto, “Pessoas Abrangidas”.

Os termos e expressões aqui iniciados em maiúsculas, tanto no singular quanto no plural, têm o significado a eles atribuído no Glossário da CSD BR disponível em www.csdb.com

2. REFERÊNCIAS REGULATÓRIAS E NORMATIVAS

Este Código utiliza como referências regulatórias e normativas, incluindo, sem se limitar a(s)/o(s):

- Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998 (“Lei 9.613/1998”);
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (“Lei 12.846/2013”);
- Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (“Lei 13.709/2018” ou “LGPD”);
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (“Decreto-Lei 2.848/1940” ou Código Penal”);
- Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022 (“Decreto 11.129/2022”);
- Resolução BCB nº 304, de 20 de março de 2023 (“RBCB 304/2023”);
- Resolução CVM nº 135, de 13 de junho de 2022 (“RCVM 135/2022”);
- Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro de 1948 (“Declaração Universal dos Direitos Humanos” ou “DUDH”);
- *Principles for Financial Market Infrastructure*, de 16 de abril de 2012 (“PFMI”).

Qualquer referência a qualquer lei ou normativo aplicável será considerado também como uma referência a todas as suas atualizações e regulamentações promulgadas ao abrigo dele, salvo disposição em contrário.

3. APLICABILIDADE E DIVULGAÇÃO

Este Código especifica a conduta esperada das Pessoas Abrangidas, as quais devem pautar suas ações com base nas boas práticas, na integridade, e observando os mais



elevados padrões éticos e de conduta, reforçando e disseminando a cultura de integridade da Companhia

Este Código está disponível para consulta das Pessoas Abrangidas e para o público em geral em seu site, bem como na sua rede interna.

Este Código poderá fazer parte de contratos ou quaisquer documentos emitidos que tenham como parte ou destinatário a Companhia e as Pessoas Abrangidas.

Em caso de dúvidas relacionadas a este Código, à atuação das Pessoas Abrangidas, e/ou outros assuntos relacionados, é possível enviar perguntas por meio do Canal de Ética da CSD BR, em “Tire Dúvidas”, disponível em www.contatoseguro.com.br/csdb.

4. ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

De forma a disseminar e assegurar o cumprimento das disposições deste Código, a Companhia poderá solicitar a adesão das Pessoas Abrangidas, por meio da assinatura de termo de adesão ao Código de Conduta Ética ou pela sua menção em contratos, documentos e/ou outros normativos, possibilitando que este Código passe a integrá-lo(s).

5. REGRAS E COMPROMISSOS

5.1. Responsabilidade Social

- (i) A Companhia valoriza o desenvolvimento de suas atividades econômicas em harmonia com as demandas e questões sociais, bem como se utiliza de forma consciente dos recursos disponíveis no meio ambiente.
- (ii) A Companhia não utiliza mão-de-obra infantil e/ou análoga ao trabalho escravo e não adquire produtos ou serviços de fornecedores que sabidamente façam uso deste tipo de recurso, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições desumanas de trabalho.
- (iii) A Companhia estimula a participação de seus colaboradores em atividades de cunho social, em trabalhos voluntários e outras que tenham como propósito a melhoria da qualidade de vida da comunidade.
- (iv) Doações em nome da Companhia somente poderão ser feitas de maneira transparente e mediante aprovação da Diretoria Estatutária, do Conselho de Administração ou da Assembleia Geral, conforme o caso. Não serão permitidas doações proibidas por lei.



- (v) A Companhia, por meio da integração e gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança, fortalece seu compromisso com o desenvolvimento sustentável. Esses elementos orientam sua atuação centrada no cliente e geram benefícios para toda a sociedade.

5.2. Confidencialidade

- (i) As informações estratégicas da Companhia e outras que se acharem pertinentes são internas, sigilosas, devendo sua confidencialidade ser respeitada por todas as Pessoas Abrangidas.
- (ii) As Pessoas Abrangidas devem manter registros, relatórios, documentos e informações em estrita obediência às normas aplicáveis à Companhia e às boas práticas de mercado, fazendo com que todas as informações neles contidas sejam completas e precisas.
- (iii) Somente informações publicadas oficialmente pela Companhia, no site www.csdb.com ou outras redes oficiais podem ser expostas ou discutidas com quaisquer pessoas, empresas ou órgãos externos, com exceção da necessidade de compartilhamento com os órgãos reguladores, auditoria interna e auditoria externa.
- (iv) É proibido guardar, fotografar, capturar, divulgar, enviar e/ou compartilhar, por qualquer meio, qualquer informação estratégica e do negócio da Companhia, utilizando meios como telefone celular, e-mail, CDs, *pendrive*, computação em nuvem, entre outros. A referida vedação também se aplica para o compartilhamento de informações via mídias sociais e, verbalmente, em locais públicos como meios de transporte, restaurantes, bares, aeroportos, aviões, estádios e outros.
- (v) Aos colaboradores que tenham acesso ao ambiente de Produção, não é permitida a utilização de aparelhos celulares, *tablets* ou equivalentes para a extração de informações, dados ou imagens da Companhia.

5.3. Cumprimento das Leis, Normativos Externos e Internos

- (i) A Companhia e as Pessoas Abrangidas devem observar o cumprimento das leis e normativos aplicáveis à Companhia, em todos os níveis da administração pública (federal, estadual e municipal), incluindo órgãos reguladores, tanto no



território nacional quanto em outros países onde a Companhia possa realizar negócios ou esteja sujeita.

- (ii) As Pessoas Abrangidas deverão respeitar a propriedade intelectual da Companhia e de terceiros, incluindo direitos autorais, de marcas, patentes e documentos originais.

5.3.1. Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Combate ao Financiamento ao Terrorismo e a Fraude

A Companhia não compactua com práticas de lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo, proliferação de armas de destruição em massa, nem tampouco com ações que configurem fraude de qualquer natureza, sendo que todas as Pessoas Abrangidas devem prestar especial atenção a situações suspeitas.

As Pessoas Abrangidas ficam vedadas de se engajarem em condutas que possam promover a ocultação, integração ou colocação de recursos ilícitos no mercado financeiro formal, promovendo ou facilitando a lavagem de dinheiro, o financiamento do terrorismo, a proliferação de armas de destruição em massa e a fraude.

Em apoio às melhores práticas, sempre que atuarem em nome ou em benefício da Companhia, as Pessoas Abrangidas não devem:

- (i) Realizar operações suspeitas com recebimentos em dinheiro, dando sempre preferência a recebimentos que transitem pelo sistema bancário (como por exemplo, boletos, depósitos em conta, uso de cartão);
- (ii) Realizar operações comerciais ou financeiras por conta de terceiros, a menos que amplamente justificada de maneira sólida e transparente;
- (iii) Realizar operações com pessoas ou organismos que não possam comprovar a origem do dinheiro envolvido, que não sejam bem conhecidas ou que notadamente tenham imagem atrelada à lavagem de dinheiro;
- (iv) Realizar movimentação de recursos por meio de contas correntes anônimas ou vinculadas a titulares fictícios;
- (v) Praticar qualquer ato fraudulento que possa trazer responsabilização direta ou indireta para a Companhia e/ou para as demais Pessoas Abrangidas.

5.3.2. Corrupção

- (i) A Companhia repudia todas as formas de condutas corruptas, tais como suborno, desvios e concessões de vantagens indevidas, assim como a ocultação ou



dissimulação desses atos e o impedimento às atividades de investigação e fiscalização. É proibido, por lei, oferecer ou entregar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, pagamento, presente ou cortesia com a intenção de influenciar a imparcialidade de qualquer autoridade, servidor público, funcionário ou executivo de empresas, em qualquer ato ou decisão a fim de obter benefício impróprio para a Companhia ou em nome desta.

- (ii) Todas as Pessoas Abrangidas estão proibidas de praticar qualquer ato de corrupção e/ou suborno.

5.3.3. Proteção de Dados Pessoais

- (i) Todas as Pessoas Abrangidas têm o dever de proteger as informações pessoais que tiverem acesso por força de sua atuação com a Companhia, e devem seguir e fazer seguir todas as normas relativas à Proteção de Dados Pessoais, notadamente a Lei 13.709/2018, bem como as normas internas da Companhia, conforme aplicável, sem prejuízo de demais legislações e normativos aplicáveis ao assunto.

5.4. Transparência

5.4.1. Relacionamento Interno

- (i) A Companhia valoriza os direitos humanos, segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, valorizando os princípios de direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança, que são a base para a justiça, a liberdade e a paz.
- (ii) A Companhia valoriza a diversidade e preza por um ambiente de trabalho de respeito e ordem, sendo terminantemente proibida a prática de atos como o assédio sexual e moral, além de discriminações quanto à raça, cor da pele, religião, gênero, estado civil, orientação sexual, status social, nacionalidade, idade, opção político-partidária, deficiência, ou quaisquer outras formas de discriminação ou abuso, sob pena de dispensa por justa causa e responsabilização civil e/ou penal.
- (iii) Todos os colaboradores devem contribuir para a criação e preservação de um ambiente saudável, sem provocar nem contribuir para a propagação de informações sem comprovação (boatos). As dúvidas devem ser dirimidas com os gestores das áreas e responsáveis pelo assunto.



- (iv) O colaborador deve agir com cautela no desempenho de suas funções, e utilizar linguagem apropriada tanto verbalmente quanto por meio do e-mail corporativo e outros meios de comunicação internos ou disponibilizados pela Companhia, de forma a zelar pela imagem da Companhia.
- (v) O colaborador deve aprimorar sua competência técnica e seu conhecimento sobre o mercado em que a Companhia atua, bem como estar atento às normas que regem o mercado financeiro, mantendo-se atualizado e informado sobre sua área e as atividades que exerce.

5.4.2. Relacionamento Externo

- (i) Ter o cliente como inspiração e desenvolver soluções para que tenha uma experiência ágil, fácil e sem entraves, sendo o centro de todas as nossas decisões e ações.
- (ii) Os colaboradores devem prezar pelo atendimento baseado na cortesia, eficácia, tempestividade, diligência e transparência nas operações realizadas.
- (iii) Os colaboradores não devem dar opiniões publicamente sobre clientes, concorrentes, fornecedores, prestadores de serviços ou outros colaboradores da Companhia.
- (iv) Não é admitido, em nome da Companhia ou por intermédio desta, qualquer tipo de contribuição, doação, prestação ou promessa de favores, envio de presentes ou pagamentos não previstos a entidades públicas e privadas, servidores do governo, candidatos à cargos públicos, e outras pessoas físicas ou jurídicas, de maneira injustificada e/ou ilegal, observado o item 5.1. na página nº 5(iv) acima e outras disposições previstas neste Código.
- (v) A Companhia pode ofertar brindes ou presentes a seus clientes e parceiros, no valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), por ocasião de ações comerciais e de marketing, eventos e patrocínios.
- (vi) Os colaboradores não devem praticar atos de liberalidade às expensas da Companhia e não devem oferecer ou receber qualquer modalidade de vantagem pessoal direta ou indireta em razão do exercício de seus cargos (incluindo almoços ou jantares, ingressos para shows e/ou viagens).
- (vii) O fornecimento de brindes e/ou presentes de pequeno valor distribuídos a título de propaganda institucional de terceiros e com distribuição geral aos colaboradores da Companhia, devem ter a aprovação de um Diretor Estatutário



da Companhia. Os brindes e/ou presentes recebidos devem ser limitados a R\$100,00 (cem reais). Caso sejam recebidos brindes e/ou presentes de valor superior, estes devem ser encaminhados à Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos para providências.

- a. Sem prejuízo às disposições constantes neste Código, a Companhia oriente a: (i) não receber brindes e/ou presentes em casa; e (ii) procurar ter sempre uma segunda pessoa presente no momento da entrega/recebimento.
- (viii) O colaborador que venha a participar de refeições, viagens e/ou outros eventos com fornecedores ou clientes, em locais fora da Companhia, deve informar previamente ao gestor da área. O gestor deve determinar as condições apropriadas para a participação, bem como se há a necessidade de outro(s) colaborador(es) estar(em) presente(s).
- (ix) As Pessoas Abrangidas devem desempenhar suas atividades com os mais altos padrões de honestidade e integridade, de forma a manter a confiança do mercado e das pessoas com as quais interagem.

5.4.3. Uso dos Recursos da Companhia

- (i) Os recursos da Companhia não devem ser utilizados para outros fins senão aqueles definidos pela própria Companhia. Os recursos, sistemas e ativos da Companhia devem ser utilizados com cautela, de modo a evitar danos, perdas ou desperdício, sendo vedada a utilização em benefício próprio ou de terceiros, em detrimento dos interesses da Companhia.
- (ii) A propriedade intelectual de todos os programas, planos, projetos, sistemas e softwares, desenvolvidos na Companhia ou para esta, são de sua exclusiva propriedade ou conforme estabelecido em instrumento contratual adequado.
- (iii) Os equipamentos e recursos de informática, tais como computadores, notebooks e celulares corporativos, não devem ser utilizados para finalidade diversa do objeto determinado pela Companhia, sendo proibida a utilização para fins pessoais, para propagação de informações ou documentos com conteúdos impróprios, inadequados e/ou ilegais.



- (iv) As senhas de acesso aos ambientes físicos e sistemas da Companhia são de uso pessoal e intransferível, sendo de responsabilidade do seu detentor zelar pela sua guarda, uso adequado e proteção.
- (v) Nos computadores, notebooks, celulares corporativos e demais equipamentos disponibilizados pela Companhia são permitidos, apenas, instalação e uso de aplicativos originais, e desde que autorizados pelas áreas responsáveis por Operações e Tecnologia e Segurança da Informação, conforme aplicável.
- (vi) Por se tratar de recursos próprios e ambientes da Companhia, poderão ser monitorados os computadores, notebooks, celulares corporativos, e-mails e outros equipamentos internos dos colaboradores, bem como gravadas as ligações telefônicas realizadas por meio de ferramentas e equipamentos internos.

5.4.4. Igualdade de oportunidades

- (i) A Companhia valoriza a igualdade de oportunidades e acredita que todas as pessoas devem ter as mesmas chances de desenvolvimento profissional. A seleção dos candidatos é feita de forma objetiva e com base no perfil cultural da Companhia. São considerados o perfil para o cargo, as características profissionais e os conhecimentos técnicos necessários para o desempenho das funções.
- (ii) É permitida a contratação de colaboradores com relação de parentesco, desde que não exerçam funções com subordinação hierárquica, que devem ser submetidos a todas as etapas do processo de seleção, não se admitindo privilégios em relação a outros candidatos.

5.4.5. Conflitos de Interesse

- (i) A Companhia não compactua com relações conflituosas entre seus negócios e os interesses das Pessoas Abrangidas. Há conflitos de interesse quando:
 - b. Qualquer colaborador desempenhe serviços de consultoria ou assistência técnica a fornecedores, clientes, prestadores de serviços e concorrentes da Companhia, direta ou indiretamente.
 - c. Qualquer colaborador se envolva em atividades profissionais paralelas que conflitem com o horário reservado para suas atividades.
 - d. As Pessoas Abrangidas usam a Companhia, sua função ou a influência interna visando interesses pessoais ou para beneficiar terceiros. Interesse



deve ser entendido não somente como a obtenção de qualquer vantagem para si, seja ela material ou não, mas também para familiares, amigos ou contrapartes com quem as Pessoas Abrangidas tenham relações políticas, pessoais ou comerciais.

- e. Há relacionamento pessoal ou societário em qualquer linha de subordinação ou na relação com clientes, fornecedores ou concorrentes que comprometa a imparcialidade nos negócios e que possa trazer benefícios aos envolvidos e/ou prejuízos à Companhia, ou ainda, comprometer a isenção na avaliação de desempenho dos envolvidos.
- (ii) As Pessoas Abrangidas devem atuar de forma independente e imparcial, mantendo transparência em relação a situações de potencial conflito de interesses.
- (iii) A abertura de um negócio ou sociedade com outros profissionais de fora da Companhia ou fora dela deverá ser comunicada, formalmente, à Diretoria da Companhia, para que se verifique potenciais conflitos de interesse.
- (iv) Os colaboradores da Companhia que mantenham relacionamento próximo com fornecedores de produtos e/ou serviços não podem estabelecer acordos, contratos ou compromissos diretamente com esses fornecedores. A indicação pode ser feita, mas a negociação será inteiramente de responsabilidade da área de compras, com a necessidade de posterior validação e aprovação pela área de Compliance.
- (v) Nas hipóteses de colaborador possuir participação societária em empresa, esta apenas poderá ser habilitada como fornecedora da Companhia após análise pelo Compliance.
- (vi) A CSD BR assume o compromisso de não utilizar informações e não coadunar que Pessoas Abrangidas utilizem informações a que tenham acesso em decorrência das nossas atividades para influenciar a decisão de negociar ou não Ativos, direta ou indiretamente, em nome próprio ou de terceiros.
 - a. Os colaboradores, incluindo os membros da Diretoria de Fiscalização e Supervisão e do Comitê de Fiscalização e Supervisão, poderão deter e/ou realizar operações com Ativos relacionados aos Serviços Regulados



prestados pela CSD BR, sendo que tais operações serão passíveis de monitoramento pela Diretoria de Fiscalização e Supervisão.

5.4.6. Relacionamento com Acionistas e Investidores

A Companhia preza pela comunicação de modo a transmitir informações íntegras e precisas aos seus acionistas e investidores, além de aprimorar a sua reputação constantemente em todas as suas atividades de negócios, protegendo os seus ativos por meio de uma conduta responsável, do cumprimento da legislação aplicável e dos princípios e regras de governança corporativa estabelecidos.

6. MISSÃO E VISÃO

A CSD BR é uma empresa de tecnologia inovadora, que conecta os players do mercado financeiro com segurança, transparência e simplificação de processos. Sua missão é ser a Companhia mais eficiente do Brasil, agregando serviços que reduzam o custo e o risco operacional das transações financeiras.

7. VALORES

7.1. Gente

- (i) Respeitamos e valorizamos as pessoas e agimos com ética, transparência e coerência em todas as atitudes do dia a dia.
- (ii) Aceitamos e promovemos a diversidade, aprendendo com as diferenças.
- (iii) Valorizamos o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas.
- (iv) Usamos a autonomia concedida com responsabilidade.
- (v) Somos pessoas curiosas, buscamos aprender ansiosamente e entender nossa estratégia, mercado, clientes, cultura e processos, nos tornando conhecedores de nosso negócio de forma a contribuirmos efetivamente, ainda que fora de nossa especialidade.

7.2. Conhecimento

- (i) Desenvolvemos e compartilhamos conhecimento.
- (ii) Temos curiosidade e buscamos o aprendizado contínuo.
- (iii) Trabalhamos em equipe, trocamos informações de forma proativa.
- (iv) Atuamos de maneira colaborativa perante os stakeholders.



- (v) Prezamos pela autoaprendizagem e pelo poder individual de gerar conhecimento. Além disso, fazemos uso de programas de capacitação e mentoria, criando atalhos para a construção de conhecimento.

7.3. Excelência

- (i) Acreditamos que a excelência é uma maneira de fazer negócios, e nos esforçamos para superar as expectativas em cada interação.
- (ii) Buscamos as melhorias de forma incremental, acreditando que cada pequeno avanço nos aproxima da excelência.
- (iii) Atuamos com excelência e simplicidade, refletindo nossa dedicação em manter a qualidade enquanto simplificamos os processos.
- (iv) Trabalhamos processos para crescer e garantir nossa eficiência, incentivando que todos imprimam criatividade, flexibilidade e transformação em suas atividades.

7.4. Inovação

- (i) Somos criativos e inovadores, pensamos e fazemos diferente.
- (ii) Produzimos e aplicamos o conhecimento em soluções práticas e inovadoras.
- (iii) Temos profundo conhecimento das regulações do mercado e de tecnologia e, a partir disso, aplicamos nosso DNA inovador no estudo e lançamento constante de novas e diferenciadas soluções.

7.5. Clientes

- (i) Encantamos os clientes com nossas ações e soluções, somos proativos e excedemos as expectativas.
- (ii) Somos perseverantes quando um desafio aparece.
- (iii) Temos qualidade nas ações e soluções desenvolvidas.
- (iv) Somos comprometidos.
- (v) Somos proativos e investimos pesado em tecnologia e equipe para garantir o sucesso do cliente.

8. DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

A Diretoria Estatutária da Companhia é responsável por assegurar o cumprimento deste Código e apoiar na transmissão de seu conteúdo, juntamente com os gestores das áreas, para o cumprimento por todas as Pessoas Abrangidas.



Quaisquer violações a este Código estarão sujeitas a medidas disciplinares e/ou penalidades com base neste Código e na legislação aplicável. Qualquer pessoa que tomar conhecimento de descumprimento(s) a este Código deve fazer comunicação formal do fato por meio do Canal de Ética da CSD BR disponível em www.contatoseguro.com.br/csdb.

Todas as denúncias serão avaliadas com imparcialidade, ética e discrição, sendo todas as informações tratadas com confidencialidade e proteção dos dados do denunciante, denunciado e eventuais envolvidos, conforme aplicável.

- (i) O colaborador que, tendo tomado conhecimento de alguma infração a este Código, não a informar, será considerado cúmplice do infrator.
- (ii) As penalidades aplicáveis ao descumprimento deste Código serão definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, podendo envolver (a) advertência, (b) suspensão, (c) dispensa por justa causa, em caso de colaboradores, (d) destituição imediata do cargo, em caso de administradores, e (e) rescisão contratual por justa causa, em caso das demais Pessoas Abrangidas; ou outras medidas cabíveis, sem prejuízo de a Companhia buscar ser ressarcida, nas esferas administrativa e/ou judicial pelos danos sofridos.
- (iii) O Comitê de Ética é o órgão responsável por julgar todos os casos de descumprimento deste Código e determinar a aplicação de possíveis penalidades.
- (iv) As denúncias envolvendo matérias relacionadas ao Comitê de Fiscalização e Supervisão serão encaminhadas aos seus membros que não estejam envolvidos no relato, para acompanhamento e ciência.

9. TREINAMENTOS

O Departamento de Recursos Humanos deve elaborar um cronograma anual de treinamento a todos os colaboradores sobre os temas deste Código, visando a disseminação da cultura, missão, visão e valores da Companhia.

10. EXEMPLOS PRÁTICOS

10.1. Conflitos de Interesse

Como exemplo de conflitos de interesse, temos a aquisição de produtos/serviços de empresas cujos proprietários sejam colaboradores ou possuam relação de parentesco com colaboradores da Companhia. No intuito de preservar o clima confiável e harmônico,



a Companhia estabelece diretrizes para identificação, gerenciamento e solução de potenciais ou efetivos conflitos de interesse que possam existir no exercício das suas atividades.

Ademais, é dever do fornecedor e/ou parceiro fixar uma relação ética com os administradores, colaboradores, da Companhia, notificando formalmente sobre as situações que porventura possam configurar conflitos de interesse.

10.2. Assédio Sexual

Usar da autoridade do cargo para obter favores sexuais de pessoa subordinada ou em nível inferior na hierarquia.

10.3. Confidencialidade

- (i) Comentar sobre projetos e assuntos internos da Companhia em ambientes abertos (salas de aeroportos, restaurantes, eventos etc.)
- (ii) Abandonar nas impressoras as folhas com informações sigilosas (volume de produção, produtos em desenvolvimento, planos da Companhia, relatórios, entre outros); e
- (iii) Deixar expostas na tela do computador, sem o devido cuidado, informações relativas a salário, benefícios e bônus de colaboradores.

10.4. Assédio Moral

É a exposição do colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais gestores (agressores) dirigida a um ou mais subordinados (vítimas), que desestabilizem a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, a forçando a desistir do emprego.

Por exemplo:

- (i) Reivindicar para si o crédito das ideias e dos trabalhos que pertencem a outros, não reconhecendo o mérito dos resultados a quem de direito;
- (ii) Humilhação de colaborador em público;
- (iii) Colocar uma pessoa para executar de forma contínua, atividades muito aquém da sua capacidade, com o claro propósito de desestimulá-la; e



- (iv) Tratar os subordinados com termos pejorativos ou depreciativos.

10.5. Discriminação

- (i) Privilegiar pessoas em detrimento de outras, não permitindo igualdade de oportunidades a todos os colaboradores; e
- (ii) Fazer brincadeiras depreciativas em relação à cor da pele, deficiência, religião, orientação sexual, gênero, entre outros.

11. CONTROLE DO DOCUMENTO

11.1. Vigência e Divulgação

Este documento deverá ser divulgado no site da Companhia após a sua aprovação pelo Conselho de Administração, entrando em vigor na data mais recente do quadro no item “CONTROLE DE VERSÃO”, acima, cancelando e substituindo o documento vigente desde a data imediatamente anterior.

11.2. Revisão

Este documento deverá ser revisado, no mínimo, anualmente, considerando a data de publicação mais recente (quadro no item “CONTROLE DE VERSÃO”, acima), podendo ser atualizado a qualquer tempo para incorporar melhorias, corrigir erros ou atender normativos.

11.3. Direitos Autorais e Distribuição

A Companhia possui sobre esse documento todos os direitos de elaboração, alteração, reprodução e distribuição. Este documento substitui todas as versões anteriores. A Companhia não se responsabiliza por versões desatualizadas, modificadas, ou por quaisquer versões provenientes de outras fontes que não a fonte oficial designada para fornecer este material.