CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

www.csdbr.com

[PUBLICO | PUBLIC]

SUMÁRIO

CONTROLE DE VERSÃO 4
1. OBJETIVO 6
2. REFERÊNCIAS REGULATÓRIAS E NORMATIVAS 6
3. APLICABILIDADE E DIVULGAÇÃO 7
4. ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA 7
5. MISSÃO, VISÃO E VALORES 7
5.1. MISSÃO E VISÃO 7
5.2. VALORES 7
5.2.1. GENTE 7
5.2.2. CONHECIMENTO 8
5.2.3. EXCELÊNCIA 8
5.2.4. INOVAÇÃO 8
5.2.5. CLIENTES 8
6. REGRAS E COMPROMISSOS 9
6.1. RESPONSABILIDADE SOCIAL 9
6.2. CONFIDENCIALIDADE 9
6.3. BOAS PRÁTICAS NAS INTERAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS 10
6.3.1. RELACIONAMENTO INTERNO 10
6.3.2. RELACIONAMENTO EXTERNO 11
6.3.2.1. Relacionamento com Acionistas e Investidores 12
6.4. ADEQUADA UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA COMPANHIA 12
6.5. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 13
6.6. PREVENÇÃO AOS CONFLITOS DE INTERESSES 13
6.7. CUMPRIMENTO DAS LEIS, NORMATIVOS EXTERNOS E INTERNOS 15
6.7.1. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO 15
6.7.1.1. Prevenção ao Assédio Moral 15
6.7.1.2. Prevenção ao Assédio sexual 16
6.7.2. INTEGRIDADE, ANTICORRUPÇÃO E RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO 16
6.7.3. NÃO DISCRIMINAÇÃO 17
6.7.4. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO, COMBATE AO FINANCIAMENTO AO TERRORISMO E A FRAUDE 17
6.7.5. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS 18
6.8. USO ÉTICO, CONSCIENTE E RESPONSÁVEL DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL 19
7. TREINAMENTOS 19
8. DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA 20

9. CONTROLE DO DOCUMENTO 21

9.1. VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO 21

9.2. REVISÃO 21

9.3. DIREITOS AUTORAIS E DISTRIBUIÇÃO 21

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
05/06/2025	Diretor Presidente; Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	6.0	Reordenação dos capítulos do documento; Ajustes redacionais; Inclusão dos exemplos práticos dentro do capítulo de temas; Documento aprovado pelo Conselho de Administração em 05/06/2025
20/05/2026	Diretor Presidente; Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	7.0	Padronizações textuais e adequação ao novo modelo de documentos da Companhia; Revisão geral; Documento aprovado pelo Conselho de Administração em 12/05/2026

Data da Versão	Autores	Número da Versão	Descrição
20/08/2026	Diretor Presidente; Diretoria de Governança, Riscos e Controles Internos	8.0	Inclusão de Seção sobre a utilização de inteligência artificial; Inclusão de disposição sobre o encaminhamento ao Comitê de Auditoria das denúncias que envolvam matérias relacionadas ao escopo de suas atividades; Documento aprovado pelo Conselho de Administração em 13/08/2026

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", "CSDBr" 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.csdbr.com.

2. REFERÊNCIAS REGULATÓRIAS E NORMATIVAS

Este documento utiliza como referências regulatórias e normativas:

- Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 ("Constituição Federal" ou "CF/88");
- Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 ("Lei 7.716/1989");
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 ("Lei 9.029/1995");
- 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");
- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 ("Lei 14.457/2022");
- 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 n° 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/csdbr.

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. MISSÃO, VISÃO E VALORES

5.1. MISSÃO E VISÃO

A CSD BR é uma empresa de tecnologia inovadora, que conecta os participantes 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 realizadas em sua Plataforma.

5.2. VALORES

5.2.1. GENTE

i. Respeitamos e valorizamos as pessoas e agimos com ética, transparência e coerência nas 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 e entender nossa estratégia, mercado, clientes, cultura e processos, nos tornando conhecedores de nosso negócio de forma a contribuirmos com efetividade e entusiasmo.

5.2.2. CONHECIMENTO

i. Desenvolvemos e compartilhamos conhecimento.
ii. Temos curiosidade e buscamos o aprendizado contínuo.
iii. Trabalhamos em equipe e trocamos informações de forma proativa.
iv. Atuamos de maneira colaborativa perante os *stakeholders*.
v. Prezamos pela autoaprendizagem e pelo poder individual de gerar conhecimento.
vi. Fazemos uso de programas de capacitação e mentoria, de forma a facilitar a disseminação do conhecimento e o desenvolvimento profissional.

5.2.3. 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.

5.2.4. 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.

5.2.5. 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.

6. REGRAS E COMPROMISSOS

6.1. RESPONSABILIDADE SOCIAL

i. A Companhia valoriza os direitos humanos, segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, valorizando o 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 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.
iii. 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.
iv. 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.
v. 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.
vi. 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.

6.2. 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.csdbr.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~~ e auditorias externas.

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.

6.3. BOAS PRÁTICAS NAS INTERAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS

6.3.1. RELACIONAMENTO INTERNO

i. A Companhia valoriza a diversidade, a inclusão, a dignidade e ~~preza por um ambiente~~ o respeito nas relações de trabalho, comprometendo-se com ~~respeito e ordem, sendo terminantemente proibida a prática~~a manutenção de ~~atos como o assédio sexual e moral, além~~um ambiente seguro, ético, colaborativo e livre de ~~discriminações quanto à raça, cor da pele, religião, gênero, estado civil, orientação sexual, condição social, nacionalidade, idade, opção político-partidária, deficiência, ou quaisquer outras formas~~qualquer forma de assédio, discriminação~~ ou~~, preconceito, intimidação, abuso, ~~sob pena~~violência ou tratamento desigual injustificado. São terminantemente proibidas condutas que atentem contra esses princípios ou que violem, este Código de ~~dispensa por justa causa e responsabilização civil e/ou penal~~Conduta Ética, as normas internas e externas.

ii. 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 e diretores, evitando a disseminação indevida da informação.

iii. 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 disponibilizados pela Companhia, de forma a zelar pela imagem da Companhia.

iv. 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, de capitais e securitário, mantendo-se atualizado e informado sobre sua área de atuação e as atividades que exerce.

6.3.2. 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, observadas outras disposições previstas neste Código.

v. A Companhia pode ofertar brindes ou presentes a seus clientes e parceiros, no valor máximo de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), por ocasião de ações comerciais e de marketing, eventos e patrocínios.

vi. As Pessoas Abrangidas 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$ 250,00 (duzentos e cinquenta 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.

viii. Sem prejuízo às disposições constantes neste Código, a Companhia orienta a: (a) não receber brindes e/ou presentes em casa; e (b) procurar ter sempre uma segunda pessoa presente no momento da entrega/recebimento.

ix. O colaborador que venha a participar de refeições, viagens e/ou outros eventos com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros ou clientes, em locais fora da Companhia, deve informar previamente ao seu gestor. 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).

x. 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.

6.3.2.1. 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.

6.4. ADEQUADA UTILIZAÇÃO 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 pelos departamentos responsáveis, conforme aplicável.

vi. Por se tratar de recursos próprios e ambientes da Companhia, os computadores, notebooks, celulares corporativos, e-mails e outros equipamentos internos dos colaboradores poderão ser monitorados, bem como gravadas as ligações telefônicas realizadas por meio de ferramentas e equipamentos internos.

6.5. 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.

6.6. PREVENÇÃO AOS CONFLITOS DE INTERESSES

i. A Companhia não compactua com relações conflituosas entre seus negócios e os interesses das Pessoas Abrangidas. Há conflitos de interesse quando:

a. Um colaborador desempenhar serviços de consultoria ou assistência técnica a fornecedores, clientes, prestadores de serviços e concorrentes da Companhia, direta ou indiretamente.
b. Um colaborador se envolver em atividades profissionais paralelas que conflitem com o horário reservado para suas atividades.
c. As Pessoas Abrangidas utilizarem a Companhia, sua função ou 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.
d. Houver 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 por colaboradores da Companhia deverá ser comunicada, formalmente, à Diretoria Estatutária, para que se verifique potencial 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 do Departamento Administrativo & Financeiro (compras), com a necessidade de posterior validação e aprovação pelo Departamento de Compliance e demais departamentos responsáveis, em conformidade com o processo interno.
v. Nas hipóteses de colaborador possuir participação societária em empresa, esta apenas poderá ser habilitada como fornecedora e/ou prestadora de serviços da Companhia após análise pelo Departamento de 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 deixar de negociar 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.

6.7. 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.

6.7.1. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

6.7.1.1. Prevenção ao Assédio Moral

i. A Companhia repudia qualquer forma de assédio moral, entendido como a exposição de um indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, que possam prejudicar sua dignidade, integridade física e psíquica, com o intuito de excluí-lo de suas funções ou desestabilizá-lo emocionalmente, comprometendo a harmonia do ambiente profissional.

ii. A Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem. A Lei 14.457/2022 também reforça a importância de medidas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.

iii. Todas as Pessoas Abrangidas devem se comprometer a manter um ambiente de trabalho respeitoso, livre de práticas abusivas e comportamentos que possam configurar assédio moral.

iv. Exemplos de assédio moral incluem:

a. Utilizar insinuações desdenhosas para qualificar outra pessoa;

b. Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito de outrem;

c. Colocar uma pessoa para executar de forma contínua, atividades muito aquém da sua capacidade, com o claro propósito de desestimulá-la; e
d. Tratar colegas com termos pejorativos ou depreciativos.

6.7.1.2. Prevenção ao Assédio sexual

i. A Companhia repudia qualquer forma de assédio sexual no ambiente de trabalho, caracterizado pela exposição de qualquer pessoa a situações de cunho sexual não desejadas, que causem constrangimento, humilhação ou intimidação.
ii. A Lei 14.457/2022 assegura a proteção contra o assédio sexual no ambiente de trabalho e o Código Penal tipifica tal conduta.
iii. Todas as Pessoas Abrangidas devem se comprometer a manter um ambiente de trabalho respeitoso e livre de práticas abusivas ou comportamentos que possam configurar assédio sexual.
iv. Exemplos de assédio sexual incluem:
    a. Usar da autoridade do cargo para obter favores sexuais de pessoa subordinada ou em nível inferior na hierarquia;
    b. Fazer convites insistentes para encontros pessoais, mesmo após recusa clara;
    c. Realizar comentários sobre a aparência física de forma inapropriada e constante;
    d. Enviar mensagens de teor sexual por e-mail, aplicativos de mensagens ou redes sociais corporativas.

6.7.2. INTEGRIDADE, ANTICORRUPÇÃO E RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

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.
ii. A Lei 12.846/2013 proíbe 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.
iii. Todas as Pessoas Abrangidas estão proibidas de praticar qualquer ato de corrupção e/ou suborno.
iv. Exemplos de corrupção incluem, mas não se limitam a:

a. Oferecer ou entregar vantagem indevida, pagamento, presente ou cortesia para influenciar decisões de autoridades ou funcionários;
b. Ocultar ou dissimular atos de corrupção, impedindo atividades de investigação e fiscalização;
c. Desviar recursos financeiros para benefício próprio ou de terceiros;
d. Conceder vantagens indevidas com o objetivo de obter benefícios impróprios para a Companhia.

6.7.3. NÃO DISCRIMINAÇÃO

i. A Companhia repudia qualquer forma de discriminação, entendida como o tratamento desigual, injusto ou preconceituoso baseado em características pessoais, como cor da pele, deficiência, religião, orientação sexual, gênero ou qualquer outra condição individual.
ii. A Constituição Federal proíbe qualquer forma de discriminação, garantindo a igualdade de direitos (art. 5º, caput) e a inviolabilidade da dignidade humana (art. 1º, III). Além disso, a Lei 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias para acesso ao emprego ou sua manutenção.
iii. Todas as Pessoas Abrangidas devem promover um ambiente inclusivo e respeitoso, combatendo qualquer ato discriminatório, e têm a responsabilidade de respeitar a diversidade e promover a inclusão, denunciando práticas discriminatórias quando identificadas.
iv. Exemplos de discriminação incluem:
    a. Privilegiar determinadas pessoas em detrimento de outras, negando igualdade de oportunidades, em virtude de aspectos físicos do indivíduo;
    b. Fazer comentários depreciativos sobre cor da pele, deficiência, religião, orientação sexual ou gênero.

6.7.4. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO, COMBATE AO FINANCIAMENTO AO TERRORISMO E A FRAUDE

i. 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.

ii. A Lei 9.613/1998 estabelece medidas para prevenir e combater a ocultação ou dissimulação da natureza, origem, localização, disposição ou movimentação de bens e valores provenientes de atividades ilícitas.
iii. 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.
iv. Em apoio às melhores práticas, sempre que atuarem em nome ou em benefício da Companhia, as Pessoas Abrangidas não devem, por exemplo:
    a. 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);
    b. Realizar operações comerciais ou financeiras por conta de terceiros, a menos que amplamente justificada de maneira sólida e transparente;
    c. 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;
    d. Realizar movimentação de recursos por meio de contas correntes anônimas ou vinculadas a titulares fictícios;
    e. Praticar qualquer ato fraudulento que possa trazer responsabilização direta ou indireta para a Companhia e/ou para as demais Pessoas Abrangidas.

6.7.5. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

i. A proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho consiste em garantir a segurança e a confidencialidade das informações pessoais obtidas em função das atividades realizadas na Companhia.
ii. A LGPD estabelece diretrizes para o tratamento de dados pessoais, impondo a responsabilidade de proteger as informações contra acessos não autorizados, vazamentos e uso inadequado.
iii. Todas as Pessoas Abrangidas têm o dever de proteger as informações pessoais a que tiverem acesso, seguindo as normas da LGPD e as políticas internas da Companhia, além de demais legislações aplicáveis.
iv. Exemplos de boas práticas na proteção de dados incluem:

a. Manter informações pessoais armazenadas de forma segura e acessível apenas a quem de direito;
b. Evitar o compartilhamento desnecessário de dados pessoais com terceiros;
c. Utilizar canais seguros para o envio e armazenamento de informações sensíveis e que contenham dados pessoais;
d. Relatar imediatamente qualquer incidente de segurança envolvendo dados pessoais.

6.8. USO ÉTICO, CONSCIENTE E RESPONSÁVEL DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

i. O uso consciente, ético e responsável da inteligência artificial consiste na utilização de ferramentas, sistemas ou soluções baseadas em inteligência artificial de forma segura, diligente, transparente e compatível com os valores da Companhia, este Código de Conduta Ética, e demais normas internas e externas aplicáveis.
ii. A inteligência artificial poderá ser utilizada como ferramenta de apoio às atividades profissionais, à inovação, à análise de informações e à melhoria de processos, desde que seu uso seja adequado à finalidade pretendida, autorizado pela Companhia e realizado com supervisão humana.
iii. É vedado inserir, compartilhar ou tratar em ferramentas de inteligência artificial públicas, não autorizadas ou não homologadas pela Companhia informações confidenciais, estratégicas, sigilosas, protegidas por segredo de negócio, dados pessoais, informações de clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros, reguladores ou quaisquer informações internas não autorizadas para esse tipo de uso.
iv. O uso de inteligência artificial não substitui a responsabilidade individual, o julgamento profissional e a tomada de decisão humana. Decisões apoiadas por inteligência artificial devem ser avaliadas com cautela, considerando riscos de erro, imprecisão, desatualização, viés, discriminação, uso indevido de informações, violação de direitos de terceiros ou impactos reputacionais.

7. TREINAMENTOS

O Departamento de Recursos Humanos deve manter 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.

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 dos departamentos 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 comunicar formalmente o fato por meio do Canal de Ética da CSD BR, disponível em www.contatoseguro.com.br/csdbr.

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.

A CSD BR proíbe qualquer forma de retaliação contra pessoas que, de boa-fé, relatem suspeitas de violação deste Código, participem de apurações ou cooperem com investigações internas. Atos de retaliação serão tratados como violação grave a este Código e estarão sujeitos às medidas disciplinares cabíveis.

O colaborador que, tendo tomado conhecimento de alguma infração a este Código, não a informar, será considerado cúmplice do infrator.

i. 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 da CSD BR, (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.
ii. O Comitê de Ética é o órgão responsável por julgar todos os casos de descumprimento deste Código e indicar a aplicação de possíveis penalidades.
iii. 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.

iv. As denúncias envolvendo matérias relacionadas ao Comitê de Auditoria serão encaminhadas aos seus membros que não estejam envolvidos no relato, para acompanhamento e ciência.

As denúncias recebidas pelo Canal de Ética serão tratadas e apuradas conforme as diretrizes, responsabilidades, etapas e prazos estabelecidos no processo de investigação interna da CSD BR, observados as diretrizes deste Código.

9. CONTROLE DO DOCUMENTO

9.1. 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 CONTROLE DE VERSÃO, revogando e substituindo o documento de data imediatamente anterior.

O presente documento permanecerá vigente até sua revogação ou substituição.

9.2. REVISÃO

Este documento deverá ser revisado, no mínimo, anualmente, considerando a data mais recente do quadro CONTROLE DE VERSÃO, podendo ser atualizado a qualquer tempo para incorporar melhorias, corrigir erros ou atender normativos.

9.3. 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.