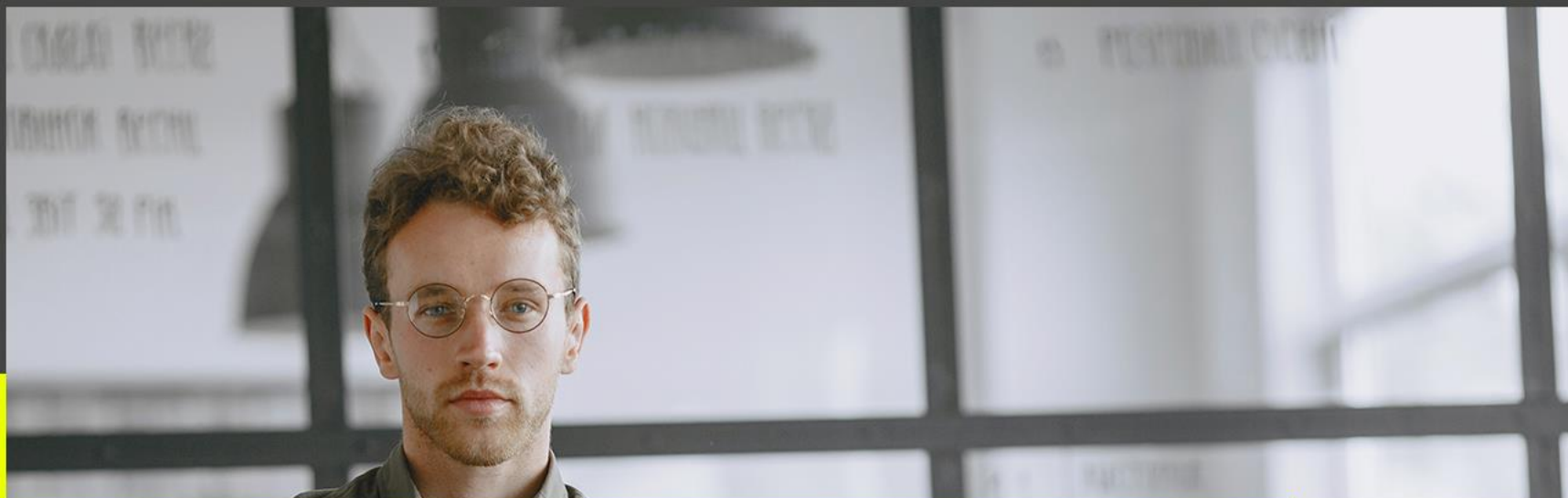


Código de Ética e Conduta

V·tal



Agosto de 2022.

Carta do presidente

A V.tal nasceu para viabilizar a conexão com o mundo digital, transformando a vida das pessoas.

Sabemos que nosso propósito é ambicioso, inspirador e capaz de provocar mudanças. Nós acreditamos nele e no potencial do nosso Time para concretizá-lo. Afinal, no mundo em que vivemos, estar conectado é essencial para ter acesso a oportunidades, trabalhar, estudar, se divertir, expandir horizontes e conquistar sonhos.

Nós temos a maior rede de fibra ótica do Brasil, compartilhada com operadoras, provedores e parceiros de todos os tamanhos e regiões. Por isso, o relacionamento com o mercado e com os nossos clientes deve ter como princípio básico e inegociável a neutralidade. Como colaboradores da V.tal e embaixadores da nossa marca, temos a responsabilidade de zelar por essa imagem constantemente em todas as nossas atitudes, por mais simples que elas possam parecer.

O futuro passa por aqui e é com você que iremos construí-lo! Neste Código de Ética e Conduta estão algumas diretrizes que vão orientar as atividades e a conduta de todos nós, com o objetivo de fortalecer nossa Cultura e reafirmar nosso compromisso com a ética e integridade e preservando nossa reputação.

Leia todo o documento com bastante atenção, pois todas as informações aqui são de extrema importância para a perenidade do nosso negócio e vão ser cobradas em suas atitudes diariamente.

Somos vitais para um futuro que já é presente!

Amos Genish
Presidente



Sumário

| | | | |
|--|----|----|--|
| 1. Apresentação | 4 | 27 | 3.5 Combate à corrupção, prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo |
| 2. Jeito V.tal | 5 | 29 | 3.6 Uso de Mídias Sociais |
| 3. Compromisso com o <i>Compliance</i> | 10 | 30 | 3.7 Uso dos Recursos, Patrimônio, Informações e Sistemas |
| 3.1 Ambiente de Trabalho | 11 | 30 | 3.7.1 Protegemos os recursos da V.tal |
| 3.1.1 Contribuímos com um ambiente respeitoso e livre de assédio | 11 | 31 | 3.7.2 Segurança da Informação |
| 3.1.2 Valorizamos a diversidade e promovemos a inclusão | 13 | 32 | 3.8 Privacidade e Proteção de Dados |
| 3.1.3 Garantimos um ambiente seguro e saudável | 14 | 33 | 3.9 Gestão de Riscos |
| 3.2 Conflito de Interesses | 16 | 34 | 4. Comitê de Integridade |
| 3.2.1 No ambiente de trabalho | 17 | 35 | 5. Reporte de comportamento ilegal ou antiético |
| 3.2.2 Na contratação de familiares e parentes | 18 | 36 | 6. Considerações Finais |
| 3.2.3 No relacionamento com Fornecedores Parceiros e Clientes | 20 | 37 | 7. Dúvidas, Críticas e Sugestões |
| 3.2.4 No relacionamento com Concorrentes | 22 | 38 | 8. Vigência |
| 3.3 Relações com Governo e Setor Público | 23 | | |
| 3.4 Brindes, presentes, hospitalidades e outros benefícios | 25 | | |

1. Apresentação

Este **Código de Ética e Conduta** existe para reunir, de forma simples e direta, o que esperamos de todos os nossos colaboradores, em todos os ambientes onde estamos presentes e nos relacionamentos estabelecidos em decorrência das nossas atividades. As orientações apresentadas aqui guiarão as nossas decisões diárias, fortalecendo nossa identidade como Time, nos direcionando a alcançar o nosso propósito. Definimos a nossa governança com base em quatro pilares, que são fundamentais para o nosso modelo de negócio e a nossa reputação:

Neutralidade. A base do nosso negócio determina que não podemos oferecer nenhum privilégio às empresas que utilizam a nossa infraestrutura. As nossas relações comerciais devem ser imparciais. Só assim será possível rentabilizar a infraestrutura de maneira adequada e sustentável, transmitindo a confiança necessária para que os nossos clientes continuem com a gente, e novos sejam conquistados.

Confidencialidade. É preciso garantir a segurança dos dados, informações do negócio, pessoas e empresas para proteger a estratégia da V.tal e preservar a credibilidade da nossa imagem no mercado. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) deve ser seguida por todos, em suas diferentes áreas de atuação.

Transparência. Deixamos aberto o caminho do diálogo com diferentes partes interessadas.

Independência. A tomada de decisão sob a perspectiva de processos, sistemas, procedimentos e pessoas deve ter como base os interesses do negócio.



“Este Código se aplica a todas as pessoas e empresas que integram o Grupo V.tal, sem distinção de cargo ou função (colaboradores, membros de Conselhos e Comitês, diretores, estagiários e aprendizes) e nossos parceiros de negócios (*stakeholders*, terceiros, representantes), nos termos do artigo 57, II e III, do Decreto nº 11.129/2022. Atenção, ele é válido mesmo durante períodos de férias, licença ou afastamento, bem como no período de 6 (seis) meses a partir da dispensa, demissão ou aposentadoria, com exceção de casos expressa e especificamente autorizados pelo Comitê de Integridade ou por lei.

A não-observância das diretrizes descritas neste Código, legislação aplicável e demais normas e regulamentos internos será considerada infração grave, principalmente se resultar em benefícios pessoais ou a terceiros em prejuízo da V.tal, estando o infrator sujeito à aplicação das punições previstas em lei, podendo, inclusive, levar à rescisão do contrato de trabalho.”

2. Jeito V.tal

NOSSO PROPÓSITO:

Viabilizar a conexão com o mundo digital transformando a vida das pessoas.

Por isso, é fundamental termos uma mesma identidade, seguir uma mesma diretriz e realizar nossas ações com consistência. O Jeito V.tal é composto por quatro princípios fundamentais que nos ajudarão a conquistar nossos objetivos:

Confira os princípios que devem ser a base das nossas decisões diárias:

RELACIONAMENTO

Jogamos limpo, confiamos uns nos outros.



INOVAÇÃO & APRENDIZADO

Inovação e aprendizado constante é o nosso mantra.



RESULTADO

Somos obcecados pela excelência e alta performance.



AMBIENTE

Work hard, play hard!



2. Jeito V.tal



JOGAMOS LIMPO, CONFIAMOS UNS NOS OUTROS

Nosso relacionamento é sustentado pelos seguintes comportamentos:

- Somos honestos, neutros e transparentes entre nós e com os nossos clientes.
- Cumprimos com o que falamos, *walk the talk*.
- Ouvimos com atenção e tratamos todos com respeito.
- Trazemos à mesa todo e qualquer problema.
- Damos *feedback* e pedimos ajuda.
- Emponderamos e damos créditos às pessoas.
- Não toleramos pessoas tóxicas.
- Foco nos nossos clientes é um valor inviolável, inegociável e inquestionável.

2. Jeito V.tal



EVOLUÇÃO E APRENDIZADO CONSTANTE É NOSSO MANTRA

Sem aprendizado, não há evolução, por isso:

- Entendemos do nosso negócio.
- Nunca paramos de estudar e aprender.
- Buscamos aprimorar e simplificar nossas soluções.
- Incentivamos as ideias e nos permitimos errar.
- Não damos desculpas, buscamos a solução.
- Somos inconformados, aprofundamos nosso conhecimento.

2. Jeito V.tal



SOMOS OBCECADOS PELA EXCELÊNCIA E ALTA PERFORMANCE

A busca pelo resultado acontece diariamente em cada decisão:

- Somos ágeis e tomadores de riscos.
- Contratamos pessoas melhores que nós e não toleramos a baixa performance.
- Nosso *mindset* é ir além do esperado.
- Somos direcionados pelo resultado e não pelo esforço.
- Somos estruturados e orientados à fatos e dados.
- Fazemos o que tem que ser feito, não nos importamos com status.
- Não fazemos o possível, fazemos o melhor.

2. Jeito V.ital



WORK HARD, PLAY HARD!

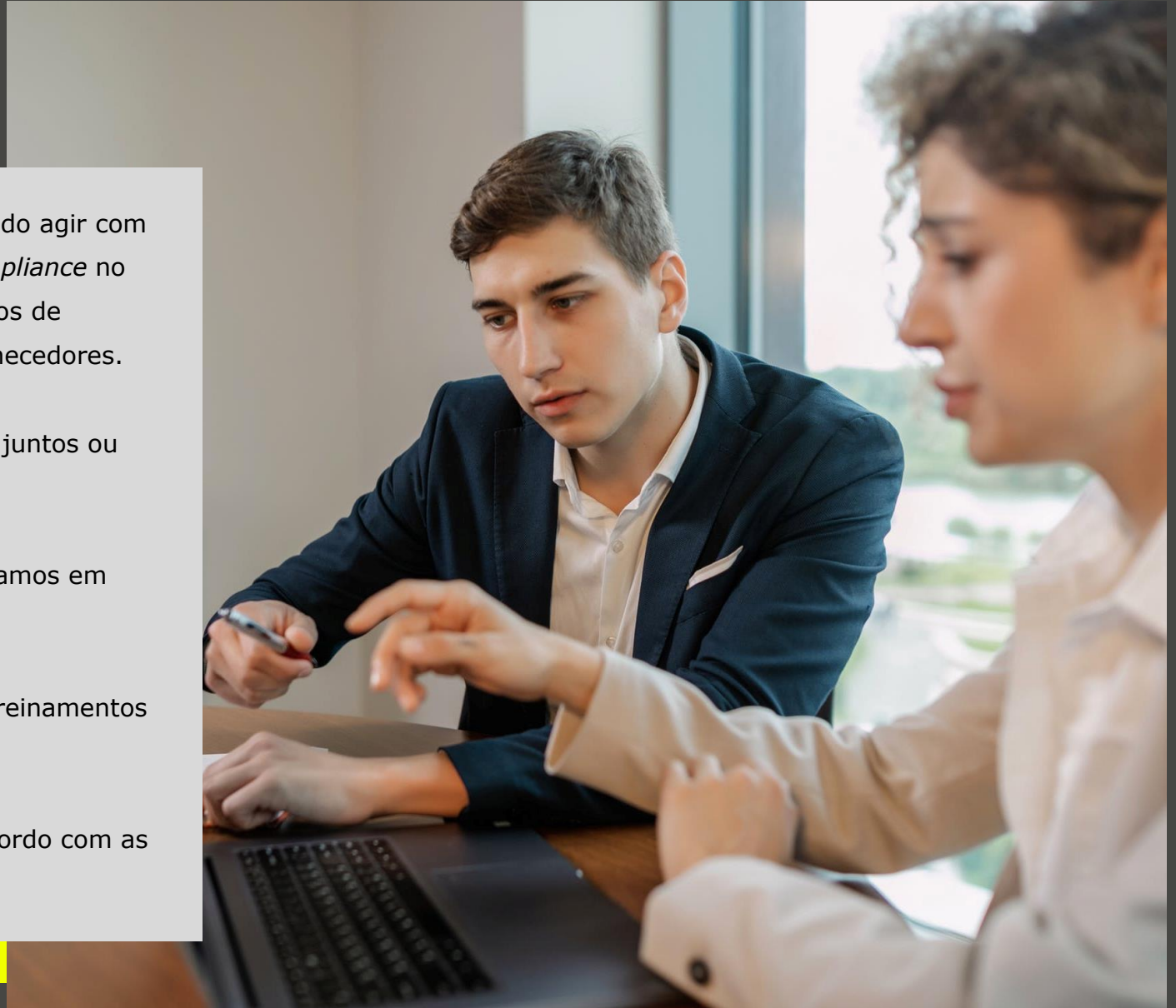
Somos focados e temos um ambiente saudável:

- Aqui nos divertimos e celebramos conquistas.
- Nosso ambiente é leve. Prevalece a cooperação.
- Somos entusiastas, otimistas e gentis.
- Trabalhamos em espaços abertos, não somos hierárquicos.
- Não toleramos comportamentos discriminatórios.

3. Compromisso com o *Compliance*

Não importa onde estamos fazendo negócios, cumprimos com o que falamos, *walk the talk*.

- Devemos respeitar as legislações, internas e externas, buscando agir com ética e integridade em tudo o que fazemos. Praticamos o *Compliance* no dia a dia. Assim, incentivamos a construção de relacionamentos de confiança com investidores, governo, clientes, parceiros e fornecedores.
- Devemos fazer a nossa parte para uma sociedade mais justa, juntos ou individualmente.
- Se para fazer o certo é preciso saber das regras, nos empenhamos em conhecê-las e, principalmente, em aplicá-las.
- Para ampliar nosso conhecimento, nos dedicamos a fazer os treinamentos que a V.tal oferece.
- Antes de tomar uma decisão, sempre avaliamos se está de acordo com as diretrizes éticas e as regras do negócio.



3.1 Ambiente de trabalho

3.1.1 Contribuímos com um ambiente respeitoso e livre de assédio

Ouvimos com atenção e tratamos todos com respeito.

Na V.tal prezamos pelo respeito como princípio básico de nossas relações com todos, sejam colegas, gestores, clientes, fornecedores, etc.

Cinco recomendações a seguir em linha com os princípios da V.tal:

- Mantenha um clima saudável de confiança mútua, ouça e respeite a todos.
- Resolva problemas que possam aparecer com profissionalismo, sem condutas abusivas ou ultrapassando limites.
- Incentive as boas relações e seja paciente com os diferentes perfis de cada profissional.
- Dê o exemplo com comportamentos e atitudes corretas, no momento certo.
- Reporte eventuais desvios de conduta com os Times de *Compliance* ou Pessoas e Cultura para corrigir eventuais desvios de conduta observados.



3.1 Ambiente de trabalho

3.1.1 Contribuímos com um ambiente respeitoso e livre de assédio

O que caracteriza conduta abusiva:

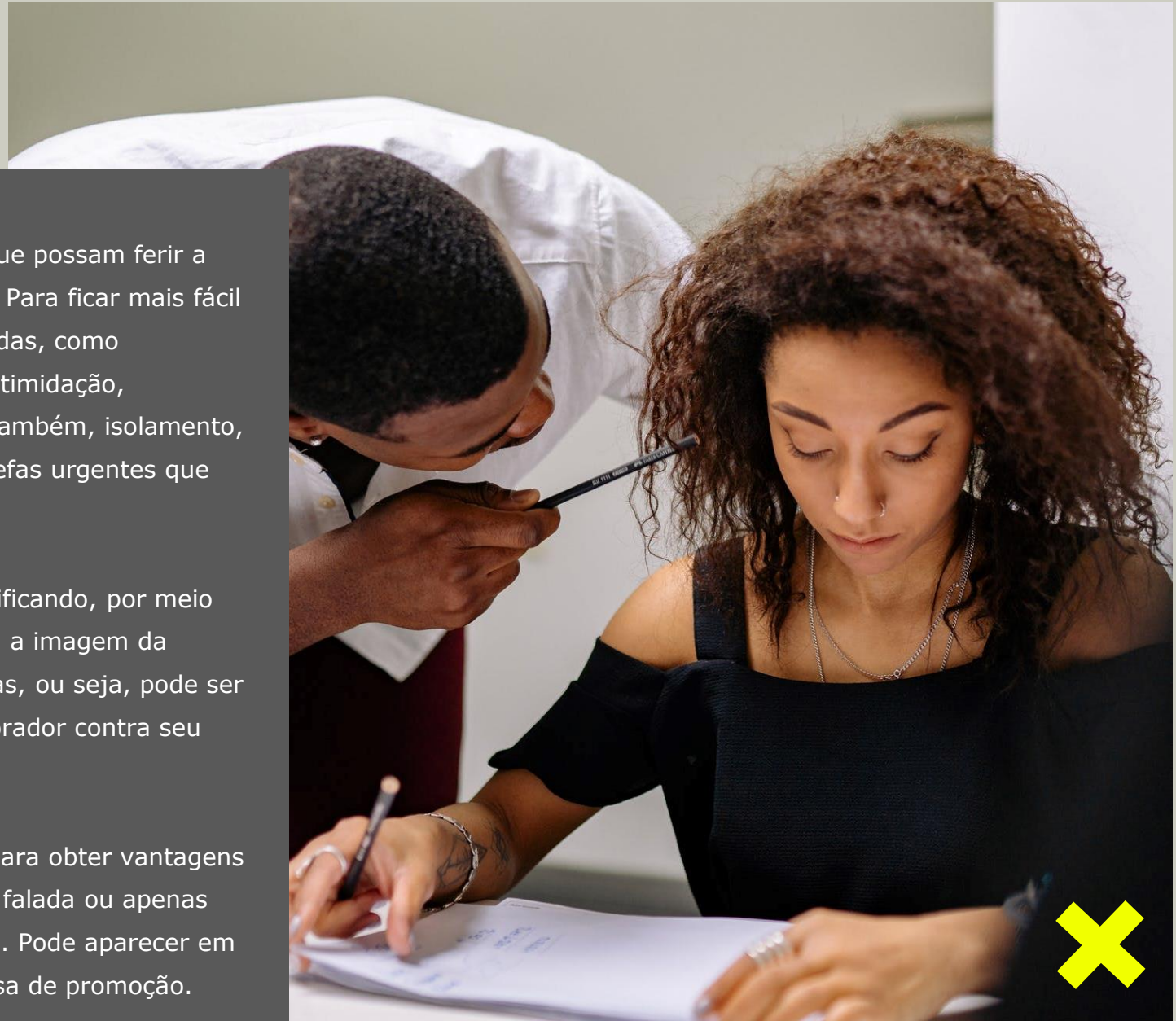
São comportamentos, palavras, atos, gestos ou até escritos que possam ferir a dignidade e a integridade física, moral ou psíquica de alguém. Para ficar mais fácil de entender, podemos pensar numa lista de atitudes indesejadas, como acusações, ameaças, insultos, gritos e humilhação, além de intimidação, propagação de boatos e fofocas. Não esqueça de enquadrar, também, isolamento, exclusão social e até a imposição de metas inatingíveis ou tarefas urgentes que virem permanentes, entre outras.

O que caracteriza assédio moral:

A prática repetitiva e prolongada de conduta abusiva, desqualificando, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem da pessoa. Acontece independentemente das relações hierárquicas, ou seja, pode ser tanto do gestor contra o colaborador, como do Time ou colaborador contra seu próprio gestor. Também pode acontecer entre os pares.

O que caracteriza assédio sexual:

Constranger colegas com cantadas e insinuações constantes para obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil; falada ou apenas insinuada; escrita ou explicitada em gestos ou contatos físicos. Pode aparecer em forma de coação ou chantagem e também quando há promessa de promoção.



3.1 Ambiente de trabalho

3.1.2 Valorizamos a diversidade e promovemos a inclusão.

A diversidade faz parte de nossa essência. As diferenças pessoais, a pluralidade de experiências, os conhecimentos e os diferentes pontos de vista ampliam nossas perspectivas e multiplicam as potencialidades de todos nós e da V.tal.

Não toleramos comportamentos discriminatórios.

- Somos abertos à diversidade e não discriminamos as pessoas por conta da sua raça, origem, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência física e mental, classe social, família, estado civil, licença médica (incluindo gravidez), filiação política, aparência física, estilo de vida, entre outros.
- Nos conscientizamos e agimos para fortalecer um ambiente em que as pessoas se sintam valorizadas e incluídas.
- Não permitimos piadas, publicações em mídias sociais ou comentários de caráter discriminatório ou preconceituoso em nossas interações internas e externas.
- Defendemos a equidade de oportunidade para candidatos e colaborador.



3.1 Ambiente de trabalho

3.1.3 Garantimos um ambiente seguro e saudável.

Nossos colaboradores são nosso maior ativo, por isso temos um compromisso inegociável com a vida. Na V.tal somos focados e temos um ambiente saudável, promovemos a clareza, entendimento e autodesenvolvimento para que o nosso Time busque sua melhor versão.

Requisitos de Saúde e Segurança: conhecer e cumprir requisitos legais, políticas, boas práticas e procedimentos de saúde e segurança no trabalho.

Perigos e Riscos: assumir seu papel central na construção e manutenção de um ambiente seguro, analisando os perigos e riscos antes de iniciar suas atividades. Boas recomendações incluem realizar os exames necessários para suas funções e participar ativamente das ações de capacitação e dos programas de saúde e segurança.

Acidentes e Emergências: Caso ocorra um acidente, é fundamental agir com rapidez, procurar atendimento médico para garantir o bem-estar dos envolvidos. Em até 24 horas após o acidente, registre a Comunicação de Ocorrência no Trabalho (COT) pela Vic (Canal de Atendimento).



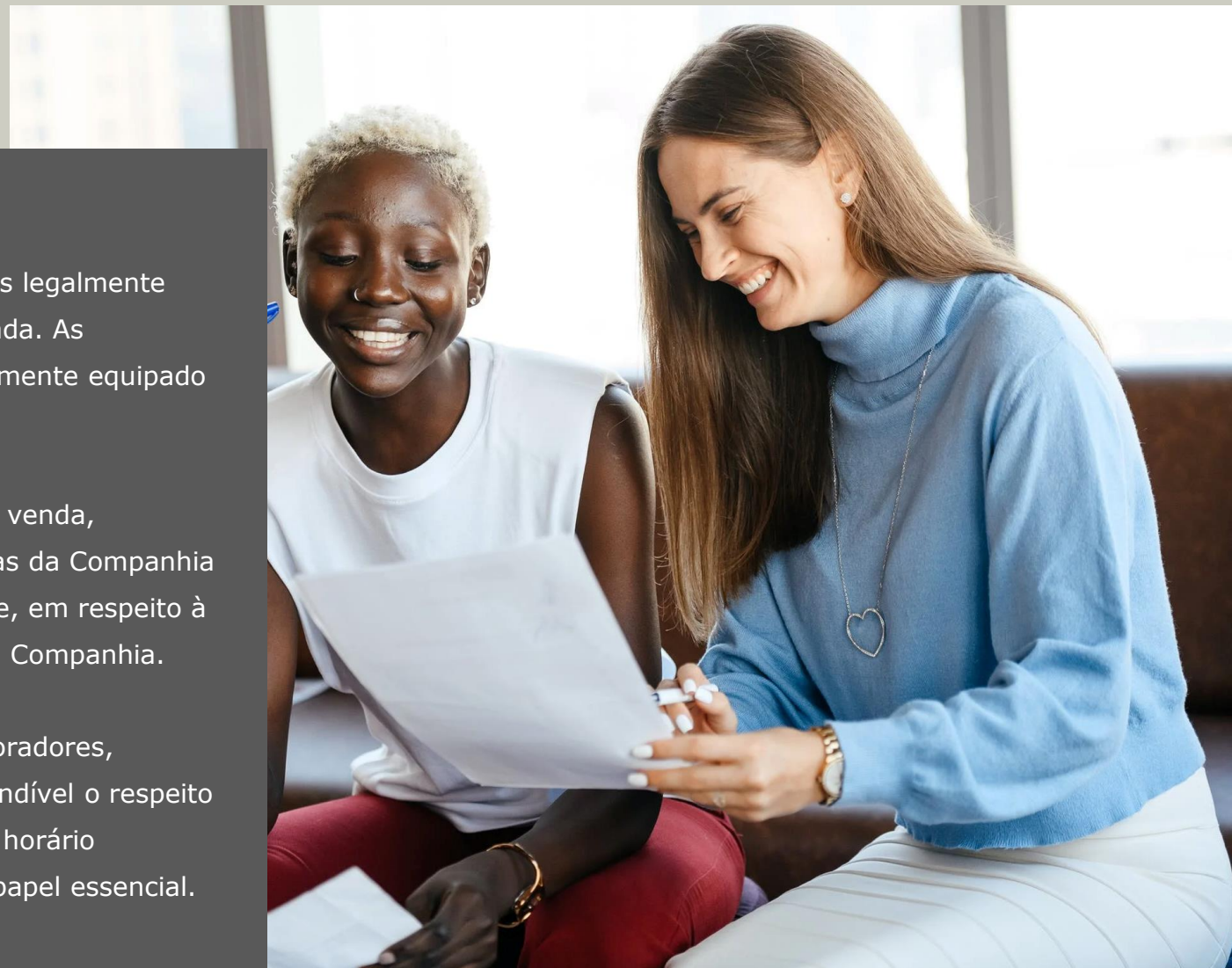
3.1 Ambiente de trabalho

3.1.3 Garantimos um ambiente seguro e saudável.

Treinamento e conscientização: Realizar todos os treinamentos legalmente exigidos para suas funções e seguindo a periodicidade recomendada. As atividades só devem ser realizadas com o colaborador apropriadamente equipado e em condições físicas e mentais de saúde favoráveis.

Álcool e Drogas: é terminantemente proibido o porte, incentivo, venda, distribuição e consumo de álcool e outras drogas nas dependências da Companhia ou quando estiver a serviço da V.tal. Além disso, vale lembrar que, em respeito à legislação, também não é permitido fumar em nenhum edifício da Companhia.

Jornada de trabalho: respeitar a jornada de trabalho dos colaboradores, evitando chamadas ou mensagens fora do expediente. É imprescindível o respeito às pausas e ao horário de almoço. Tratar as demandas durante o horário estabelecido de trabalho através de uma boa gestão do tempo é papel essencial.



3.2 Conflito de interesses

Conflitos de interesses ocorrem quando o interesse particular de um indivíduo interfere, ou aparenta interferir, na sua capacidade de agir, julgar ou tomar decisões imparciais. Isto é: quando as decisões profissionais de um colaborador são tomadas com base não apenas em critérios profissionais, mas também em critérios pessoais, e não necessariamente são as melhores para a V.tal.



Seguimos princípios éticos quando nossas decisões minimizam riscos, protegem a V.tal e:

- Não permitem que os interesses pessoais afetem nossas escolhas ou desempenho profissional.
- Eliminam conflito de interesses.
- Buscam a solução mais adequada e de menor risco para a V.tal.
- São transparentes nas situações com potencial conflito de interesses.
- Seguem as diretrizes relacionadas a transações com Partes Relacionadas.

3.2 Conflito de interesses

3.2.1 No ambiente de trabalho.

Não permitimos:

- Atividade profissional concorrente e/ou conflitantes com as executadas pela V.tal.
- Uso de informações privilegiadas.
- Uso de recursos da V.tal, em benefício próprio ou de terceiros.
- Uso do cargo ocupado na V.tal, em benefício próprio ou de terceiros.



3.2 Conflito de interesses

3.2.2 Na contratação de familiares e parentes.

A indicação realizada por colaboradores de familiares e parentes* à V.tal é uma prática comum e aceitável, mas é importante que a condição de parentesco existente seja claramente informada à área de Pessoas e Cultura no início do processo de recrutamento. A omissão desta informação configura infração ao Código. Além disso, as áreas responsáveis deverão decidir pela seleção e contratação e examinar candidatos indicados em igualdade de condições com candidatos que estiverem buscando colocação na V.tal por outros meios.

Relacionamento afetivo entre colaboradores são permitidos quando os envolvidos não ocupam qualquer nível de subordinação hierárquica ou administrativa dentro da mesma Diretoria, bem como qualquer tipo de influência de decisão de gestão, processos, avaliações, promoções e outras condições conflitantes e não especificadas neste Código. Mesmo nos casos onde não exista subordinação, mas que possa existir algum tipo de influência sobre decisões de carreira, comportamento ou atividade de um sobre outro, o colaborador não poderá participar de decisões que possam beneficiar ou prejudicar o outro.

Durante o contrato de trabalho, movimentações internas como transferências ou promoções podem levar a uma situação de conflito. Caso isso aconteça, comunique seu superior imediato, a área de Pessoas e Cultura e a área de Compliance. Em situações raras em que circunstâncias excepcionais não sejam claras para configurar não-conformidade com as diretrizes estabelecidas por esse Código de Ética e Conduta, o Comitê de Integridade deverá ser envolvido para arbitrar.



* Serão considerados parentes as seguintes pessoas, nos termos do Código Civil Brasileiro: filhos, netos e bisnetos; cônjuges/companheiros, sogros, cunhados, genros e noras; pais, irmãos, sobrinhos e sobrinhos-netos; avós, tios, primos, primos e sobrinhos segundos; bisavós, tios-avos e tios-segundos.

3.2 Conflito de interesses

3.2.2 Na contratação de familiares e parentes.

Não permitimos:

- Relação familiar e/ou relacionamento afetivo entre colaboradores com subordinação hierárquica ou administrativa dentro da mesma Diretoria.
- Admissão de parentes de colaboradores classificados como gestores para posições abertas na mesma Diretoria, ainda que não exista relação direta de subordinação ou hierarquia.
- Relações familiares e/ou relacionamento afetivo entre colaboradores com influência direta na performance das tarefas realizadas.
- Que colaboradores que possuam relação familiar e/ou relacionamento afetivo se avaliem nos processos anuais de avaliação 360 ou semelhantes.



3.2 Conflito de interesses

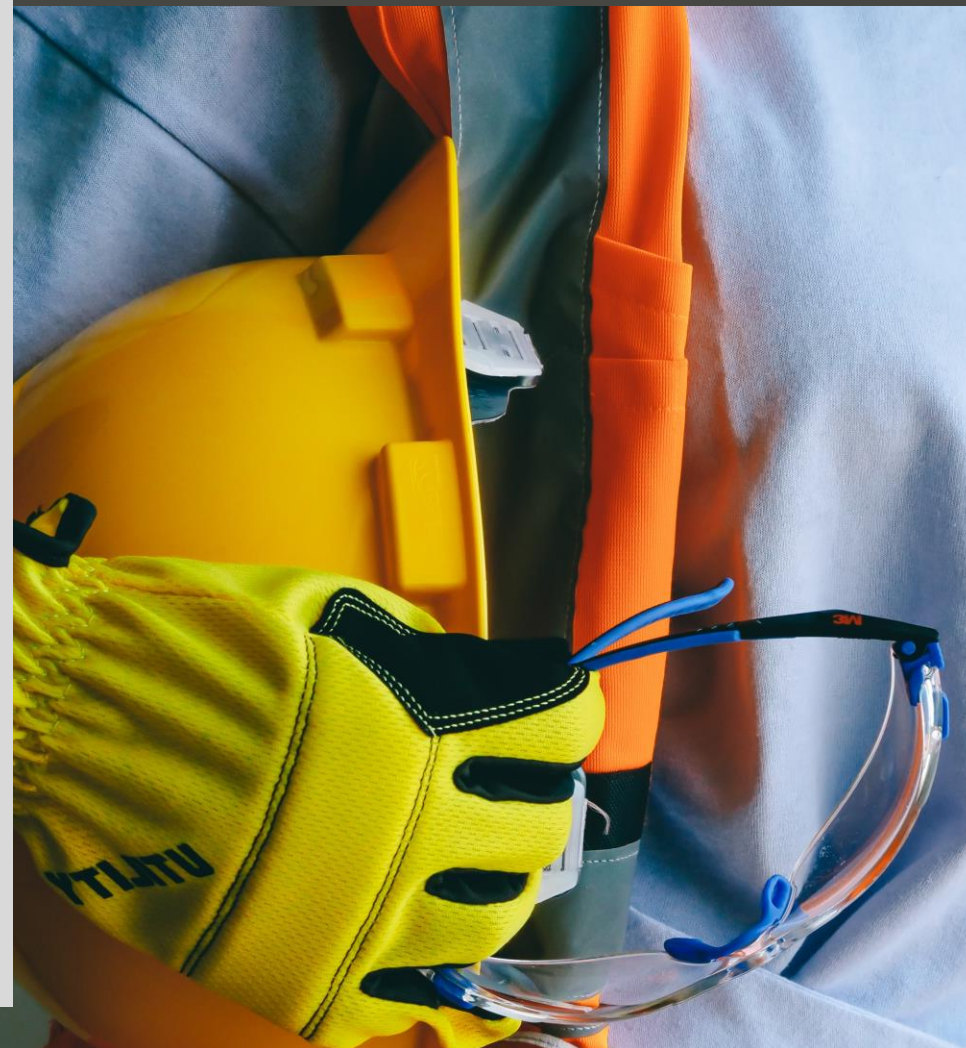
3.2.3 No relacionamento com fornecedores e parceiros de negócio.

Relações com fornecedores e parceiros de negócio devem ser baseadas somente na prática de mecanismos em conformidade com a V.tal e cumprindo os procedimentos no que diz respeito à seleção, negociação e contratação de terceiros. Negociaremos sempre de forma transparente e com lisura nos relacionamentos comerciais.

Todos os potenciais fornecedores e parceiros de negócios da V.tal serão avaliados e selecionados por meio de critérios claros, honestos e sem qualquer discriminação.

A V.tal divulga seus princípios e regras de conduta de seus fornecedores, que deverão atuar de forma compatível a esses princípios e regras descritos no Manual de Ética e Conduta Esperada para Terceiros.

O relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios será imediatamente encerrado sempre que forem observados prejuízos ou riscos à imagem da V.tal ou de seus interesses em razão do não-cumprimento de questões legais, tributárias, trabalhistas, previdenciárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

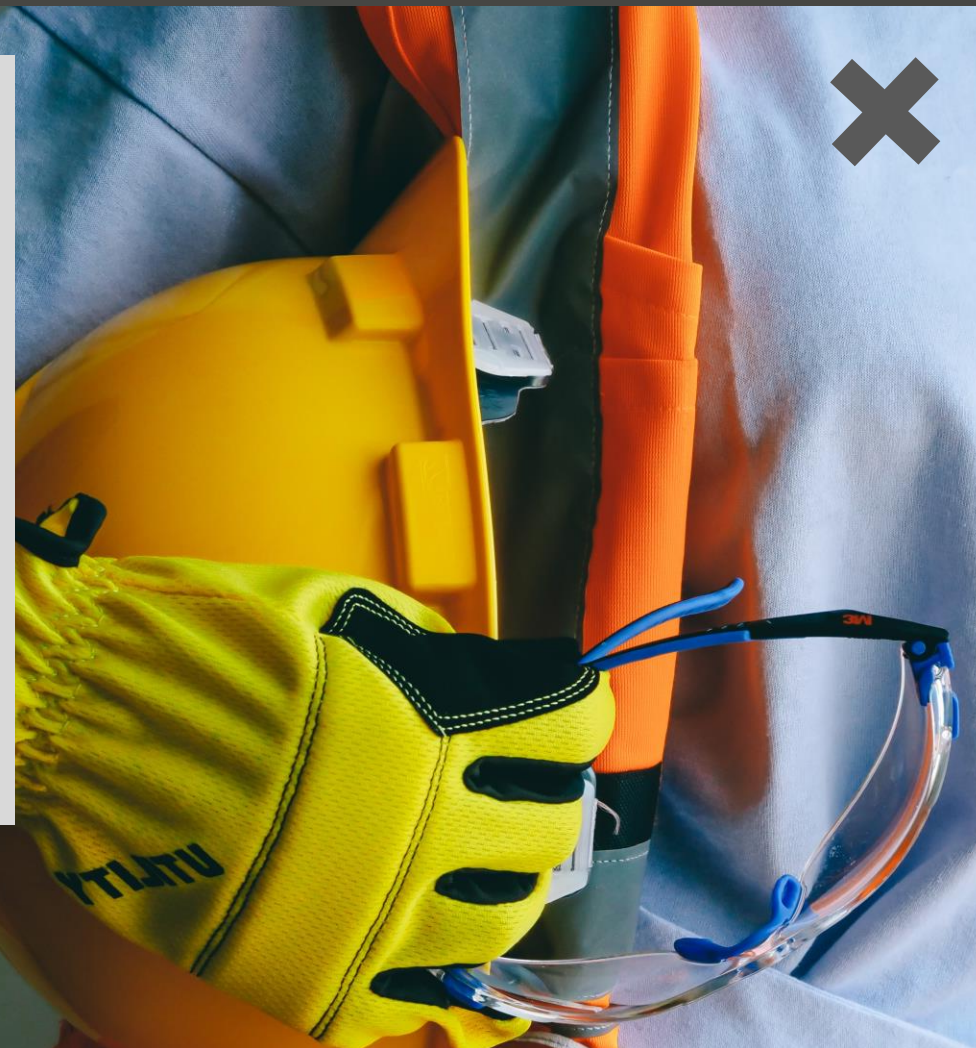


3.2 Conflito de interesses

3.2.3 No relacionamento com fornecedores e parceiros de negócio.

Não permitimos:

- A contratação de empresas pertencentes, geridas ou dirigidas por colaboradores V.tal ou seus familiares diretos ou indiretos.
- A contratação de fornecedores por motivos diferentes da capacidade técnica, econômica e comercial.
- Favorecimentos ou privilégios de qualquer natureza na seleção e contratação de fornecedores.
- A contratação de empresas que fazem uso de trabalho escravo ou infantil, sendo obrigação de cada colaborador denunciar esse tipo de prática.



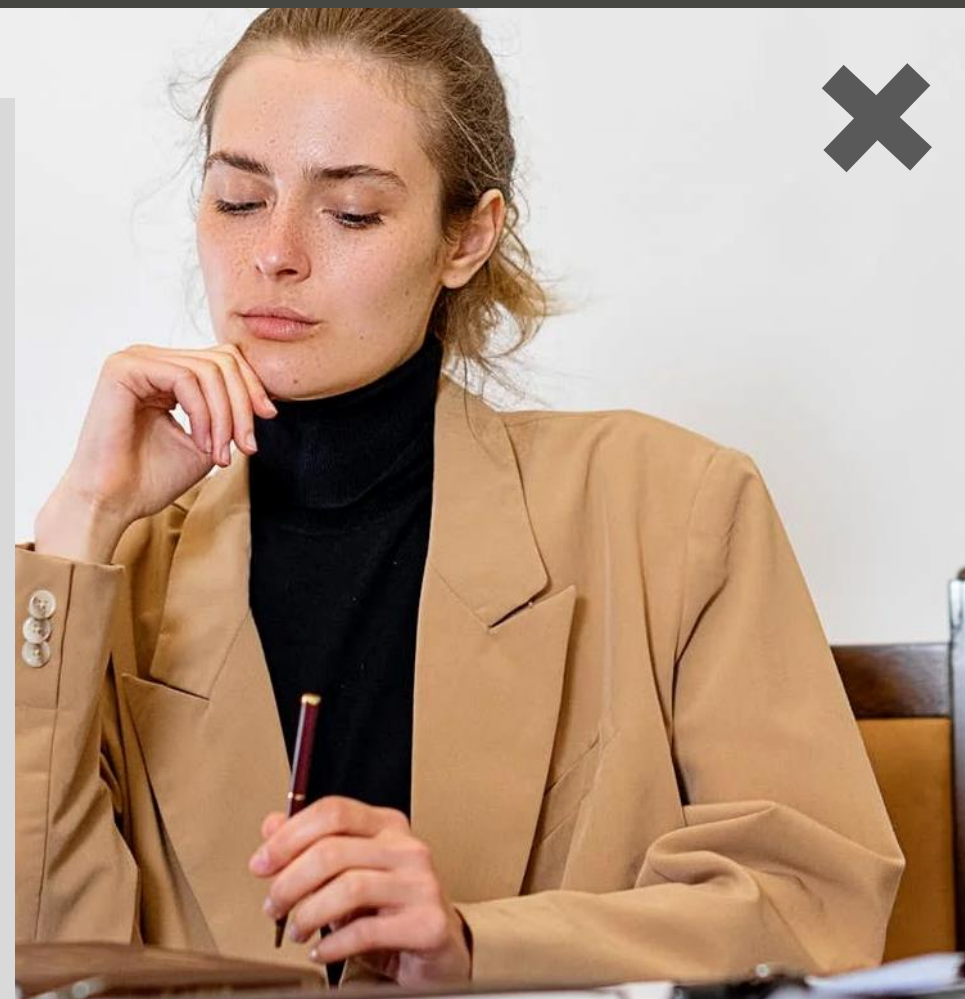
3.2 Conflito de interesses

3.2.4 No relacionamento com concorrentes.

Exercer nosso compromisso com a livre concorrência e com um mercado competitivo inclui nunca realizar ações proibidas por lei e contrárias aos princípios éticos da V.tal.

Não permitimos:

- Estabelecer acordo, formal ou informal, com concorrentes para fixar, aumentar ou estabilizar preços ou margens de lucros. Incluindo acordos de faixas, iniciativas ou recomendação de preços.
- Fixar preço mínimo de produtos e serviços para distribuidores e revendedores.
- Dividir mercado ou evitar disputa por determinados clientes ou contas, ou em áreas geográficas.
- Participar ou fraudar a livre disputa em licitações ou processos de concorrência.
- Combinar preços em licitações, concorrência ou em outros termos e condições da oferta.
- Restringir ou eliminar a produção ou oferta de produtos e serviços.
- Restringir a atuação de concorrentes.



3.3 Relações com Governo e Setor Público

Em nossos negócios podemos nos relacionar com o setor público. Pela maior exposição ao risco de corrupção, as interações com agentes públicos são fonte de riscos para a V.tal. Por isso, todo cuidado, respeito, integridade, ética e transparência pautam todas as nossas relações com o segmento e há áreas especialmente capacitadas para serem acionadas quando necessário.

Estamos alinhados aos princípios éticos da V.tal quando:

- As interações com agentes públicos acontecem por razões legítimas. Ou seja, com motivo lícito, relevante, ético e com interlocutores com competência e função adequadas para essa representação.
- Utilizamos diálogo impessoal e linguagem mais formal, clara e concisa.
- Somos transparentes e registramos todas as reuniões em agenda corporativa ou nos controles internos criados pela área.
- Seguimos rigorosamente às políticas da V.tal e do setor público ao oferecer ou aceitar hospitalidades e outras cortesias.



3.3 Relações com Governo e Setor Público

Importante:

- A V.tal não patrocina, financia ou faz doações a campanhas políticas, candidatos ou partidos políticos. Além disso, qualquer campanha individual ou distribuição de material envolvendo política ou religião não deve ser realizada em nosso ambiente de trabalho ou por meio de nossos recursos.
- Em caso de recebimento de ordens ou demandas judiciais, envie imediatamente para a Diretoria Jurídico & Regulatório, através do e-mail ld-contencioso@vtal.com.



3.4 Brindes, presentes, hospitalidades e outros benefícios

Sabemos que dar ou receber cortesias é uma prática usual das empresas. Mas não podemos deixar de atentar para os riscos envolvidos. E isso vale para brindes, presentes de baixo valor e até convites para eventos ou refeições. Por essa razão, somos bem cautelosos e transparentes, nos preocupando em seguir as melhores regras estabelecidas para essa prática.

Conheça cada item:

- **Brindes:** São objetos sem valor comercial de revenda usados como propaganda, divulgação ou pequena cortesia.
- **Presentes:** São itens ou serviços de uso pessoal e que detêm valor comercial.
- **Hospitalidades:** Inclui refeições, viagens e entretenimento, entre outros.



3.4 Brindes, presentes, hospitalidades e outros benefícios

O que você precisa saber e fazer:

- Entenda os riscos das ações de cortesias e aja de forma transparente e conforme as políticas internas.
- Para evitar uma aparente influência não apropriada, nenhum colaborador ou membro mais próximo de sua família deve aceitar qualquer presente, brinde ou vantagens que sejam equivalentes a um valor acima de US\$ 100 (cem dólares norte-americanos).
- Recuse qualquer brinde, presente, convite, viagens e outras ações de cortesia fora das políticas e acima do limite. Principalmente se perceber uma potencial tentativa de influência, expectativa de retribuição, condição para efetivação ou promessa de um negócio ou qualquer uma das condições proibidas na política.
- Antes de oferecer cortesias, certifique-se do cumprimento das diretrizes da Política de Brindes, Presentes, Hospitalidades e Outros Benefícios, bem como da política dos terceiros que a receberão.
- Dê atenção especial quando se tratar de agentes públicos, respeitando a política da V.tal e as regras do setor público.
- A cortesia não pode ser em dinheiro, cheque ou título, ou configurar habitualidade.

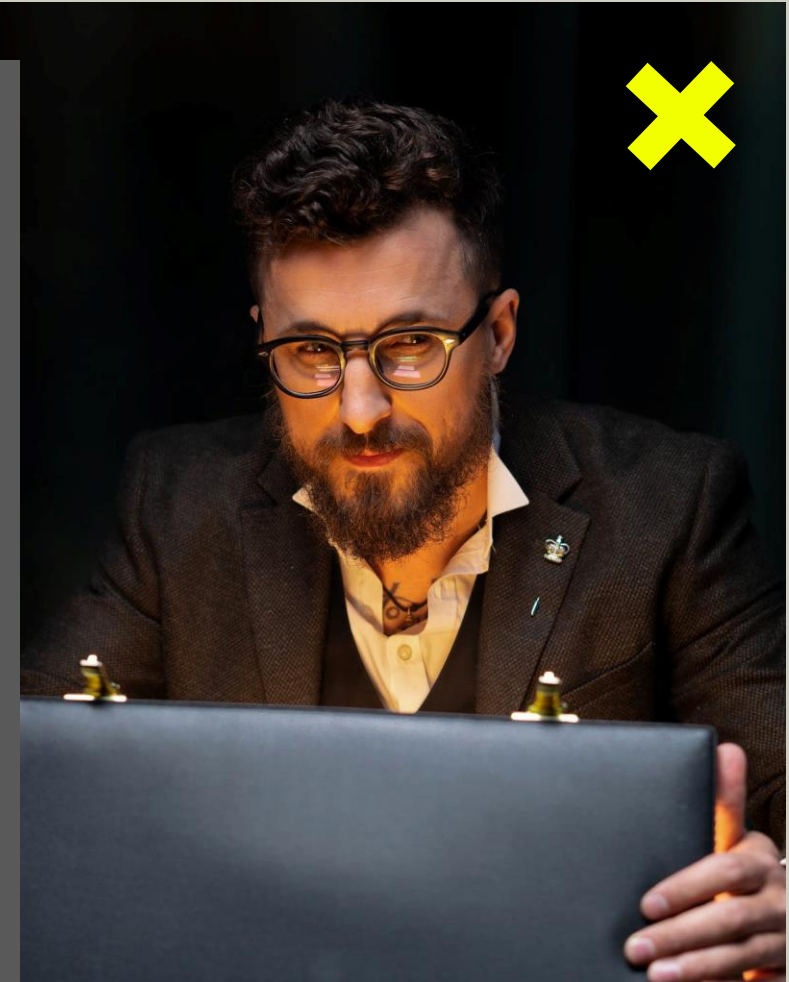


3.5 Combate a corrupção, prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo

Em linha com nossos compromissos, com o Programa de Integridade e com legislações nacionais e internacionais aplicáveis, é inegociável que qualquer colaborador do grupo – ou terceiros que atuem em seu nome ou em parceria – pratique atos ilícitos.

Está expressamente vedado:

- **Aceitar ou receber qualquer tipo de suborno** – insinuar, prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, nacional ou estrangeiro - ou a pessoa a ele relacionada. O suborno também é inaceitável nas relações entre empresas privadas e as formas mais comuns incluem pagamento de facilitação, propina, rebates, doações e patrocínios, contribuições políticas e presentes, entre outras.
- **Obstrução a processos de investigação ou fiscalização** - estabelecer qualquer tipo de obstrução, intervenção ou dificuldade à ação de órgãos, entidades ou agentes públicos em sua atuação, investigações ou fiscalizações. Inclusive, no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.
- **Lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo e da proliferação de armas de destruição em massa** - camuflar a origem ilícita de recursos financeiros utilizando operações legais da V.tal ou seus recursos a fim de dar aparência lícita ao dinheiro.
- **Fraude em processos licitatórios** - praticar fraudes em licitações e contratos com o governo, nacional ou estrangeiro, ou oferecer vantagem indevida a um concorrente de licitação.



3.5 Combate a corrupção, prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo

Ao estabelecer relações comerciais fora do Brasil, estamos sujeitos a legislação de combate à corrupção de outros países.

A V.tal exige o cumprimento de todas as leis e regulamentações nacionais e internacionais aplicáveis contra o suborno e corrupção, incluindo, sem limitação, às leis do Brasil (Lei Anticorrupção Brasileira nº 12.846/13), e a Lei contra Práticas de Corrupção Estrangeira dos Estados Unidos (*FCPA – Foreign Corrupt Practices Act*).



3.6 Uso de mídias sociais

Devemos nos comunicar com todos os públicos (internos ou externos) de forma leve, simples e clara, buscando assegurar a qualidade do conteúdo, afinal, somos os responsáveis pelo que divulgamos.

- Não fale em nome da V.tal nas redes sociais. Existem perfis oficiais para isso.
- Caso identifique algo que precise de avaliação, ou que exponha a V.tal, envie as evidências para o e-mail marketing@vtal.com. Estamos falando tanto de logomarca, quanto de qualquer outro símbolo institucional aplicado em sites, blogs ou perfis sociais não oficiais.
- Não use as redes sociais para manifestar uma insatisfação que possa ser resolvida internamente, nem para expressar conteúdo ofensivo que prejudique a imagem da V.tal ou a dignidade de seus integrantes.
- Ao utilizar imagens nos perfis oficiais da V.tal, opte por posicionamentos neutros e sem conteúdo indevido, exagerado ou relacionado a política, religião, futebol, marca de algum cliente da V.tal, entre outros. Isso vale, também, para nossos perfis profissionais na intranet, Teams, e-mail, entre outros.



3.7 Uso dos recursos, patrimônio, informações e sistemas

3.7.1 Protegemos os recursos da V.tal.

Proteger os bens e recursos da Companhia é uma de nossas obrigações básicas. Isso significa usá-los com bom senso, de forma correta, responsável, evitando desperdícios e mau uso.

- Seja sensato ao utilizar os recursos financeiros, sempre com autorização prévia e alinhado às alçadas e políticas da V.tal.
- Peça seus reembolsos exatamente de acordo com os gastos que você realizou.
- Faça uso dos veículos da V.tal apenas para as atividades da Companhia e cumprindo a legislação de trânsito.
- Os computadores e sistemas eletrônicos da V.tal são para execução de suas atividades profissionais.
- Somente utilize a marca da V.tal em atividades permitidas e depois de autorização das áreas responsáveis. E não esqueça de sempre seguir o padrão e as regras do Manual da Marca.

Atenção: A V.tal se reserva o direito de monitorar o uso de seus bens e recursos sempre que necessário, incluindo computadores, *devices*, e-mail e sistemas.



3.7 Uso dos recursos, patrimônio, informações e sistemas

3.7.2 Segurança da Informação.

As informações da V.tal devem ser utilizadas exclusivamente para fins profissionais, em suas atividades na Companhia. Temos papel importante para proteger os negócios, evitando usos indevidos e acessos não autorizados. Atenção redobrada com as informações classificadas como confidenciais, incluindo as protegidas por leis ou privilegiadas.

Seis recomendações para proteger as informações:

- As credenciais (ID, senhas e crachás) são pessoais e intransferíveis.
- Tome cuidado para que informações sensíveis não sejam compartilhadas ou publicadas em redes sociais, expostas em estações de trabalho ou esquecidas em salas de reunião.
- Se imprimir alguma coisa, fique atento para não deixar o material na impressora. Arquivar documentos de forma segura também é aplicável ao home office.
- Não compartilhe informações do negócio e estratégias que você tem acesso por conta das atividades que realiza na V.tal.
- Evite conversas com informações confidenciais ou competitivas em ambientes virtuais, home office ou locais públicos, como elevadores, restaurantes, táxis, aeroportos ou aviões. Caso queira compartilhar arquivos com informações sensíveis, prefira utilizar serviços oficiais da V.tal, como o Teams ou e-mail corporativo.
- Não utilize informações confidenciais ou protegidas por lei em seu benefício ou de terceiros. Sugerir investimentos a familiares, amigos ou outros, com base nessas informações, se enquadra nesse quesito e não é permitido. Preste atenção para não compartilhar informações sensíveis com concorrentes da V.tal. Fale com cautela nas reuniões com associações, sindicatos e trabalhos de benchmark.



Lembre-se que o que produzimos em nosso dia a dia de trabalho é propriedade intelectual da V.tal. Ou seja, não devemos apagar, destruir ou levar essas informações quando, eventualmente, encerrarmos nosso contrato de trabalho. Nosso compromisso com a proteção das informações da Companhia deve ser mantido mesmo após a interrupção das relações profissionais.

3.8 Privacidade e Proteção de Dados

Com base na Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, temos o compromisso de garantir a privacidade e proteger os dados pessoais de nossos clientes, parceiros de negócios e colaboradores. Assim, fortalecemos ainda mais a confiança dos nossos stakeholders.

- Busque conhecer e aplicar as leis e regulamentos sobre proteção de dados pessoais.
- Procure melhorar continuamente as medidas de segurança.
- No seu dia a dia, avalie o efeito das decisões em relação a privacidade das pessoas, buscando as soluções mais adequadas.
- Não colete, armazene, retenha, compartilhe, transfira, exclua ou realize qualquer outra forma de tratamento de dados pessoais ou sensíveis sem se certificar de que está em conformidade com as diretrizes e políticas.
- Compartilhe dados pessoais somente com pessoas autorizadas e retenha as informações apenas enquanto elas forem necessárias de acordo com leis e regulamentos.
- Respeite as escolhas das pessoas relativas à privacidade e ao uso de seus dados pessoais.
- Ao utilizar ferramentas colaborativas de videochamada, fique atento para não gravar reuniões sem autorização ou compartilhar com pessoas não autorizadas.
- Em caso de incidente ou uso indevido de dados pessoais, reporte a ocorrência imediatamente para o Time de Privacidade, através da PP-IncidentesdePrivacidadeVtal@vtal.com.



Sempre que tiver dúvidas sobre o tema ou estiver desenvolvendo algum projeto ou produto que envolva tratamento de dados pessoais, entre em contato com o Time de Privacidade da V.tal e o nosso Encarregado de Dados, o escritório Baptista Luz Advogados, através da PP-PrivacidadeVtal@vtal.com.

3.9 Gestão de riscos

Riscos fazem parte de qualquer negócio e cada colaborador é fundamental em sua prevenção. Incentivamos nossos colaboradores a serem agentes de identificação de eventuais problemas e que promovam a discussão das soluções.

Na V.tal, entendemos que todos são parte integrante da gestão de riscos, e que prevenir é o caminho mais inteligente para nos ajudar a conquistar os objetivos e garantir a continuidade do negócio. Dessa forma, o que se tem a fazer é identificar onde estão os riscos, avaliar o quanto podem prejudicar nossa estratégia e/ou impactar o negócio, e atuar para superar seus efeitos negativos.

▪ O que você pode fazer:

- Proteger a V.tal e as pessoas, relatando problemas com potenciais riscos para que seja avaliada a melhor solução.
- Identificar e avaliar corretamente os riscos, buscando e antecipando as melhores estratégias de resposta antes de tomar uma decisão.
- Contribuir de forma aberta e colaborativa com o processo corporativo de gestão dos riscos e de continuidade do negócio para proteção e benefícios da V.tal.



4 Comitê de Integridade

É a instância superior responsável por avaliar questões relativas a responsabilidade, comportamento e ética na V.tal. O Comitê de Integridade delibera sobre medidas disciplinares e garante a gestão e revisão deste Código.

Sua composição inclui três diretores da Companhia: o Vice-Presidente do Jurídico, o Vice-Presidente de Pessoas e Cultura e o Vice-Presidente de Governança, Riscos e *Compliance*. As medidas disciplinares deliberadas pelo Comitê seguirão o procedimento interno de Regime Disciplinar e podem ser aplicadas em forma de advertência verbal, escrita, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, independentemente de eventual abertura de processo judicial.

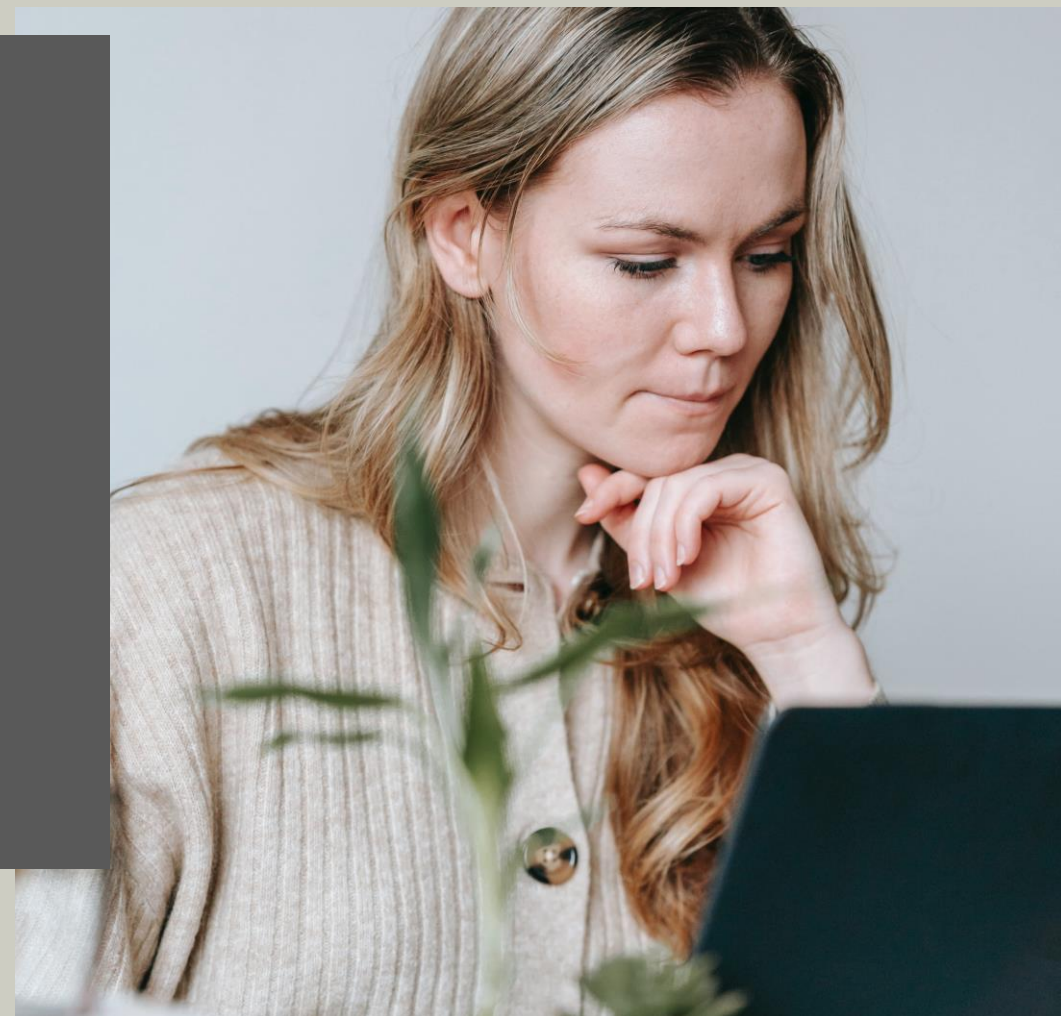


5 Reporte de comportamento ilegal ou antiético

O Jeito V.tal nos orienta a manter um relacionamento baseado no respeito, na honestidade, na neutralidade e na transparência.

A V.tal incentiva seus colaboradores, bem como quaisquer terceiros, a reportar qualquer violação de leis, regulamentos e políticas internas da V.tal. Para tanto, oferecemos um canal direto, seguro e confidencial para o relato destas ocorrências - o [Canal Confidencial](#).

- Opte sempre pelo diálogo para esclarecer dúvidas se uma situação está de acordo com os preceitos do nosso Código. Converse com seu gestor, com os Times de Pessoas e Cultura ou de *Compliance*. Entretanto, se identificar situações de desvio que possam prejudicar a V.tal, colaboradores ou terceiros, registre seu relato.
- Ao abrir um relato no Canal, procure apresentar evidências, fatos, dados, data e detalhes do ocorrido. Quanto mais informações, mais assertiva será a investigação.
- Seja o mais transparente e colaborativo possível com as investigações.
- Utilize o canal para relatar casos de boa-fé relacionados a: assédio, fraude, desvio de comportamento, discriminação, dentre outros temas. Entretanto, não use o Canal para: reclamações ou esclarecimentos sobre processos e procedimentos da V.tal, desabafos, fofocas, relatos sem dados suficientes para investigação ou relatos de má fé ou manifestações com fim conspiratório ou de vingança.



CONHEÇA O CANAL:

- Web: <https://canalconfidencial.com.br/vtal/>
- Telefone: 0800 721 0783

6 Considerações finais

Quando necessário, devemos nos orientar pela regra mais restritiva. Ao entrar na V.tal, todo colaborador deve buscar compreender e conhecer todas as diretrizes deste Código e das demais políticas internas (de conhecimento obrigatório ou não) para que oriente seu comportamento.

A ciência formal a este Código e às políticas específicas, bem como a realização de treinamentos próprios, são obrigatórios e aplicáveis a todos. Esse ato representa a formalização do conhecimento e compromisso de cada colaborador em cumpri-los. O desconhecimento ou a não ciência ao Código e Políticas não eximem a responsabilidade de agir conforme as diretrizes da V.tal.

As políticas, normas e procedimentos internos da V.tal

complementam este Código e também devem ser observados.

Este Código não acaba por aqui. É importante sua participação para o aprimoramento da V.tal. Colabore e apresente suas dúvidas, críticas ou sugestões sobre este Código à Diretoria de Governança, Riscos e Compliance (PP-ComplianceVtal@vtal.com). Para obter mais informações, acesse a intranet. Contamos com você!

Fornecedores, terceirizados, representantes e parceiros comerciais também devem se orientar por este Código

através do Manual de Condutas Esperadas de Nossos Terceiros em todas as suas atividades com a V.tal.

Diretoria de **Governança, Riscos e Compliance**

PP-ComplianceVtal@vtal.com

O Código de Ética e Conduta

entra em vigor a partir de sua publicação e será revisado a cada dois anos. A cada revisão, todos os colaboradores deverão formalizar a “Ciência” no Portal RH.

v·tal