



GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 1 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO – PALAVRA DO PRESIDENTE DO GRUPO ELO (“ELO”).....	2
OBJETIVO.	3
PÚBLICO-ALVO.	3
VALORES DO GRUPO ELO.....	3
NOSSO RELACIONAMENTO	3
Com o ambiente de trabalho, atendimento às leis e zelo pela reputação do Grupo ELO	3
Com nossos clientes	3
Com nossos concorrentes.....	4
Com nossos parceiros e Prestadores de Serviço.....	4
Com Governo, Agentes Públicos, Partidos Políticos, Associações, Entidades de Classe e Pessoas Expostas Politicamente (“PEP”).	4
Com a Imprensa.....	5
Com a sociedade, comunidades, meio ambiente e saúde e segurança do trabalho.....	5
NOSSO POSICIONAMENTO.....	6
Sobre conflito de interesses	6
Sobre a contratação de parentes e PEP	6
Sobre relacionamento afetivo entre colaboradores e entre colaboradores e terceiros externos	7
Sobre a concessão ou recebimento de Benefícios, Presentes, Hospitalidades, Doações e Patrocínios	7
Sobre Pagamentos de Facilitação, Suborno e Lavagem de Dinheiro	7
NOSSA RESPONSABILIDADE	8
Sobre nossos livros, registros e controles.....	8
Sobre os bens do Grupo ELO, tratamento de informações e da proteção de Dados Pessoais.....	8
Sobre a Propriedade Intelectual.....	9
NOSSO PAPEL	9
Enquanto colaborador	9
Enquanto gestor.....	9
Enquanto área de Compliance.....	9
Enquanto área de Recursos Humanos	10
NOSSO SISTEMA DE COMPLIANCE	10
VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO GRUPO ELO.....	10
CANAL DE DENÚNCIAS	10
DEFINIÇÕES	11
HISTÓRICO DAS REVISÕES	12

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO  ELO	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 2 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

INTRODUÇÃO – PALAVRA DO PRESIDENTE DO GRUPO ELO (“ELO”).

Caro(a) colaborador(a)

Você está recebendo o Código de Conduta e Ética do Grupo ELO (“Código”).

A conduta ética e íntegra deve ser a base de todas as nossas ações. Nosso Código expressa nossos princípios fundamentais e define o significado de Integridade. Mas não se espera, com ele, abranger todas as situações do cotidiano. Portanto, na dúvida, o colaborador deve consultar a área de Compliance.

Este Código se aplica a todos os colaboradores das empresas do Grupo ELO, independentemente de seu nível hierárquico, incluindo, portanto, conselheiros, diretores, membros da gestão, colaboradores, estagiários e aprendizes e prestadores de serviço das empresas do Grupo ELO. Os gestores têm a obrigação de assegurar sua observância, transmitir seu conteúdo aos seus colaboradores e servir de exemplo para todo o Grupo ELO. Os colaboradores devem estar familiarizados e cumprir integralmente este Código e os procedimentos complementares, políticas e manuais de Compliance disponibilizados pela Área de Compliance.

Qualquer pessoa que identificar, suspeitar de atos ilícitos ou souber de desvios de conduta ou descumprimento deste Código, tem o dever de denunciar o fato através dos canais de denúncia disponibilizados pelo Grupo ELO.

As denúncias serão imparcialmente apuradas e avaliadas pelo Comitê de Ética do Grupo ELO e, se comprovadas, terão como consequência as medidas disciplinares correspondentes, além das punições previstas em lei. Este Código garante a proteção do denunciante de boa-fé contra qualquer tipo de retaliação e represália.

A denúncia pode ser realizada de forma anônima. Nenhum colaborador do Grupo ELO dispõe de autoridade para solicitar qualquer ação que viole este Código. Ele não está sujeito a qualquer tipo de renúncia ou exceções em razão de qualquer tipo de demanda, independentemente de sua natureza e escalão.


Para o Grupo ELO, a ética é um diferencial histórico e um de nossos valores fundamentais, não apenas uma obrigação legal.

Por estes motivos, desejamos que você entenda, vivencie e multiplique os princípios deste Código em sua vida profissional e pessoal.

Contamos com você!

Presidência da ELO

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO  ELO	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 3 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

OBJETIVO

Direcionar e estabelecer regras de comportamento esperados pelo Grupo ELO para garantir uma postura homogênea de conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores do Grupo ELO. Guiar as pessoas sobre a forma correta de agir no dia a dia e servir de orientação para situações não citadas, buscando prevenir desvios de conduta, práticas ilícitas e conflitos de interesse.

PÚBLICO-ALVO

Todos os colaboradores do Grupo ELO, independentemente de seu nível hierárquico, incluindo, portanto, conselheiros, diretores, membros da gestão, colaboradores, estagiários e aprendizes e prestadores de serviço das empresas do Grupo ELO.

VALORES DO GRUPO ELO

Valores: Nossos valores são os nossos princípios de conduta. Para garantir que o trabalho de cada um seja pautado na ética e conformidade, temos que manter e praticar estes valores em nosso dia a dia:

- Integridade;
- Fidelidade;
- Qualidade;
- Transparência e clareza na comunicação;
- Segurança;
- Liderança pelo exemplo;
- Trabalho em equipe;
- Exercício da ética nas relações interpessoais e empresariais;
- Respeito às diferenças; e
- Comprometimento com o meio-ambiente e com a comunidade.

NOSSO RELACIONAMENTO

Com o ambiente de trabalho, atendimento às leis e zelo pela reputação do Grupo ELO


- (I) Cumprir integralmente as leis e as normas e políticas internas do Grupo ELO.
- (II) Respeitar a diversidade de toda a natureza e a dignidade pessoal, privacidade e os direitos de todos os seres humanos, portanto, qualquer tipo de discriminação, racismo, assédio moral ou sexual, são proibidos.
- (III) Empenhar-se em manter e promover a boa reputação de nossa empresa dentro e fora do seu local de trabalho.
- (IV) Todos os colaboradores devem se esforçar e contribuir para um ambiente de trabalho seguro, agradável, saudável, profissional, respeitável evitando circunstâncias ou condutas nocivas, agressivas ou abusivas para si e para os demais, fazendo uso responsável dos recursos e das instalações disponibilizadas.

Com nossos clientes

É dever de todo colaborador assegurar que o atendimento às demandas de nossos clientes seja feito dentro dos processos e orientações internas, dos prazos legais e dos padrões de qualidade e humanização estipulados pelo Grupo ELO, pautados na eficiência, agilidade, flexibilidade e cortesia.

Ao conversar com um cliente, a comunicação deve ser clara e transparente, transmitindo as informações pertinentes, corretas e adequadas ao bom entendimento da situação pelo mesmo.

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 4 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

Com nossos concorrentes

Zelar pela concorrência leal e não se engajar em atividades ou negócios lesivos ao consumidor, à administração pública ou sociedade.

Não estabelecer acordos com concorrentes no sentido de não competir, restringir negócios com fornecedores, apresentar ofertas fictícias no âmbito de propostas ou repartir clientes, mercados, territórios ou programas de produção.

O Grupo ELO não admite que seus colaboradores façam comentários difamatórios sobre concorrentes, visto que merecem o mesmo tratamento digno e respeitoso que esperamos receber.

Com nossos parceiros e Prestadores de Serviço

Esperamos que nossos parceiros e Prestadores de Serviço atuem de acordo com os princípios delineados a seguir:

- (I) Cumprir todas as leis aplicáveis;
- (II) Proibir atos de corrupção;
- (III) Engajar-se na implementação de mecanismos de combate à corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, cartel e outras práticas ilícitas;
- (IV) Respeitar os direitos humanos dos seus colaboradores;
- (V) Proibir o trabalho escravo e o trabalho infantil;
- (VI) Assumir responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus colaboradores;
- (VII) Agir de acordo com as normas locais e internacionais aplicáveis relativas à proteção ambiental; e
- (VIII) Promover, dentro de sua cadeia de fornecedores, o cumprimento desses requisitos.

É dever de todos os colaboradores do Grupo ELO em relação aos nossos parceiros e Prestadores de Serviço assegurar que eles entendam e estejam alinhados aos princípios acima descritos.

Com Governo, Agentes Públicos, Partidos Políticos, Associações, Entidades de Classe e Pessoas Expostas Politicamente (“PEP”).

Qualquer contato com o governo, autoridades públicas, Agentes Públicos, órgãos públicos em geral e partidos políticos em nome das empresas do Grupo ELO serão coordenados exclusivamente pela Diretoria e setor de Compliance.

Todo tratamento e contato com Agentes Públicos deverão pautar-se nos mais elevados padrões de ética, legalidade, honestidade e transparência.


Não pertencemos a nenhum tipo de organização política, mas reconhecemos a legitimidade dessas instituições, respeitando suas iniciativas e atividades.

O relacionamento com uma PEP ou partidos políticos não é vedado. Contudo, nenhum vínculo partidário ou idealista político deverá ser associado ao Grupo ELO, em nenhum nível hierárquico da empresa.

Eventual relacionamento com uma PEP, mesmo que não exista nenhum vínculo comercial com o Grupo ELO, deverá ser objeto de comunicação para que o setor de Compliance faça as orientações caso a caso.

Fica expressamente proibido aos colaboradores do Grupo ELO em contratos e licitações com o poder público ou em contrato e concorrências com o setor privado:

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 5 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

- (I) Acordos ou combinações prévias com concorrentes, que tenham por objetivo fraudar o caráter competitivo do procedimento de licitação estabelecido pelas leis nº 8.666/1993 e 14.133/2021 e demais normas aplicáveis;
- (II) Fraudar a realização de qualquer licitação ou contrato decorrente, incluindo práticas que tenham por objetivo afastar concorrentes de forma ilícita, inclusive pelo oferecimento de qualquer espécie de vantagem; e
- (III) Dificultar atividade de investigação de órgãos, entidades, agentes públicos ou intervir em sua atuação.

Com a Imprensa

Pautamos nosso relacionamento com a imprensa sob os preceitos de transparência, honestidade, credibilidade e ética. Esta postura garante a projeção de uma imagem coerente com nossos valores a nossos clientes, parceiros, fornecedores e público em geral.

Para tanto, é necessário que todos sigam as seguintes orientações:

- (I) Todo contato com a imprensa, seja impressa ou virtual (tais como, jornais, revistas, redes de televisão, redes sociais, internet etc.), deve ser intermediado pela área de Comunicação e Marketing do Grupo ELO. Em caso de dúvidas, esta área deve ser imediatamente acionada;
- (II) Caso o colaborador seja abordado por qualquer representante da imprensa, é seu dever direcioná-lo imediatamente à área de Comunicação e Marketing do Grupo ELO;
- (III) É vedado a qualquer colaborador fornecer qualquer tipo de informação sobre clientes, parceiros, fornecedores ou Prestadores de Serviço a quem quer que seja;
- (IV) É proibido dar entrevistas sem a autorização prévia da área de Comunicação e Marketing. Além da possibilidade da transmissão de informações incorretas e inadequadas, pode haver sérios danos à imagem do colaborador e a do Grupo ELO perante o público em geral;
- (V) Caso a entrevista não seja relacionada ao Grupo ELO e suas atividades, sendo uma entrevista de cunho pessoal, de opinião para demais assuntos não relacionados à esfera profissional (ex.: desportes, política, geopolítica, eventos sazonais etc.), o colaborador deverá retirar/obstruir qualquer identificação da empresa como crachá ou uniforme; e
- (VI) No relacionamento com os meios de comunicação em massa, redes sociais e/ou entrevistas relacionadas à sua vida pessoal, não exponha o nome do Grupo ELO, de modo a não associar a imagem do Grupo ELO às suas próprias opiniões. Também recomendamos, de maneira geral, parcimônia e cuidado com as opiniões expostas pelos colaboradores em redes sociais.

Com a sociedade, comunidades, meio ambiente e saúde e segurança do trabalho


Desenvolvemos nossos negócios cumprindo o papel esperado pela sociedade, mantendo os valores éticos e profissionais.

Trabalhamos para a melhora sustentada dos negócios e da qualidade de vida de nossos colaboradores e clientes, por meio do fornecimento de serviços profissionais que satisfaçam as necessidades do público, bem como a criação de um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento e sucesso de nossos colaboradores.

Garantimos a segurança de nossos colaboradores, clientes e do meio ambiente pela:

- (I) Construção e manutenção de instalações adequadas, que protegem nossos colaboradores e recursos físicos, de acordo com os princípios de preservação do meio ambiente e seus recursos naturais; e

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 6 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

- (II) Operação do trabalho segundo processos padronizados, sob a luz da eficiência, segurança e saúde do trabalhador, com a inclusão da promoção e uso adequado de equipamentos e medidas de proteção, além da ideia de que todo trabalho precisa ser desempenhado com segurança.

É dever de todos os colaboradores:

- (I) Estar constantemente atento à segurança do trabalho e saúde ocupacional, tanto para benefício próprio quanto de seus colegas; e
- (II) É expressamente proibido trabalhar sob efeito de bebidas alcoólicas, drogas ou qualquer outra substância que possa alterar a consciência ou colocar em risco o comportamento adequado, julgamento profissional, segurança e vida de si mesmo e dos outros.

NOSSO POSICIONAMENTO

Sobre conflito de interesses

Configura-se conflito de interesse quando, por conta de um interesse próprio, um colaborador é influenciado a agir contra os interesses do Grupo ELO e de seus clientes, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais, com a finalidade de obter qualquer vantagem material (real ou potencial) em favor próprio ou de terceiros (parentes, amigos etc.).

Não é permitido que qualquer interesse pessoal influencie ou afete a imparcialidade dos colaboradores durante a execução de suas atividades profissionais.

Asseguramos o direito a todo colaborador de participar de negócios de natureza particular ou pessoal, desde que:


- (I) Seja de natureza diferente à praticada pelo Grupo ELO, não representando competição com as empresas do Grupo ELO;
- (II) Seja realizado fora do local e horário de trabalho acordado com o Grupo ELO, de acordo com o estabelecido em contrato de trabalho;
- (III) Não prejudique o desempenho profissional do colaborador quanto às suas responsabilidades perante o Grupo ELO;
- (IV) Não ocasione qualquer tipo de conflito de interesse envolvendo o Grupo ELO ou as atividades desempenhadas pelo colaborador,
- (V) Não seja de campanha política ou natureza governamental, seja remunerada ou não, por eleição ou indicação incluindo como uma autoridade eleita ou como membro, diretor, gerente ou funcionário de uma agência, autoridade, conselho consultivo ou outro conselho governamental. Colaboradores devem obter autorização do setor de Compliance antes de se candidatarem a um cargo eletivo ou participarem de campanha política; e
- (VI) Não resulte na divulgação de informações do Grupo ELO ou qualquer pessoa/parceria com que tenha contato, obtidas em virtude de suas atividades.

Sobre a contratação de parentes e PEP

O Grupo ELO permite a contratação de parentes de colaboradores, desde que sejam observados os seguintes pontos:

- (I) Não é permitida a relação de subordinação direta ou indireta de parentes, bem como a alocação de parentes em uma mesma área/setor; e
- (II) Não é permitida a designação de pessoa para posição na qual possa ter a oportunidade de verificar, processar, auditar, aprovar, rever, ou de outra forma afetar o trabalho de um parente, bem como trabalhar em conjunto nos processos em que existem necessidades de controles de “feito e conferido”.

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO  ELO	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 7 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

Os casos já existentes na data de divulgação deste Código devem ser formalmente comunicados à área de Recursos Humanos e setor de Compliance, que analisará a existência de possível conflito com este Código.

É permitida a indicação por nossos colaboradores e terceiros de candidatos à vaga de trabalho/emprego. Nesses casos, o indicado concorrerá igualmente com os demais candidatos participantes, sem qualquer tipo de benefício.

Em caso de possível contratação de PEP ou de qualquer ex-funcionário público, ex-agente público ou oriundo de cargo eletivo, a contratação também deverá ser objeto de análise prévia da área de Compliance para que nenhum óbice ou má interpretação ocorra, podendo ser formalizada apenas após a aprovação.

Sobre relacionamento afetivo entre colaboradores e entre colaboradores e terceiros externos

O convívio diário e saudável no ambiente de trabalho pode ocasionar vínculos afetivos entre colaboradores que podem levar ao casamento ou união estável. Se você se deparar com esta situação, de forma transparente, comunique o setor de Compliance e de Recursos Humanos.

Sobre a concessão ou recebimento de Benefícios, Presentes, Hospitalidades, Doações e Patrocínios

Não admitimos que nossos colaboradores, seja qual for o nível hierárquico, concedam ou recebam qualquer benefício, Presente ou Hospitalidade de Agentes Públicos de todos os níveis de competências (municipais, estaduais, federais, empresas público-privadas e empresas mistas). Eventuais exceções devem ser previamente autorizadas pela Diretoria e setor de Compliance, que observarão a natureza da relação e a legislação vigente de cada órgão público.

Não admitimos que, no trato com clientes, fornecedores, Prestadores de Serviço, parceiros de negócio, qualquer uma das partes obtenha vantagem pessoal mediante influência de sua posição. Assim, entendemos que nossos colaboradores não devem:

- (I) Aceitar, como ato de cortesia, benefícios, Presentes, Brindes e Hospitalidades, com valor acima de R\$100,00 (cem reais) ou quaisquer outros serviços por quem quer que seja;
- (II) Aceitar qualquer valor em dinheiro ou equivalente, tais como comprovantes de presentes ou vales-presente;
- (III) Pedir qualquer coisa de valor de qualquer entidade que faça ou deseja fazer negócios com as empresas do Grupo ELO, ou colocar tal entidade em posição onde se sinta obrigada a fornecer algo de valor, para poder fazer negócios com as empresas do Grupo ELO; e
- (IV) Aceitar mais de dois benefícios, Presentes, Hospitalidades da mesma pessoa ou organização em um mesmo ano, independentemente do valor;


Os casos em que não for possível a recusa ou devolução do Brinde ou Presente, tais itens deverão ser entregues para o setor de Compliance sem demora, para posteriormente serem sorteados dentre os colaboradores ativos, conforme descrito na Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades do Grupo ELO.

- (I) Doações ou patrocínios só serão permitidos se forem realizadas em estrita conformidade com a lei, transparentes e dedutíveis de tributos, mediante aprovação da Diretoria e do setor de Compliance.

Sobre Pagamentos de Facilitação, Suborno e Lavagem de Dinheiro

Entende-se por Pagamentos de Facilitação aqueles que servem para acelerar um processo de forma ilícita, usualmente por meio da concessão de valores financeiros ou outros bens. **Por este motivo, é proibido quaisquer Pagamentos de Facilitação em qualquer esfera de nossas relações, independentemente do valor ou natureza do pagamento.**

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 8 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

Entende-se por suborno a oferta, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não financeiro), direta ou indiretamente como um incentivo ou recompensa para uma pessoa, pública ou privada, para que ela aja ou deixe de acordo com suas obrigações. **Por este motivo, é proibido o pagamento ou aceitação de suborno em qualquer esfera de nossas relações.**

O pagamento, o oferecimento e o recebimento de facilitação e suborno de ou para agentes públicos é crime de corrupção e, portanto, inaceitável pelo Grupo ELO.

Entende-se por Lavagem de Dinheiro o ato de ocultar ou dissimular a origem ilícita de bens ou valores que sejam frutos de crime. Consiste no processo de transformação do dinheiro proveniente de ações criminosas em dinheiro aparentemente legal.

Não toleramos qualquer negócio ou relacionamento de caráter escuso. Por isso, não promovemos nem nos engajamos em nenhuma atividade que possa caracterizar ou facilitar a Lavagem de Dinheiro.

NOSSA RESPONSABILIDADE

Sobre nossos livros, registros e controles

A transparência, ética e honestidade devem basear todos os procedimentos que envolvem a manutenção de nossos livros, registros e controles. Portanto é expressamente proibido:

- (I) Forjar, falsificar e/ou omitir, por qualquer motivo, dados sobre metas individuais e de unidades operacionais; e
- (II) Apresentar relatórios contábeis e financeiros imprecisos, desonestos ou que tenham sido intencionalmente organizados de forma incorreta ou dúbia, independentemente do motivo.

Sobre os bens das empresas do Grupo ELO, tratamento de informações e da proteção de Dados Pessoais.

Os recursos financeiros, instalações, computadores, telefones, softwares, hardwares, veículos, informações, processos, marcas registradas, seu horário de trabalho, o nome do Grupo ELO e outros recursos só devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e de interesse do Grupo ELO.


Entende-se por informações confidenciais e de uso exclusivo do Grupo ELO as informações financeiras, contábeis, de cadastro de colaboradores, parceiros, Prestadores de Serviço e clientes, softwares, hardwares e aplicativos desenvolvidos ou em uso pelo Grupo ELO, documentos referentes a modelos financeiros, produtos e programas criados internamente.

O Grupo ELO realiza o tratamento dos Dados Pessoais e sensíveis dos seus colaboradores, Prestadores de Serviços, fornecedores e parceiros em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e das normativas que regem a segurança da informação. Portanto, é exigência da ELO que seus colaboradores e demais pares priorizem, dentre outros preceitos, a confidencialidade, integridade, atualidade, necessidade, proporcionalidade e disponibilidade dos Dados Pessoais que estejam sob sua responsabilidade.

É expressamente proibido:

- (I) Compartilhar informações internas e Dados Pessoais com pessoas não autorizadas, independentemente do motivo;
- (II) Liberar acesso a sistemas internos do Grupo ELO para pessoas não autorizadas;

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 9 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

- (III) Usar os recursos e equipamentos do Grupo ELO (softwares, hardwares, material de escritório, equipamentos, carros, telefones, sistemas etc.) para fins pessoais;
- (IV) Instalar ou desinstalar softwares e hardwares nos equipamentos do Grupo ELO sem autorização prévia do seu gestor. Caso seja necessário, a instalação e desinstalação deve ser realizada pela área de Tecnologia da Informação;
- (V) Acessar informações para as quais não se tenha a devida autorização;
- (VI) Gerar ou transmitir informações que incitem o preconceito racial, a glorificação da violência ou outros atos criminosos ou de conteúdo sexualmente ofensivo;
- (VII) Utilizar senhas alheias, mesmo tendo recebido a senha alheia de forma voluntária, para acessar os sistemas do Grupo ELO.

O Grupo ELO se resguarda o direito de monitorar e fiscalizar o bom uso de seus equipamentos e instalações corporativas pelos seus colaboradores.

Sobre a Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual refere-se, mas não está limitada, a quaisquer metodologias, serviços, resultados, sistemas, documentos e todo e qualquer método e informação de propriedade do Grupo ELO.

Todos os trabalhos desenvolvidos pelos colaboradores durante o desempenho de suas atividades profissionais pertencem à ELO, mesmo após a saída do colaborador da empresa, e não podem ser repassadas a terceiros ou utilizada em benefício próprio, sem consentimento formal.

NOSSO PAPEL

Enquanto colaborador

- (I) Ser exemplo de conduta e compromisso para com as políticas e práticas contidas neste Código;
- (II) Ler, compreender e cumprir o Código;
- (III) Discutir com seu gestor eventuais situações ou dilemas éticos não previstos neste Código ou nas demais políticas do Grupo ELO; e
- (IV) Comunicar ao gestor e setor de Compliance, pelos canais disponibilizados neste Código, situações e/ou fatos que tenha tomado conhecimento e que se configurem como violações deste Código.


Enquanto gestor

- (I) Ser exemplo de conduta ética para seus liderados, liderando sua equipe com franqueza, profissionalismo, educação, respeito e justiça;
- (II) Ler, compreender, cumprir e fazer cumprir este Código.
- (III) Fornecer instruções precisas e em concordância com a legislação e as regras internas do Grupo ELO;
- (IV) Comunicar claramente a importância da ética e integridade e incentivar seus colaboradores a usar este Código como referência em seu dia a dia, bem como comunicar que as infrações ao Código são inaceitáveis e que implicarão em medidas disciplinares, além de eventuais consequências legais, se aplicável;
- (V) Orientar os colaboradores sobre ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas éticos não previstos neste Código ou nas demais políticas do Grupo ELO; e
- (V) Contatar o setor de Compliance para esclarecimentos e orientações quando em situações e/ou fatos que representem dúvidas ou dilemas éticos, comunicando os casos de descumprimento deste Código.

Enquanto área de Compliance

- (I) Realizar a elaboração, revisão, implantação e esclarecimentos deste Código;

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 10 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

- (II) Subsidiar os gestores com informações sobre os princípios, normas e procedimentos relativos a este Código;
- (III) Analisar e avaliar as violações deste Código, dando suporte à tomada de decisão; e
- (IV) Monitorar o cumprimento do Código.

Enquanto área de Recursos Humanos

- (I) Auxiliar o setor de Compliance, sempre que necessário, na elaboração, revisão, implantação e esclarecimentos deste Código e demais políticas internas do Grupo ELO;
- (II) Auxiliar a propagação dos preceitos deste Código;
- (III) Apoiar a análise e avaliação de violações deste Código, dando suporte à tomada de decisão; e
- (IV) Encaminhar ao setor de Compliance os casos de violação deste Código.

NOSSO SISTEMA DE COMPLIANCE

O nosso sistema de Compliance está estabelecido com o propósito de contribuir no atendimento das diretrizes deste Código, implantando processos para manter o Grupo ELO e seus colaboradores num ambiente ético e saudável para o trabalho e negócios.

O sistema de Compliance do Grupo ELO possui o objetivo de prevenir e combater os atos de assédio moral, assédio sexual, discriminação, bem como atos de suborno, pagamento de facilitação, fraude, divulgação de informações falsas, formação de cartel e engajamento em atividades ilícitas, tais como lavagem de dinheiro, concorrência desleal e descumprimento das leis e regras vigentes.

Casos sensíveis de violações são tratados com confidencialidade. Apenas as pessoas que, obrigatoriamente, precisam saber da informação devem acessá-las. Para a avaliação de eventuais denúncias recebidas, será adotado a priorização do conteúdo da denúncia em relação à fonte dela, de modo que o denunciante de boa-fé seja protegido de qualquer tipo de retaliação.

VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO GRUPO ELO

As infrações a este Código estarão sujeitas a medidas disciplinares e/ou penalidades com base na legislação aplicável, tais como advertência verbal, advertência escrita, suspensão do trabalho, demissão sem justa causa e demissão por justa causa.


Para facilitar seu entendimento quando se deparar com potencial situação em que a ética será ferida, faça as seguintes questões para si próprio:

- (I) Isso poderia causar algum problema para a minha reputação ou a reputação do Grupo ELO?
- (II) Tenho certeza de que as minhas ações estão pautadas na legalidade?
- (III) Estou sendo justo e honesto?
- (IV) Como minhas ações parecerão vistas em retrospectiva?
- (V) Como a situação seria descrita pela imprensa caso se tornasse pública?
- (VI) Conseguirei dormir esta noite com a “consciência limpa”?
- (VII) Se um colega me pedisse conselho a respeito da situação, o que eu falaria para ele?

CANAL DE DENÚNCIAS

O Grupo ELO mantém um Canal de Denúncias independente, gerenciado por companhia terceira especializada, com o objetivo de atuar como fonte receptora de eventuais irregularidades, adversidades e atividades suspeitas.

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 11 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

A plataforma garante reporte confidencial e anônimo, ou seja, preservando a identidade da contraparte que realizar eventuais denúncias.

Toda e qualquer denúncia recebida será avaliada pelos princípios da imparcialidade, confidencialidade e a não retaliação ao denunciante de boa-fé.

O Canal de Denúncias do Grupo ELO é disponibilizado e divulgado a todos os colaboradores e está também disponível ao público em geral por meio do número **0800 800 1278** ou pelo site www.contatoseguro.com.br/ELOSFR.

DEFINIÇÕES

Agente Público: Qualquer pessoa, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, que exerça cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a Agente Público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da administração pública. Ademais, são considerados como Agentes Públicos: (i) Funcionários de qualquer entidade governamental em nível nacional, estadual, regional, municipal ou local, inclusive os dirigentes eleitores; (ii) Pessoas agindo temporariamente de forma oficial para ou em nome de qualquer entidade governamental; (iii) Funcionários de empresas com participação do governo; (iv) Candidatos a cargos políticos, partidos políticos e seus representantes; (v) Pessoas que exercem mandato, cargo, emprego ou função na administração pública, órgãos públicos, entidades estatais ou em representações diplomáticas ainda que transitoriamente e/ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vínculos; e (vi) Qualquer membro da família das pessoas indicadas nos itens anteriores.

Assédio: São condutas abusivas expressas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa. São exemplos de assédio: piadas ofensivas, intimidadoras ou incômodas. Agressões físicas, imagens ou objetos ofensivos, incluindo imagens pornográficas. Observações humilhantes, xingamentos, apelidos ofensivos ou calúnias.


Assédio Sexual: É constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. O assédio sexual é considerado crime pela nossa legislação.

Associações: São entidades de direito privado, dotadas de personalidade jurídica e caracterizadas pelo agrupamento de pessoas para realização e consecução de objetivos e ideais comuns, sem finalidade lucrativa. São exemplos de associações: associação de pais e mestres, associação de classe, associação de produtores, associação cultural.

Compliance: O termo compliance tem origem no verbo em inglês to comply, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos da ELO. Portanto, manter a empresa em conformidade significa atender a legislação, aos normativos dos órgãos reguladores, bem como dos regulamentos internos.

Dados Pessoais: É a informação relacionada à pessoa natural identificada, tais como nome, sobrenome, RG, CPF, origem racial, convicção religiosa, opinião política, informações de saúde, opção religiosa, endereço. Também são dados pessoais aquelas informações pelas quais é possível identificar uma pessoa.

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--

GRUPO 	Departamento: Compliance	Código: MAN CPL 001	Tipo de Documento: MAN
Título: Código de Conduta e Ética do Grupo ELO			Página 12 de 12
Elaboração Setembro /2023	Última Publicação Setembro /2024	Próxima Revisão Setembro /2025	Edição 003

Entidades de Classe: São associações, sem fins lucrativos, formadas por profissionais de uma mesma área de atuação. São exemplos de associação de classes: as cooperativas, associação de enfermagem, associação de advogados, associação de agricultores.

Governo: É a instância máxima de administração executiva, geralmente conhecida como a liderança de um Estado ou uma nação. No Brasil existe o Governo Federal, Governo Estadual e Governo Municipal.

Lavagem de Dinheiro: Consiste no ato de ocultar ou dissimular a origem ilícita de bens ou valores que sejam frutos de crime. Consiste no processo de transformação do dinheiro proveniente de ações criminosas em dinheiro “limpo”.

Pagamento de Facilitação: São pagamentos que servem para acelerar um processo de forma ilícita, usualmente por meio da concessão de pequenos valores financeiros ou outros bens.

Pessoa Exposta Politicamente (“PEP”): São todas as pessoas que, nos últimos cinco anos, exercem ou exerceram no Brasil ou no exterior algum cargo, emprego ou função pública relevante. Também são considerados PEPs para este Código as pessoas que sejam representantes de PEPs, familiares e estreitos colaboradores. São exemplos de PEP: membro do poder legislativo, membro do poder executivo, membro do poder judiciário, membros do Supremo Tribunal Federal.

Presentes, Brindes e Hospitalidades: Para fins deste Código, são considerados Presentes, Brindes e Hospitalidades qualquer item de valor, gratificações, bens e serviços, incluindo, dentre outros elementos, viagens, ingressos para shows e eventos, uso de residência e embarcações, casa de férias ou outras acomodações, benefícios ou mesmo troca de favores.

Prestador de Serviço: É um profissional ou empresa que oferecem serviços especializados em uma determinada área de atuação através de um contrato no prazo estipulado. São exemplos de prestação de serviços: segurança, portaria, limpeza, pintura, consertos em geral.

Suborno: Entende-se por suborno a oferta, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não financeiro), direta ou indiretamente, em violação às leis aplicáveis, como um incentivo ou recompensa para uma pessoa, pública ou privada, que está agindo ou deixando de agir em relação ao desempenho das suas obrigações. O suborno é uma forma de praticar a corrupção e por isso é totalmente vedada por este Código.

HISTÓRICO DAS REVISÕES

Edição	Data Elaboração	Histórico	Elaborado	Revisado	Aprovado	Vigência
002	Setembro/2023	Substituição do Código de Conduta Anterior	Compliance Officer	Gerente Jurídico	Diretor Presidente	Setembro/2024
003	Setembro/2024	Pequenos ajustes no texto	Compliance Officer	Gerente Jurídico	Gerente Jurídico	Setembro/2025

Elaborado por: Compliance Officer	Aprovado por: Diretor Presidente	Validado por: Gerente Jurídico
---	--	--