

CÓDIGO DE CONDUTA

1. OBJETIVO

Este Código de Conduta (“Código”) visa definir os princípios instituídos pela Conectcar Soluções de Mobilidade Eletrônica S.A. (“Companhia”) como referência de comportamento e que devem orientar as relações internas e externas de todos os profissionais da Companhia, independentemente de suas atribuições e responsabilidades.

A Conectcar é uma empresa que tem como propósito prestar aos seus clientes o melhor serviço de meio de pagamento eletrônico de mobilidade, atuando na abertura de cancelas de pedágios e estacionamentos, encantando seus clientes e agindo de forma eficiente, criativa e colaborativa, através de processos pautados em ética e qualidade, fazendo a diferença na vida das pessoas e na sustentabilidade do negócio.

Na Conectcar:

- alinhamos as atividades, negócios e operações da empresa com o propósito, a visão, nossa cultura, os princípios previstos da Companhia, as necessidades de nossas partes interessadas e os demais compromissos expressos em nossas políticas
 - Cumprimos leis, normas e regulamentos vigentes nos locais onde atuamos e mantemos práticas de prevenção e combate à corrupção, lavagem de dinheiro e/ou financiamento ao terrorismo, fraudes e demais atos ilícitos ou criminosos.
-

2. PÚBLICO-ALVO

Esta Política deve ser revisada a cada 2 anos ou antes em caso de alterações relevantes que tenham reflexo o Código de Conduta.

A revisão deve ser submetida ao Comitê de Auditoria primeiramente e após as conclusões, submeter às aprovações do Conselho de Administração.

3. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

- a. Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios éticos;
- b. Formalizar e institucionalizar uma referência para a conduta dos Profissionais da Companhia, incluindo a administração ética de conflitos de interesses reais ou aparentes, tornando-se um padrão para o relacionamento interno e externo da Companhia com os seus públicos de interesse, quais sejam: clientes, empregados, sindicatos, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, concorrentes, sociedade, governo e as comunidades onde atua, entre outros;
- c. Garantir que as preocupações diárias com a eficiência, competitividade e lucratividade incluam o comportamento ético; e
- d. Garantir a adoção de práticas de sustentabilidade empresarial.

4. PRINCÍPIOS ÉTICOS

No exercício de seu cargo ou função, cada Profissional deverá:

- a. Manter uma postura de honestidade, integridade, respeito, lealdade, eficiência, equidade, responsabilidade, transparência e imparcialidade, que deverá orientar sua relação com a Companhia e seus públicos de interesse;
- b. Não participar em transações e atividades que possam comprometer sua integridade profissional ou desabonar a sua imagem pública, bem como a imagem da Companhia;
- c. Exercer suas atividades profissionais com competência, responsabilidade e diligência, buscando o aprimoramento técnico e a atualização permanente, devendo encorajar todos os envolvidos a adotar tal conduta;
- d. Ser estritamente profissional e imparcial no tratamento com o público;
 - a. Pautar a relação líder-liderado pelo respeito mútuo, honestidade, equidade, dedicação e educação, construindo-se um clima profissional sólido e de coesão organizacional;
 - b. Manter comportamento que não deixe espaço para discriminações ou constrangimentos, incluindo assédio moral e sexual, em todas as relações, inclusive na relação líder-liderado;
 - c. Aceitar as críticas e trabalhar para aprender com elas. Expressar as opiniões e críticas de maneira fundamentada, respeitosa, profissional e no interesse da Companhia; e
 - d. Trabalhar na busca da maximização do valor da Companhia.

5. RELAÇÕES ENTRE OS PROFISSIONAIS

Os Profissionais da Companhia pautam suas ações e suas mútuas relações pelo princípio da confiança no ser humano, em seu potencial, em sua vontade de desenvolver-se e pelo respeito e cordialidade.

A Companhia adota práticas destinadas a garantir condições de trabalho dignas, saudáveis e motivadoras para seus Profissionais.

5.1 Oportunidade no Trabalho

Todos, na Companhia, têm igualdade nas oportunidades de trabalho. Assim, nos procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, avaliação de desempenho, definição de remuneração e decisões de promoção, prevalecem exclusivamente a meritocracia, as qualificações profissionais, as competências e habilidades mais adequadas às necessidades do cargo e o potencial de cada um. Todos têm o direito e o dever de compartilhar com seu líder a sua avaliação de desempenho.

5.2 Igualdade

Faz parte da nossa cultura prezar por um clima organizacional saudável, um ambiente de trabalho que fomente o potencial criativo e estimula a criação de valor, sendo para isso fundamental promover e respeitar a diversidade entre as pessoas.

Não se admite na Companhia nenhum preconceito ou discriminação por motivo de raça, cor, nacionalidade, origem, religião, sexo, preferência sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura ou condição física.

5.3 Ambiente de Trabalho

A Companhia espera cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta nas relações entre seus Profissionais, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

Todos os líderes da Companhia devem garantir aos membros de sua equipe um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais. Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, seja no ambiente de trabalho ou fora dele. Todos deverão manter sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da Companhia, além da preservação do nome e da imagem da Companhia, pelo comportamento adequado de cada um.

Não se admite o uso da posição de líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados.

Também não são tolerados em nenhuma relação hierárquica ameaças ou assédios de qualquer tipo, sejam eles moral ou sexual.

Todo profissional deve exercer suas atividades sem influências ideológicas ou partidárias.

5.4. Utilização e preservação dos bens da Companhia

Cabe aos Profissionais da Companhia zelar pela correta utilização de produtos, serviços e processos da Conectcar e pela conservação dos ativos da Companhia, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da Companhia devem ser destinados à atividade profissional do Profissional da Companhia, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, diretrizes e outras orientações da Companhia.

Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação da Companhia são de sua propriedade exclusiva. O Profissional deve estar ciente de que a Companhia tem acesso aos registros de acesso à internet, e-mail e informações armazenadas nos computadores da Companhia e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa da Companhia. O Profissional não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos.

5.5. Atividades Externas

Os Profissionais da Companhia devem atuar com exclusividade para a Conectcar, e devem solicitar aprovação de seu líder direto e da área de recursos humanos da Companhia sobre eventual intenção de assumir um segundo emprego, sociedade em empresa de qualquer natureza ou atividades externas à ConectCar. Os Profissionais devem evitar trabalho externo que conflite com a natureza do trabalho na Conectcar ou com o tempo dispendido nas suas atividades internas.

Os Profissionais da Companhia devem obter aprovação do seu líder direto e da área de recursos humanos para realizar trabalhos voluntários que consumam tempo de trabalho e/ou recursos da Companhia.

6. RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO E AGENTE PRIVADO

É vedado a todos os Profissionais da Companhia:

- Financiar, custear ou de qualquer forma patrocinar a prática de atos ilícitos ou criminosos (ex. corrupção, propina, lavagem de dinheiro ou fraude), infringindo dispositivos legais e expondo a empresa a graves penalidades;
- Utilizar-se de interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses visando a prática de atos ilícitos;
- Oferecer, prometer, conceder, autorizar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente qualquer tipo de vantagem, pagamento, presente, gratificação ou entretenimento que:
 - a. Conflite com as orientações da Companhia;
 - b. Possa ser interpretado como vantagem indevida, propina, suborno ou pagamento em virtude da infração de qualquer lei, incluindo pagamentos impróprios e/ou ilícitos a um agente público, privado ou do terceiro setor; ou
 - c. Infrinja qualquer legislação ou regulamentação a que a Companhia esteja sujeita.
- Considera-se agente público quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, seja membro de um partido político ou candidato a cargo político ou exerça cargo, emprego ou função:
 - a. Pública;
 - b. Em representações diplomáticas dos países ou em organizações públicas internacionais;
 - c. Em empresas controladas, direta ou indiretamente, pelo governo;
 - d. Em empresa ou organização social prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública; e
 - e. Em empresa ou outra entidade na qual o órgão governamental detenha participação e/ou sobre a qual possa, direta ou indiretamente, exercer controle.
- É igualmente vedado o oferecimento de presentes, de benefícios ou mesmo o pagamento de viagens aos funcionários públicos, privados, do terceiro setor ou a seus familiares, quando visando influenciar decisões. Todos devem saber avaliar o tipo de entretenimento ou lazer que é legítimo oferecer ao agente público ou privado, atentando para as orientações constantes deste Código como também à lei, em especial a 12.846/2013, e aos regulamentos do país ou região onde os Profissionais estiverem atuando.

Havendo dúvida quanto à prática de qualquer ato, o Profissional deve buscar a orientação de seu líder, orientação no Canal de Ética da Companhia, ou dos times de Compliance e Gente, Cultura e Gestão. Ignorar, por desconhecimento ou omissão, a ação questionável, não é defesa aceitável.

6.1. Brindes

Os Brindes destinam-se a clientes, fornecedores e demais pessoas de relacionamento profissional dos Profissionais da Companhia. Não devem constituir-se em forma de presentear, retribuir ou prestar satisfação de relacionamento estritamente pessoal.

Entende-se por Brinde todo item de valor modesto que pode ser distribuído para atender as funções estratégicas de lembrança da marca e/ou agradecimento, como por exemplo, canetas, cadernos e agendas.

Ressalta-se que todo brinde, presente, evento de natureza institucional ou hospitalidade, recebido pelo colaborador poderá ser aceito no valor de até R\$ 200,00 reais (Duzentos Reais). Os brindes recebidos acima desse valor deverão ser encaminhados a área de Recursos Humanos, para a tomada das devidas providências quanto a sorteá-lo entre todos os colaboradores ou devolvê-lo à concedente.

Os Profissionais da Companhia devem (i) observar todas as disposições legais a respeito de recebimento de brindes; (ii) não aceitar brindes ou presentes em espécie ou com valor comercial; e (iii) não aceitar convites, exceto para eventos institucionais ou patrocinados, de caráter coletivo, e com prévia consulta ao líder imediato.

6.2 Contribuições (recebimento e oferta)

As contribuições para o Setor Público e Terceiro Setor devem observar os seguintes critérios: (i) não visar, em hipótese alguma, nem dar margem para essa interpretação, a troca de favores, a facilitação de negócios ou operações ou a qualquer outro benefício ou vantagem para a Companhia ou terceiros; (ii) ter motivo relevante e compatíveis com recursos investidos; (iii) estar em conformidade com a legislação do país e da localidade onde são realizados; (iv) estar atreladas a ações e parcerias que visem o benefício da coletividade ou o aperfeiçoamento do serviço público.

Para evitar suspeitas de favorecimentos em auditorias, fiscalizações e negociações, são vedadas contribuições de qualquer natureza para órgãos reguladores ou fiscalizadores bem como para sindicatos patronais e de empregados, sendo permitido Brindes, nos termos do item 5.1. acima.

As organizações do Terceiro Setor, seus dirigentes e demais parceiros ou beneficiados pelas contribuições da Companhia devem gozar de boa reputação.

Conforme normas vigentes, são vedadas doações realizadas em favor de partidos políticos ou de qualquer espécie de comitê financeiro ou candidatos a cargos políticos.

6.3. Exercício do Direito Político

A Companhia, de acordo com seus princípios e valores empresariais, não adota posição político-partidária e, portanto, deve ser preservada da ação política de seus Profissionais. Não obstante, a Companhia reafirma a importância do pleno exercício de cidadania por seus Profissionais, no qual se inserem a livre manifestação do pensamento e a opção individual de participação política, filiação partidária e candidatura a cargos públicos ou políticos. Os Profissionais que optarem por candidatar-se a cargos políticos ou públicos não deve prevalecer-se da posição que ocupam, nem utilizar quaisquer recursos ou meios da Companhia. Devem, sim, afastar-se de suas atividades, desligando-se da Companhia.

7. RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E PARCEIROS DE NEGÓCIOS

A identificação e a contratação de fornecedor de produto, ou prestador de serviço de qualquer natureza, ou construção de parcerias, devem ser baseadas nas necessidades da Companhia e balizadas por critérios técnicos e profissionais. A identificação e a contratação desses parceiros, fornecedores ou prestadores de serviços devem ser conduzidas por meio de cotação de preços, ou de concorrência, que garantam a melhor combinação de custo, prazo e qualidade, com imparcialidade, transparência e baseada em princípios éticos e de integridade. São vedados os negócios com parceiros, fornecedores ou prestadores de serviço

de reputação duvidosa ou que não respeitem as normas e exigências constantes deste Código e demais políticas da Companhia.

Sem prejuízo do disposto nesse item, caso algum Profissional deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço de qualquer natureza (pessoa física ou jurídica), com o qual o Profissional tenha relação familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, tal Profissional deverá solicitar autorização dos times de Compliance e Jurídico da Companhia, que deverão levar a situação para decisão da Diretoria.

Entende-se por relação familiar o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios, sobrinhos e primos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

8. RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES

A concorrência leal é elemento básico em todas as operações da Companhia. A competitividade das ações empresariais da Companhia é exercida e aferida com base nesse princípio.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles. Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a Companhia espera ser tratada.

O Profissional deve respeitar a propriedade intelectual e não deve utilizar informações de concorrentes sem sua expressa autorização. É proibido passar informações de propriedade da Companhia a concorrentes.

Cada Profissional deverá atuar em estrita observância à Lei nº. 8.884/94, que visa prevenir e reprimir infrações contra a ordem econômica, dentre as quais se destacam cartéis, preços predatórios, discriminação de preços, etc, sendo vedadas discussões relacionadas a:

- a. Combinação de preços com concorrentes;
- b. Divisão de clientes;
- c. Acordos de não-agressão; e
- d. Políticas comerciais em geral.

A Companhia e seus Profissionais poderão participar de associações empresariais com espírito de cooperação, visando exclusivamente ao aperfeiçoamento dos setores da economia em que atuamos.

9. RELAÇÕES COM OS CLIENTES

A Satisfação do cliente é o fundamento da existência da Companhia. Portanto, é princípio básico da ação empresarial dos Profissionais da Companhia servir ao cliente, com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação; com responsabilidade social, comunitária e ambiental; e com pleno respeito às leis e regulamentos onde atuam.

10. RELAÇÕES COM OS ACIONISTAS

Os acionistas são satisfeitos mediante os retornos adequados e a valorização segura do seu patrimônio tangível e intangível. O relacionamento com os acionistas deve ter como base o alinhamento de interesses, a transparência e a comunicação precisa e oportuna de

informações que lhes permitam acompanhar o desempenho e as tendências da Companhia, especialmente aquelas que impactam no seu valor de mercado.

As comunicações aos acionistas devem ser realizadas respeitando-se as regras de Estatuto, Comitês, Fóruns e Políticas da Companhia.

11. RELAÇÃO COM A MÍDIA

Os Profissionais da Companhia devem manter com os meios de comunicação um relacionamento baseado na imparcialidade e em informações verídicas, claras, adequadas e tempestivas. A comunicação com os veículos de mídia de temas relacionados à Companhia deve ser centralizada, evitando a divulgação indevida ou incorreta de informações.

Os Profissionais devem buscar a orientação dos times de Marketing e Gente, Cultura e Gestão antes de participar de eventos, entrevistas e programas na mídia relacionados às atividades realizadas na Conectcar, com o intuito de evitar quaisquer mal-entendidos.

12. NEGOCIAÇÃO COM INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

É vedado a todo Profissional da Companhia que tiver acesso a informações privilegiadas negociar valores mobiliários de emissão de qualquer empresa do conglomerado econômico da Companhia, bem como da própria Companhia, ou divulgar tais informações para que terceiros o façam.

O integrante poderá, no entanto, negociar os valores mobiliários de quaisquer empresas do conglomerado econômico da Companhia, desde que o faça observando as normas e regulamentações aplicáveis ao tema, bem como a política de negociação de valores mobiliários da respectiva empresa, disponível ao público, visando evitar, direta ou indiretamente, para si ou para terceiros, vantagens indevidas.

A informação é considerada privilegiada, neste sentido, se for qualquer decisão dos acionistas ou de assembleia geral ou órgãos da administração da Companhia ou qualquer outro ato ou fato de caráter político-administrativo, técnico, comercial ou econômico-financeiro ocorrido ou relacionado aos negócios da Companhia ou de quaisquer empresas de seu conglomerado econômico, ainda não divulgados ao mercado em geral, que influenciem na cotação dos valores mobiliários ou na decisão de comprar, vender ou continuar proprietários de valores mobiliários de quaisquer das empresas do conglomerado econômico da Companhia ou da própria Companhia.

Vale salientar que qualquer Profissional pode deter informação privilegiada, seja qual for o nível de responsabilidade ou o cargo que ocupa.

São exemplos de informações privilegiadas: planos de investimentos ou desinvestimentos, projeções de resultados, novos produtos ou processos em desenvolvimento, problemas ou questões judiciais, licitações vencidas e ainda não divulgadas.

É vedado ao Profissional da Companhia usar informações privilegiadas ou confidenciais com a finalidade de vantagem indevida em benefício próprio ou de terceiros.

Em caso de dúvidas, o Profissional deve procurar os times de Compliance e de Gente, Cultura e Gestão para análise da situação.

13. OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO E NORMAS INTERNAS

Cada Profissional deverá:

- a. Obedecer às leis e regulamentos aplicáveis aos negócios da Companhia e às práticas comerciais vigentes; e
- b. Observar a política de defesa da concorrência.
- c. Estar aderente às normas internas da empresa.

14. GARANTIA DA QUALIDADE E DO BOM USO DA INFORMAÇÃO

Cada Profissional deverá empregar diligência para que os processos internos passem por rigorosos controles que assegurem o registro preciso das operações da Companhia, garantindo que as decisões da administração da Companhia sejam baseadas em análises econômicas sólidas e que os ativos físicos e financeiros da Companhia estejam eficientemente empregados.

Os cadastros de empresas e pessoas (tais como clientes, fornecedores ou Profissionais) são de propriedade da Companhia e devem ser utilizados pelos Profissionais com responsabilidade e dentro dos limites legais.

15. CONFLITO DE INTERESSES

Na condução de suas responsabilidades profissionais e em suas ações pessoais, os Profissionais da Companhia devem zelar para que não haja conflito de interesses nem dano à imagem da Companhia. Os conflitos de interesses são, em geral, facilmente percebidos e sempre podem ser evitados.

Muitas vezes, contudo, surgem situações passíveis de gerar dúvidas e que devem ser discutidas com o líder imediato, e assim sucessivamente, se permanecer a dúvida, ou esclarecidas no Canal de Ética da Companhia.

A título de exemplo, seguem algumas situações em que o Profissional pode se ver diante de um conflito de interesses:

- a. Ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da Companhia.
- b. Dispor de informações confidenciais que, se usadas, possam trazer-lhe vantagens pessoais.
- c. Aceitar tarefa ou responsabilidade externa que possa afetar seu desempenho na Companhia.
- d. Aceitar presente, entretenimento, viagem ou benefício direto ou indireto de terceiros, que possam ser interpretados como retribuição para obter posição favorável da Companhia em negócio de interesse de terceiros.
- e. Adquirir ações de empresas-clientes ou de fornecedores da Companhia com base em informações privilegiadas, ou passar essas informações a terceiros.
- f. Utilizar recursos, produtos, processos e serviços da Companhia para atender a interesses particulares.
- g. Manter relações comerciais privadas com clientes, fornecedores, revendedores ou parceiros comerciais, ou solicitar favores ou benefícios, nas quais venha a obter

privilégios em razão de suas responsabilidades na Companhia ou com o intuito de gerar benefícios pessoais ou para terceiros.

h. Fazer pedido ou indicação de candidatos para o quadro de pessoal de clientes, fornecedores, revendedores ou parceiros comerciais.

i. Contratar diretamente parentes, ou levar outra pessoa a fazê-lo, fora dos princípios estabelecidos de competência e mérito.

j. Assumir qualquer atividade nas empresas dos fornecedores, clientes, revendedores e parceiros comerciais.

16. REGISTROS CONTÁBEIS

A fidedignidade e transparência da contabilidade da Companhia são fundamentais. A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados pelos Profissionais da Companhia, de forma a gerar registros e relatórios idôneos e consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações da Companhia.

As demonstrações contábeis e financeiras devem traduzir com rigor e clareza as informações relevantes, auxiliando e permitindo a tomada adequada de decisões por parte dos acionistas.

17. RESPONSABILIDADE SOCIAL E DIREITOS HUMANOS

Os Profissionais da Companhia cumprem sua responsabilidade social fundamental por meio do trabalho realizado com qualidade e produtividade, pela prestação de bons serviços e pelo fornecimento de produtos de qualidade, atendendo à legislação, evitando desperdícios, respeitando o meio ambiente, os valores culturais, os direitos humanos e a organização social nas comunidades. Assim, satisfazem seus clientes, criam oportunidades de trabalho, contribuem para o desenvolvimento dos países e das regiões em que atuam e geram riquezas para a sociedade.

18. EMPREGO DE MÃO DE OBRA FORÇADA E/OU INFANTIL, EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES E TRÁFICO DE PESSOAS

A Companhia não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado com as suas atividades e de empresas do seu conglomerado econômico ou de sua cadeia de valor.

Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pela Companhia, as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir com os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

19. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

Todos os Profissionais da Companhia, em suas ações empresariais, devem estar atentos às questões relacionadas à segurança, à sua própria saúde e à dos demais profissionais e à preservação do meio ambiente, de acordo com a legislação do local de atuação.

20. QUESTÕES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA

De um modo geral, as questões éticas não são criadas pelas pessoas que as enfrentam. Elas surgem, diante das pessoas, em função da diversidade de situações que são enfrentadas nas ações pessoais e profissionais.

As definições contidas neste Código permitem avaliar e identificar grande parte dessas situações, evitando comportamentos considerados antiéticos, mas não detalham, necessariamente, todas as situações. Assim, diante de algum fato ou situação poderão surgir dúvidas sobre qual conduta deve-se adotar.

Nesses casos, não hesite. Converse com seu líder imediato, de forma aberta e sincera.

Se as dúvidas persistirem, a consulta deve ser feita ao líder de seu líder, e assim sucessivamente, até chegar, se necessário, ao Diretor Superintendente da Companhia. O Profissional poderá sempre, para sanar dúvidas, contatar o Canal de Ética Conectcar.

O Profissional que violar este Código, ou permitir que um Profissional de sua equipe o faça, estará sujeito a ação disciplinar.

O Profissional que tiver conhecimento de violação a este Código, por parte de qualquer pessoa, deve relatar a violação utilizando o Canal de Ética Conectcar.

Não é conduta aceitável, ignorar a ação questionável, omitindo-se ou alegando desconhecimento de sua natureza.

Cada Profissional, portanto, é responsável pela observância, implementação e difusão deste Código de Conduta. Cabe aos líderes da Companhia influenciar seus liderados através do exemplo, no sentido de assegurar o cumprimento das condutas definidas neste Código, em conjunto e integradamente com as demais políticas da Companhia, bem como preservar a confidencialidade das informações relativas às apurações sobre a violação deste Código.

21. CANAL DE ÉTICA CONECTCAR (ORIENTAÇÕES E DENÚNCIAS)

A Companhia oferece aos seus Profissionais um canal de orientações sobre dilemas éticos e resolução de dúvidas relativas ao Código de Conduta, que poderá ser acessado pelo telefone 0800 7258511 ou pelo site <https://canalconfidencial.com.br/conectcar/> ou através do site <https://conectcar.com>, “A Conectcar” e “Canal de ética”.

O mesmo canal também funciona como meio de comunicação para que sejam relatados, inclusive anonimamente, todos os casos de violação ao Código de Conduta, leis ou diretrizes e normas internas.

Este canal é operado por empresa independente, que tratará a informação com confidencialidade e diligência, garantindo o seu correto processamento.

É obrigação de cada Profissional denunciar os casos de violação ao Código de Conduta de que tomar conhecimento.

Os relatos devem vir acompanhados do maior número de informações possíveis:

- a) Descrição da situação;
- b) Nomes das pessoas e organizações envolvidas;
- c) Data ou período;
- d) Onde ocorreu, em que área, setor, unidade;
- e) Valores e/ou bens envolvidos; e
- f) Provas (caso existam).

Não será permitida e tolerada qualquer retaliação contra um Profissional que, de boa-fé, relate uma preocupação sobre conduta ilegal ou não conforme com as orientações estabelecidas neste Código de Conduta.

Ao agir da forma acima, o Profissional reforçará os princípios éticos da Companhia e contribuindo para manter este Código sempre vivo e atual.

22. PENALIDADES

Qualquer Profissional que violar os princípios éticos da Companhia, ou o seu Código de Conduta, ficará sujeito a medidas disciplinares que poderão resultar em ação disciplinar, desligamento e processos judiciais em caso de violação de lei.

Os Profissionais que tentarem ou praticarem retaliação contra quem, de boa-fé, comunicar a violação deste Código ou outras normas e políticas da Companhia, também estarão sujeitos a medidas disciplinares.

Todos os Profissionais da Companhia devem aderir a este Código, inclusive supervisionando eventuais violações em seu ambiente de trabalho.

Qualquer Profissional que viole os princípios do Código está sujeito a medidas disciplinares, tais como: (i) advertências, (ii) suspensões, (iii) demissões incluindo por justa causa, e (iv) processos judiciais.

23. DISPOSIÇÕES GERAIS

Este Código tem o objetivo de estabelecer diretrizes gerais sobre valores e expectativas de comportamento.

O presente Código de Conduta vigorará por tempo indeterminado. Nenhum Profissional da Companhia poderá alegar desconhecimento das diretrizes contidas neste Código de Conduta, em qualquer hipótese, sob qualquer argumento.

A aplicação deste Código não esgota os temas éticos e comportamentos esperados, sendo certo que políticas e procedimentos corporativos complementarão as práticas de trabalho reconhecidas pela Companhia. Tais políticas e procedimentos também deverão ser respeitadas pelos Profissionais da Companhia.