



Código de Conduta e de Ética





INTRODUÇÃO

O comportamento praticado no dia a dia por toda equipe da empresa, incluindo este próprio CEO que vos fala, funcionários, colaboradores e parceiros, permite operações seguras e ambientalmente responsáveis, garante a integridade das nossas vidas e ativos, alavanca nosso desempenho e melhora a vida de outras pessoas, dentro e fora da EZVOLT.

Nosso propósito, valores e princípios irão guiar as nossas atitudes, iniciativas e condutas. A combinação poderosa entre o nosso modelo de gestão e a nossa integridade ética nos conduz para o nosso propósito:

Existimos para melhorar a vida das pessoas e transformar o futuro.

Praticar a ética, em sua essência, é trabalhar com excelência, promovendo o bem-estar coletivo e conseguindo melhorar a vida das pessoas e também as nossas vidas.

Apresentamos o nosso Código de Conduta, documento que sustentará o Programa de Ética e Compliance da EZVOLT.

Com uma clareza de governança, diretrizes e treinamentos, o Programa nos auxiliará em nossos julgamentos diários, sempre promovendo o diálogo aberto e transparente. **Não podemos nunca nos omitir.**

Todos nós queremos trabalhar em uma empresa respeitada e admirada. A reputação coletiva começa e termina com nossas atitudes individuais.

Faça a sua parte colocando os princípios do nosso Código de Conduta em prática nas pequenas e grandes decisões.





SUMÁRIO

1 - VALORES E PRINCÍPIOS

03

- 1.1 - Responsabilidade sobre a vida e segurança em todos os aspectos
- 1.2 - Harmonia nas relações
- 1.3 - Promoção e respeito aos direitos humanos
- 1.4 - Ambiente de trabalho inclusivo
- 1.5 - Relações saudáveis e construtivas
- 1.6 - Diálogo aberto e transparente
- 1.7 - Responsabilidade com nossas informações e nossos ativos
- 1.8. - Combate à corrupção e práticas indevidas
- 1.9 - Práticas comerciais justas
- 1.10 - Prevenção de suborno
- 1.11 - Gestão de riscos e controles internos

2. CÓDIGO DE CONDUTA E DE ÉTICA

07

- [2.1 - Quem deve seguir?](#)
- [2.2 - Como devemos aplicar?](#)
- [2.3 - Canal de Denúncias](#)
- [2.4 - Consequências de violações](#)
- [2.5 - Definições](#)
- [2.6 Termo de Ciência e Compromisso](#)





1 - VALORES E PRINCÍPIOS

1.1 - Responsabilidade sobre a vida e segurança em todos os aspectos

Colocamos as pessoas no centro de nossas decisões e firmamos o compromisso de que todo colaborador, independentemente de sua posição ou papel na organização, tem o direito a um ambiente seguro e saudável.

A EZVOLT adota um modelo de gestão integrado que possibilita, com gestão da rotina e eficiência, que nossas atividades sejam executadas com excelência. Os nossos indicadores mais importantes são os de saúde, segurança e risco.

Acreditamos que, operando com excelência e, conseqüentemente, com mais segurança, as metas de produção e financeiras serão atingidas como resultado natural dessa gestão responsável e consciente. Reconhecemos que erros podem acontecer e, caso aconteçam, devem ser enfrentados com honestidade, e nunca omitidos.

Assim, registramos todo incidente, seja um acidente propriamente dito, um "quase acidente" ou condições inseguras. Ao agirmos com ética, abordamos nossas falhas de maneira aberta, profissional e imediata, sempre priorizando a segurança e o bem-estar.

1.2 - Harmonia nas relações

Gerimos, de forma responsável, riscos e impactos de nossas operações sobre as comunidades e contribuimos para a promoção de um legado positivo nos ambientes em que estamos presentes, respeitando e considerando aspectos sociais, culturais, ambientais e econômicos.

Nossa atuação perante a sociedade se dá por meio de interações respeitadas, sempre baseadas nos princípios da ética e da integridade, que favoreçam a livre e igualitária participação de boa-fé das pessoas, promovendo parcerias intersetoriais.

1.3 - Promoção e respeito aos direitos humanos

Respeitamos e fomentamos os Direitos Humanos, trabalhando constantemente para prevenir possíveis impactos e violações. Quando necessário, empenhamo-nos em mitigá-los e remediar quaisquer ocorrências ao longo das operações da EZVOLT e em toda nossa cadeia produtiva. Para isso, observamos os Princípios Orientadores das Empresas e Direitos Humanos da ONU, bem como as legislações dos locais onde mantemos presença, além de seguir padrões nacionais e internacionais.





Encorajamos nossos colaboradores, parceiros e comunidades a relatarem quaisquer situações que violem os Direitos Humanos, oferecendo um "Canal de Denúncias" para registro e investigação diligente.

1.4 - Ambiente de trabalho inclusivo

Valorizamos a diversidade e promovemos um ambiente inclusivo. Investimos no desenvolvimento constante de nossos empregados, porque acreditamos que o crescimento da EZVOLT está interligado com o crescimento de quem participa da construção do nosso negócio no dia a dia. Reconhecemos e damos oportunidades de forma justa, igualitária e meritocrática a todas as pessoas.

Asseguramos que cada indivíduo seja respeitado e tenha a oportunidade de desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, condições físicas, gênero, cor, etnia, nacionalidade, origem, convicções políticas, crenças religiosas, idade, estado civil, condição de sindicalização, classe social, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição.

Temos o compromisso com a criação de um ambiente respeitoso e de diálogo, no qual as pessoas possam ser elas mesmas.

Repudiamos veementemente qualquer manifestação de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, assédio moral ou sexual, bem como quaisquer formas de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento.

Encorajamos veementemente que incidentes dessa natureza sejam prontamente reportados por meio do nosso "Canal de Denúncias". Acreditamos que a inclusão das diferenças é o ponto de partida essencial para a construção de um mundo mais justo e igualitário.

1.5 - Relações saudáveis e construtivas

Formamos nosso ambiente de trabalho baseado em relações de respeito mútuo, ética e integridade. Sabemos que cada pessoa é única e singular, assim como o contexto no qual ela está inserida no dia a dia. Nossos modelos de gestão buscam reconhecer e considerar esses elementos antes de qualquer tomada de decisão que possa afetar nossos empregados.

1.6 - Diálogo aberto e transparente

Somos uma empresa com escuta ativa, que valoriza a manifestação de opiniões e a diversidade de pontos de vista. Agimos com maturidade e respeito diante do contraditório, aprendendo constantemente.



Em nenhuma hipótese retaliamos manifestações de divergência. Sabemos lidar com os nossos erros e, por isso, repudiamos qualquer omissão de problemas. É esperado que todos sempre pratiquem um diálogo aberto e transparente.

Conflitos de interesses acontecem quando alguém age em benefício próprio, ou para beneficiar familiares, pessoas próximas, acionistas, fornecedores ou funcionários de Governo, independentemente de a EZVOLT se beneficiar, se prejudicar ou não.

Repudiamos e afastamos qualquer ação, influência ou decisão motivada por interesses contrários às normas que não sejam exclusivos e legítimos da EZVOLT.

1.7 - Responsabilidade com nossas informações e nossos ativos

Somos responsáveis pelos ativos da EZVOLT, o que inclui equipamentos, materiais e informações, sejam elas impressas, sejam digitais. Cuidar do acesso correto, da manutenção segura dessas informações e dos nossos ativos faz parte da nossa ética empresarial.

Sabemos que o acesso a informações se inclui nas nossas funções diárias e é um importante diferencial competitivo para a nossa empresa. Por isso, todo e qualquer dado produzido durante nossas atividades é de propriedade da EZVOLT, e sempre deve ser classificado de acordo com as regras internas (confidencial, restrito, de uso interno e público).

1.8. - Combate à corrupção e práticas indevidas

Sabemos que a corrupção acontece quando alguém dá, promete, oferece ou autoriza favores ou algo de valor, direta ou indiretamente, para influenciar uma decisão, para ganhar uma vantagem indevida ou para obter ou manter negócios, podendo ocorrer na esfera pública ou privada. Além de ser um ato ilegal e antiético, sujeito à responsabilização criminal, a corrupção traz graves consequências para a empresa e para a sociedade.

A EZVOLT tem tolerância zero para suborno e corrupção e não protege quem faz uso dessa prática, seja um empregado, seja um administrador, seja um fornecedor.

Possuímos um Programa de Ética & Compliance, com governança, diretrizes e regras claras sobre corrupção, que incluem ações periódicas de treinamento, monitoramento e gestão de consequências, prezando pela não obstrução de qualquer atividade de fiscalização relacionada a esse tema.

1.9 - Práticas comerciais justas

Acreditamos que a livre concorrência é a melhor forma de fazermos negócios de maneira justa e saudável. Atuamos de forma íntegra e promovemos um ambiente de negócios livre de



fraudes e manipulações de qualquer tipo, seja em licitações, seja em contratos com o setor público ou privado.

A EZVOLT é representada institucionalmente por empregados, administradores, diretores-executivos e parceiros que se relacionam com interlocutores externos.

Acreditamos que o respeito mútuo e a coerência com nossos valores são a base desses relacionamentos, independentemente da localidade e da situação. Não há espaço para conflitos de interesses, uso indevido de informações confidenciais, corrupção nem práticas anticoncorrenciais nas nossas representações.

1.10 - Prevenção de suborno

Estimulamos a construção de boas relações com nossos diversos interlocutores externos.

A troca de presentes, refeições e entretenimento não é incentivada, mas é permitida em contextos culturais ou de celebração de parcerias institucionais.

Essa troca nunca poderá ser usada para influenciar decisões nem para obter vantagem indevida, e jamais deve ser feita em dinheiro ou equivalente em dinheiro, como vouchers ou cartões presente.

Além disso, deve:

- (a) ter caráter exclusivamente institucional (nunca de negócio);
- (b) acontecer de forma transparente;
- (c) não ter nenhum tipo de conflito de interesses;
- (d) respeitar as regras internas sobre esse tema.

Sabemos do esforço para a construção da reputação de uma empresa e como ela pode ser destruída rapidamente. Essa estruturação é um exercício diário, formado por pequenas e grandes ações praticadas por todos nós.

O respeito à reputação da EZVOLT é consequência de ações responsáveis e corretas, decisões éticas, correções imediatas e respeito ao nosso Código de Conduta e aos valores da nossa empresa.

1.11 - Gestão de riscos e controles internos

Buscamos resultados que estejam sempre alinhados com nossos valores. Trabalhamos para sermos reconhecidos como uma empresa socialmente responsável e sustentável.

Confiamos nas pessoas e temos um modelo de governança que estabelece autonomia com responsabilidade, deixando claro o que é esperado de cada um dos nossos empregados e Administradores.





Precisamos refletir antes de agir e devemos sempre reportar qualquer falha ou erro que ocorra. Esse comportamento faz parte da nossa maturidade e da nossa evolução.

Reconhecemos os riscos do nosso negócio e mantemos uma estrutura formal de governança para prevenir e mitigar tais riscos, nas suas variadas dimensões e origens.

Essa estrutura é baseada no modelo de linhas de defesa, com uma definição clara de papéis e responsabilidades, além de um monitoramento periódico que nos permite ter uma visão dos principais riscos e da efetividade dos nossos controles críticos.

Operamos um sistema meticuloso de registros formais para documentar nossas atividades e resultados, em conformidade com leis, regulamentos, princípios e padrões nacionais e internacionais. Esses registros são sujeitos a auditorias e fiscalizações regulares.

Comprometemo-nos com a transparência e a clareza em relação aos nossos valores, princípios, políticas e governança, mantendo uma comunicação regular com nossos interlocutores externos.

2. CÓDIGO DE CONDUTA E DE ÉTICA

O Código de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração e faz parte do Programa de Ética & Compliance da EZVOLT, que é monitorado pela área de Conduta, Integridade e Compliance.

2.1 - Quem deve seguir?

O Código de Conduta se aplica à EZVOLT, aos empregados, administradores, estagiários, fornecedores e a qualquer pessoa que atue em nome da EZVOLT.

2.2 - Como devemos aplicar?

Ética é uma prática diária, que exige um exercício constante a cada decisão que tomamos. Agir com integridade e responsabilidade requer discernimento. O Código de Conduta deve ser usado como um mecanismo para auxiliar nossos empregados, administradores, estagiários e fornecedores nessa reflexão.





A área de Ética e Compliance da EZVOLT promove treinamentos sobre os princípios deste Código de Conduta que trazem orientações sobre como superar dilemas e tomar as melhores decisões de forma responsável.

Sempre participe desses treinamentos e mantenha-se atualizado.

O diálogo aberto e transparente é incentivado na EZVOLT. Portanto, em caso de dúvidas sobre o Código de Conduta da EZVOLT, a recomendação sempre será:

- (a) acionar a área de Integridade Corporativa, guardiã do Programa de Ética & Compliance, caso as dúvidas persistam;
- (b) conversar abertamente com seu gestor direto;
- (c) envolver outras lideranças caso o seu gestor direto não consiga ajudá-lo na solução;
- (d) consultar a área de Recursos Humanos, aliada no processo de orientação e esclarecimento de dúvidas;

2.3 - Canal de Denúncias

Se, em vez de uma dúvida, você quiser informar um caso de suspeita ou de má conduta ética, o lugar correto é o Canal de Denúncias da EZVOLT. O canal é uma ferramenta exclusiva para esse fim, operado por uma empresa independente, e estruturado para garantir o sigilo absoluto, protegendo o anonimato do denunciante e preservando as informações para que uma apuração justa possa ocorrer.

O Canal de Denúncias garante todas as condições para que um relato seja apurado com independência. A EZVOLT informa periodicamente em seu website a quantidade e o perfil das denúncias recebidas, a fim de dar transparência ao processo, sempre mantendo a confidencialidade das apurações.

Tratamos de denúncias de forma isenta e séria. Ao decidir fazer uma, forneça o máximo de informações que possam comprová-la, possibilitando uma apuração justa e equilibrada.

Quando uma notificação é feita, toda uma estrutura corporativa é mobilizada para conduzir a investigação e, se necessário, responsabilizar os envolvidos. Em nenhuma circunstância haverá quebra de confidencialidade, intimidação nem retaliação ao denunciante.

2.4 - Consequências de violações

Toda ação tem uma consequência, e isso não é diferente no caso de má conduta ética.

Qualquer empregado ou Administrador que viole os princípios deste Código de Conduta e demais políticas e normas da EZVOLT está sujeito às medidas disciplinares abaixo, que serão aplicadas de acordo com as leis locais e a gravidade da violação: **Advertência; Treinamento; Suspensão; Demissão; Outras providências jurídicas.**



2.5 - Definições

Para fins deste Código são considerados:

(I) Administradores

São membros da Administração e da Diretoria Executiva.

(II) Funcionários de Governo

Não é apenas alguém eleito; inclui:

- (a)** oficial, funcionário, servidor, empregado ou representante de um governo, de uma empresa estatal ou de economia mista, ou qualquer pessoa que exerça funções públicas em nome das entidades acima mencionadas;
- (b)** membro de uma assembleia ou comitê, ou funcionário envolvido no desempenho de funções públicas, de acordo com as leis e regulações aplicáveis, para auxiliar no desempenho de funções públicas, como modificar ou redigir leis ou regulamentos;
- (c)** funcionário do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, independentemente de ser eleito ou nomeado;
- (d)** funcionário ou empregado de uma agência governamental ou autoridade reguladora;
- (e)** dirigente ou pessoa que ocupe um cargo em um partido político ou que seja candidata a cargo político;
- (f)** indivíduo que detém qualquer cargo oficial, cerimonial ou outro cargo nomeado ou herdado junto a um governo ou qualquer uma de suas agências;
- (g)** funcionário ou empregado de uma organização pública internacional, como Nações Unidas, Banco Mundial ou Fundo Monetário Internacional;
- (h)** pessoa que é ou se coloca como um intermediário agindo em nome de um funcionário de governo;
- (i)** pessoa que, embora não seja funcionária pública, é determinada pela legislação aplicável que deve ser tratada da mesma forma que um funcionário público;
- (j)** aquele que, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública.

(III) Interlocutor Externo

Público externo com o qual nos relacionamos, incluindo, mas não se limitando a clientes, fornecedores, prestadores de serviços, imprensa, investidores, parceiros, comunidades, governo, funcionários de Governo, sociedade civil e organizações não governamentais.



(IV) Pessoas próximas

Para este Código de Conduta, são consideradas pessoas próximas aquelas com as quais se mantêm vínculos, relacionamentos afetivos ou convivência habitual, por qualquer laço íntimo, em que possa existir o interesse em beneficiar o outro.

(V) Suborno

Oferta, promessa, pagamento ou concessão de algo de valor a um funcionário de Governo ou a qualquer outra pessoa, com a intenção de dar ou alcançar uma vantagem indevida.

(VI) Assédio Moral

Ataques repetitivos por meio de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, bullying, intimidações, boatos e piadas inoportunas que acabam humilhando o empregado, até mesmo afastando-o das relações profissionais.

(VII) Algo de Valor

Inclui mais do que apenas dinheiro; inclui presentes, refeições, entretenimento, patrocínios, doações, vagas de emprego, bens ou propriedades. Também pode incluir benefícios intangíveis, como informações privilegiadas e tipping (tipos de informações confidenciais que podem impactar no valor das ações da empresa, como notícias de fusões, aquisições ou vendas de subsidiárias, oferta planejada ou venda de valores mobiliários da empresa etc).

(VIII) Assédio Sexual

Acontece quando uma pessoa se sente constrangida por alguém que busca obter vantagem ou favorecimento sexual ou que a coloca em um contexto sexual não desejado. Ocorre por meio de avanços sexuais indevidos, comentários indecentes ou observações obscenas.

Isso inclui prometer ou proporcionar emprego, promoção, remuneração ou tratamento especial em troca de favores sexuais. Também inclui toques inadequados ou indesejados, bem como a publicação ou o compartilhamento de imagens, objetos ou materiais obscenos.

(IX) Direitos Humanos

São direitos e liberdades fundamentais que se aplicam a todas as pessoas, em qualquer lugar do mundo, independentemente de idade, etnia, cor da pele, sexo, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição, com o objetivo de garantir a dignidade e o igual respeito a todos, sem nenhum tipo de discriminação.





(X) Familiar

Para este Código de Conduta, são considerados familiares: cônjuge, companheiro(a), pais, mães, filhos(as), irmãos(ãs), avós, netos(as), tios(as), sobrinhos(as), primos(as) e agregados, como sogros(as), nora/genro, cunhados(as), madrasta/ padrasto, enteados(as).

2.6 Termo de Ciência e Compromisso

Declaro que li e entendi o conteúdo deste **Código de Conduta da EZVOLT**, disponível na intranet e no website da empresa.

A assinatura deste termo demonstra o meu compromisso de cumprir integralmente com o referido Código de Conduta.

[Acesse o QR Code ou clique aqui para assinar](#)

*O Termo de Ciência e Compromisso pode ser assinado de forma física ou eletrônica, a critério da Integridade Corporativa.

_____, ____ de _____ de _____.

Nome:

Matrícula EZVOLT:

Assinatura

