



CÓDIGO DE CONDUTA

GREENPASS TECNOLOGIA EM PAGAMENTOS S.A

Janeiro/2021

Lista de Revisões

| Data | Responsável | Descrição |
|------------|-----------------|-----------------------------|
| 26/10/2018 | Tiemi Kawashima | Versão Inicial do documento |
| 27/01/2021 | Carlo Andrey | Adequação formatação e LGPD |
| | | |
| | | |

Índice

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Carta do Presidente..... | 4 |
| 2 | Por que precisamos de um Código de Conduta?..... | 5 |
| 3 | A quem se aplica? | 5 |
| 4 | Quais são minhas responsabilidades?..... | 5 |
| 5 | Ambiente de trabalho..... | 6 |
| 6 | Conflito de interesses | 6 |
| 6.1 | Relacionamento com clientes, parceiros e fornecedores | 7 |
| 6.2 | Oferta ou recebimento de brindes e presentes | 8 |
| 6.3 | Atividades e contribuições políticas | 8 |
| 6.4 | Uso de oportunidades corporativas | 8 |
| 7 | Divulgação de informações..... | 9 |
| 7.1 | Comunicações em nome da COMPANHIA..... | 9 |
| 7.2 | Mídias Sociais | 9 |
| 7.3 | Bom uso da informação..... | 10 |
| 7.4 | Tratamento de informações confidenciais | 10 |
| 7.5 | Propriedade intelectual | 11 |
| 8 | Atendimento às Leis, Normas e aos Regulamentos..... | 11 |
| 8.1 | Leis anticorrupção | 11 |
| 8.2 | Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)..... | 12 |
| 9 | Relação com Concorrentes | 12 |
| 9.1 | Leis contra trabalho escravo e contra trabalho infantil | 13 |
| 10 | Proteção dos ativos da COMPANHIA | 13 |
| 11 | Meio ambiente, saúde e segurança..... | 14 |
| 12 | Como reportar irregularidades?..... | 14 |
| 13 | Disposições gerais e penalidades | 15 |

1 Carta do Presidente

Nosso Código de Conduta reflete os padrões de comportamento esperados de todos os que atuam na Greenpass. Nossas ações devem ser justas e responsáveis, assegurando o respeito a nossa empresa no mercado e na sociedade. Os princípios do Código de Conduta (“CÓDIGO”) devem orientar cada um de nós em nossas atividades. Eles devem ser o parâmetro de nossas ações junto a todos os nossos públicos de relacionamento, interno e externo.

É responsabilidade e compromisso incondicional de cada um de nós, agir em consonância com as diretrizes estabelecidas nesse CÓDIGO e também, ter a coragem de denunciar prontamente quando identificar qualquer situação que viole ou aparente violá-lo.

Não pode haver atalhos éticos em nosso caminho para a criação de uma grande empresa, uma de que todos possamos nos orgulhar. É nossa obrigação e dever desenvolver as atividades de forma íntegra, transparente e sustentável, de forma a contribuir para a construção de um mundo melhor. Peço que faça um compromisso pessoal para aderir a este CÓDIGO e para participar da construção de uma cultura organizacional dedicada à integridade, transparência e qualidade em tudo que nos propomos a realizar.

João Luis Cumerlato

Diretor Presidente

2 Por que precisamos de um Código de Conduta?

O Código de Conduta (“CÓDIGO”) mostra os valores empresariais da Greenpass (“COMPANHIA”) para que todos os seus profissionais e partes interessadas compreendam e os coloquem em prática no seu dia a dia. Ele deve servir como referência individual e coletiva para as atitudes e tomadas de decisão.

Embora tratem de uma variedade de práticas e procedimentos, as normas aqui contidas não esgotam todas as questões que possam surgir e tampouco abrangem todas as situações que exijam decisões éticas, mas apontam os princípios-chave e estabelecem as condições de trabalho na COMPANHIA.

3 A quem se aplica?

Deve ser difundido entre todos os conselheiros, diretores, funcionários (sejam eles próprios, terceiros, estagiários ou temporários, independentemente do seu cargo ou posição), clientes, fornecedores, parceiros e acionistas, todos aqui denominados “profissional” ou “profissionais”.

4 Quais são minhas responsabilidades?

Sempre e onde quer que você esteja trabalhando em nome da COMPANHIA, você deve seguir o CÓDIGO. Todos os profissionais da COMPANHIA devem estar cientes de que representam a COMPANHIA com o seu comportamento, mesmo fora do horário de trabalho, se a sua atividade envolver a representação da COMPANHIA, na medida permitida pela legislação local. Sua conduta afeta tanto a reputação externa da COMPANHIA como a sua cultura interna.

5 Ambiente de trabalho

A COMPANHIA está comprometida em manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo a todos os profissionais em suas dependências.

As políticas para recrutamento, promoção e manutenção de profissionais proíbem a discriminação por qualquer critério vedado por lei, inclusive, entre outros, raça, sexo, condição física, religião ou opção sexual.

Todos os profissionais devem ser tratados e tratarem uns aos outros com igualdade, justiça, respeito e dignidade, sempre pautados pelos direcionadores empresariais da COMPANHIA e critérios de meritocracia.

Não serão toleradas condutas que envolvam qualquer tipo de discriminação ou assédio.

6 Conflito de interesses

O conflito de interesses ocorre sempre que os interesses particulares, de alguma maneira, interferem ou parecem interferir nos interesses da COMPANHIA.

Ele pode surgir, por exemplo, quando um profissional pratica um ato ou possui um interesse que dificulte a realização do seu trabalho de forma objetiva e eficiente. A recepção de vantagens ou benefícios inapropriados, em virtude do cargo, constitui conflito de interesses.

Situações que possam gerar um conflito de interesses, potencial ou real, devem ser desestimuladas por todos.

6.1 Relacionamento com clientes, parceiros e fornecedores

O bom relacionamento com clientes, parceiros e fornecedores é de fundamental importância para a COMPANHIA.

Toda e qualquer tratativa com terceiros, seja ela formalizada ou verbal, deve ser pautada pela ética, transparência, imparcialidade, longevidade e postura profissional, sempre evitando julgamentos, atitudes ou colocações que possam colocar em risco a imagem ou os objetivos da COMPANHIA.

São terminantemente proibidas situações de manipulação, acobertamento, adulteração de dados, uso de informação privilegiada, declarações falsas ou qualquer outro ato que tenha como objetivo a obtenção de vantagem injusta. A COMPANHIA proíbe qualquer tipo de suborno, propina ou ato semelhante, efetuado direta ou indiretamente a clientes, parceiros ou fornecedores, com o objetivo de se conquistar, reter negócios ou obter qualquer outro tipo de favorecimento.

A aplicação das normas deste CÓDIGO é obrigatória na realização de qualquer negociação.

Proíbe-se a contratação de terceiros para praticar qualquer ato proibido por lei ou por este CÓDIGO e, portanto, é vedado fazer negócios com terceiros que de forma intencional ou premeditada, violem a lei ou as normas relacionadas a este CÓDIGO.

Este CÓDIGO deve ser amplamente divulgado aos clientes, parceiros e fornecedores, de forma a comprometê-los com os comportamentos e condutas esperadas pela COMPANHIA.

6.2 Oferta ou recebimento de brindes e presentes

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. 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.

6.3 Atividades e contribuições políticas

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.

6.4 Uso de oportunidades corporativas

É vedado aos profissionais tomarem para si oportunidades comerciais que possam surgir pelo uso de bens, informações ou cargos corporativos.

Nenhum profissional poderá fazer uso de bens, informações ou cargos corporativos para ganhos pessoais de qualquer espécie, sendo-lhe proibido competir com a COMPANHIA em qualquer circunstância.

A concorrência com a empresa pode envolver o engajamento na mesma linha de negócios ou qualquer situação em que o profissional obtenha oportunidades relacionadas a vendas, compras, produtos, serviços ou participações.

7 Divulgação de informações

7.1 Comunicações em nome da COMPANHIA

Todas as comunicações da COMPANHIA devem ser claras, verdadeiras e precisas.

Os profissionais devem evitar exageros, suposições, conclusões, observações ou caracterizações depreciadoras de pessoas ou empresas.

É terminantemente proibida a comunicação por profissionais a autoridades, imprensa, órgãos públicos e terceiros, bem como a concessão de entrevistas, colocando-a em nome da COMPANHIA sem prévia autorização do Diretor Presidente.

7.2 Mídias Sociais

Para todos os profissionais da COMPANHIA é proibida a publicação ou divulgação de conteúdo nas redes sociais que:

- Contenham declarações difamatórias da COMPANHIA ou de concorrentes.
- Possam causar qualquer tipo de prejuízo à COMPANHIA ou terceiros.
- Possam impactar negativamente a imagem da COMPANHIA.
- Depreciem funcionários ou incitem preconceito em relação a sexo, raça, opção sexual, idade, religião, local de nascimento ou deficiência física.
- Contenham informações consideradas estratégicas ou confidenciais.
- Defendam ou possibilitem a realização de atividades ilegais.
- Possam ser interpretados indevidamente como posições da COMPANHIA.
- Não sejam coerentes com a cultura, valores e objetivos da COMPANHIA.

- Infrinjam direitos de licenças de uso, autor, marcas ou patentes, sem autorização expressa do autor e/ou da COMPANHIA.

7.3 Bom uso da informação

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.

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

7.4 Tratamento de informações confidenciais

Para o crescimento e fortalecimento de nossa capacidade de competir, as informações exclusivas devem ser mantidas em rígido sigilo, salvo se a divulgação for autorizada pela direção da COMPANHIA ou exigida por lei.

Entre as informações exclusivas incluem-se todas as informações não públicas que possam ser úteis para concorrentes ou que possam ser prejudiciais à COMPANHIA, aos seus clientes ou aos fornecedores, caso divulgadas.

Enquadram-se também como confidenciais as informações financeiras ainda não divulgadas publicamente.

É proibida a discussão de assuntos estratégicos ou confidenciais da COMPANHIA em ambientes públicos.

7.5 Propriedade intelectual

A propriedade intelectual, segredos comerciais, marcas, direitos autorais, negócios, pesquisas, planos de novos produtos, objetivos, estratégias, registros, processos, normas, bancos de dados, informações de salários e benefícios, informações médicas de funcionários, listas de clientes, dados pessoais de funcionários, fornecedores e quaisquer informações financeiras ou de preços não publicadas devem ser prioritariamente protegidas.

O uso ou a distribuição não autorizada de informações exclusivas ou proprietárias violam a política empresarial e podem ser considerados ilegais.

A utilização ou distribuição indevidas podem resultar em consequências negativas, tanto para a COMPANHIA quanto para os indivíduos envolvidos, incluindo ações judiciais e disciplinares.

É exigido dos profissionais o respeito ao direito de propriedade de outras empresas e suas informações exclusivas.

8 Atendimento às Leis, Normas e aos Regulamentos

8.1 Leis anticorrupção

Nos termos das leis aplicáveis, é dever de todos os executivos e profissionais da COMPANHIA, conduzir os negócios com integridade, evitando qualquer forma de fraude, suborno, corrupção, falsificação, desonestidade ou lavagem de dinheiro.

É proibido em qualquer circunstância oferecer, prometer, autorizar ou pagar qualquer “item de valor” a qualquer pessoa, seja ela funcionário público, cliente, fornecedor ou colega de trabalho, de qualquer nacionalidade, visando influenciar ou induzir para obter negócios, reter negócios ou qualquer outro tipo de vantagem.

Independentemente de local de atuação, a COMPANHIA deve manter um sistema de controles internos e registros que, com razoável detalhamento, reflitam de forma precisa todas as operações contábeis relevantes.

8.2 Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Os profissionais da COMPANHIA deverão sempre cumprir com as obrigações a eles impostas pela LGPD, bem como por quaisquer outras leis, regras, regulamentos, ordens, decisões, decretos, portarias, instruções normativas e auto-regulamentações aplicáveis à proteção de dados pessoais, inclusive estrangeiras, quando for aplicável ao caso (“Legislação Aplicável”).

Os Dados Pessoais ou Dados Pessoais Sensíveis (“Dados”) aos quais os profissionais da COMPANHIA tiverem acesso, deverão ser tratados em total conformidade às regras da LGPD, devendo ser respeitado no Tratamento dos Dados, especialmente, a existência de base legal que o autorize, a Finalidade para a qual os Dados foram colhidos, a adoção de medidas técnicas e administrativas para a segurança dos Dados, e a obtenção de consentimento do Titular quando exigível nos termos da LGPD.

9 Relação com Concorrentes

As leis antitruste proíbem acordos entre concorrentes em questões como preços, condições de venda aos clientes e alocação de mercados ou consumidores.

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. 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: (i) combinação de preços com concorrentes; (ii) divisão de clientes; (iii) acordos de não-agressão; e (iv) políticas comerciais em geral.

9.1 Leis contra trabalho escravo e contra trabalho infantil

É terminantemente proibido o relacionamento comercial com clientes, parceiros ou fornecedores que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil.

A empresa repugna e proíbe qualquer forma de utilização de trabalho escravo, mão de obra infantil e o trabalho do menor de 16 anos, salvo contratação especial do “menor aprendiz”, na forma da legislação especial aplicável.

10 Proteção dos ativos da COMPANHIA

É de responsabilidade dos profissionais a proteção dos ativos da empresa contra a perda, furto, roubo ou utilização indevida.

Qualquer suspeita de violação à proteção dos ativos deve ser comunicada pelo Canal de Ética.

Os equipamentos, veículos, suprimentos e recursos eletrônicos (incluindo hardwares, softwares, celulares, smartphones, correio eletrônico da COMPANHIA, chat da COMPANHIA e respectivos dados) são essenciais à COMPANHIA dos negócios e somente podem ser utilizados para tal finalidade. A utilização de recursos de propriedade da COMPANHIA está sujeita a auditorias periódicas, independentemente de necessidade de autorização prévia do usuário.

11 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.

12 Como reportar irregularidades?

O CÓDIGO indica o que a empresa espera de cada profissional nas diferentes situações que pode enfrentar no trabalho ou mesmo fora dele. Sempre que estiver indeciso sobre como agir, consulte o CÓDIGO. Se continuar com dúvida, consulte o seu superior imediato.

Caso não se sinta confortável em consultar o seu gestor, reporte a situação ou irregularidade no Canal de Ética, disponível no site www.greenpass.com.br, na opção “Fale Conosco”, “Canal de Ética”

Imparcial e transparente, o Canal de Ética garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas, internas ou externas, e colabora para promover um ambiente melhor para todos.

Por meio dele, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento ao CÓDIGO, como corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, informações falsas, registros contábeis inadequados, má utilização de ativos da empresa, discriminação, entre outros. Toda denúncia recebida será tratada com confidencialidade. O anonimato e a confidencialidade são garantidos a todos os denunciantes.

13 Disposições gerais e penalidades

Este CÓDIGO tem o objetivo de estabelecer diretrizes gerais sobre valores e expectativas de comportamento dos profissionais da empresa e 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.

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. Todos os profissionais da COMPANHIA devem aderir a este CÓDIGO, inclusive supervisionando eventuais violações em seu ambiente de trabalho.