

A nighttime city street scene with light trails from cars and buildings in the background. The scene is illuminated by city lights, with a mix of modern glass skyscrapers and older, classical-style buildings. The overall atmosphere is dynamic and urban.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

v'tal

O futuro passa por aqui.

A nighttime city street scene with light trails from cars and buildings in the background. The scene is illuminated by city lights, with a mix of modern glass skyscrapers and older, ornate buildings. The sky is dark blue, and the overall atmosphere is one of a bustling urban environment.

v-tal

o futuro passa por aqui.

A V.tal é uma empresa que nasceu com a missão de levar a melhor conexão de fibra ótica para os seus clientes, democratizando o acesso ao mundo digital e transformando a vida das pessoas.

Temos orgulho de ser uma empresa inovadora, inclusiva e sustentável, que valoriza a diversidade, o respeito e a transparência em todas as suas relações. Nossas operações são neutras, equilibradas e não discriminatórias para todos os clientes que compartilham nossa infraestrutura.

Sabemos que para cumprir nossa missão, precisamos contar com um time de excelência, que compartilha dos nossos valores e que se compromete a agir com ética e integridade em todas as situações.

Por isso, apresento a vocês o nosso Código de Ética e Conduta, que é o documento que orienta as nossas condutas e decisões, tanto internas quanto externas, e que reflete a nossa Cultura e a nossa Visão de futuro.

Todos os colaboradores da V.tal devem ler, cumprir e exigir que seja cumprido o Código de Ética e Conduta, pois ele é fundamental para garantir a nossa reputação, a nossa credibilidade e a nossa sustentabilidade no mercado.

Nosso time está sempre à disposição para tratar de qualquer situação e para auxiliar nas situações cotidianas. Em caso de dúvidas ou preocupações, usem os canais de comunicação disponíveis.

A V.tal é uma empresa que faz a diferença no mundo. O futuro passa por aqui, e esse futuro depende de cada um de nós!

Felipe Campos
Presidente

01

APRESENTAÇÃO

02

JEITO V.TAL

03

COMPROMISSO COM
A INTEGRIDADE

04

REPORTE
DE COMPORTAMENTO
ILEGAL OU ANTIÉTICO

05

CONSIDERAÇÕES
FINAIS

06

DÚVIDAS, CRÍTICAS
E SUGESTÕES

07

VIGÊNCIA

01

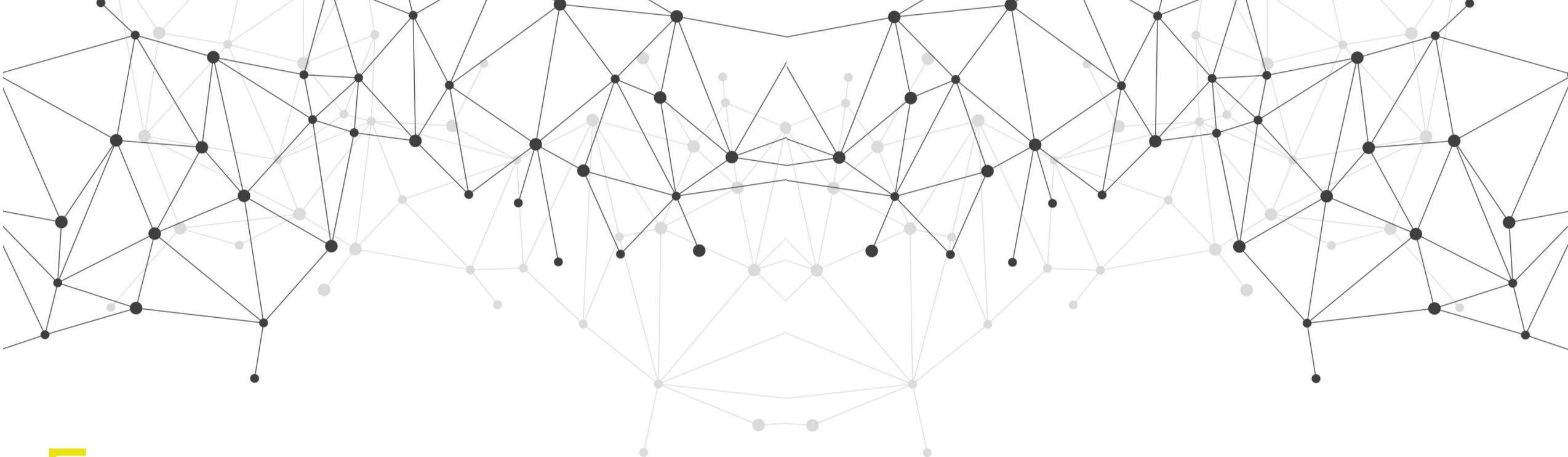
APRESENTAÇÃO

O QUE É O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA?

O Código de Ética e Conduta da V.tal ("Código") é um documento que estabelece as regras de conduta e os princípios éticos esperados de todos os nossos colaboradores e terceiros que se relacionam com a V.tal, em todos os ambientes onde estamos presentes e nos relacionamentos estabelecidos em decorrência das nossas atividades.

As orientações apresentadas aqui devem guiar as nossas decisões diárias, fortalecendo nossa identidade como Time, nos direcionando a alcançar o nosso propósito.





PARA QUEM ESTE CÓDIGO SE APLICA?

Este Código se aplica a todas as pessoas e empresas que integram o Grupo V.tal, sem distinção de cargo ou função (colaboradores, membros de Conselhos e Comitês, diretores, estagiários e aprendizes) e a todos os terceiros que se relacionam com a V.tal (*stakeholders*, prestadores de serviços, fornecedores, clientes, representantes e parceiros comerciais).

Todos têm a responsabilidade de conhecer, entender e cumprir as orientações deste Código e das demais políticas, regras e procedimentos da V.tal que sejam relevantes para seu trabalho, de modo a garantir que a conduta ética esteja presente e norteie o exercício diário de todas as suas atividades.

02

JEITO V.TAL

GOVERNANÇA V.TAL

Definimos a nossa governança com base em quatro pilares, que são ***fundamentais para o nosso modelo de negócio*** e a nossa reputação



Neutralidade

A base do nosso negócio determina que não podemos oferecer nenhum privilégio às empresas que utilizam a nossa infraestrutura. As nossas relações comerciais sempre deverão ser imparciais.

Confidencialidade

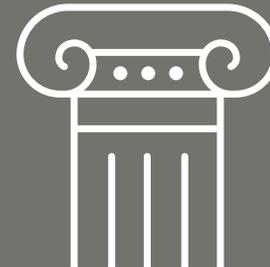
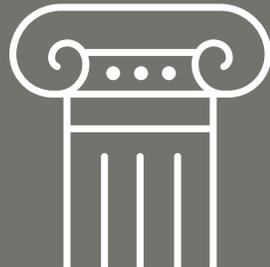
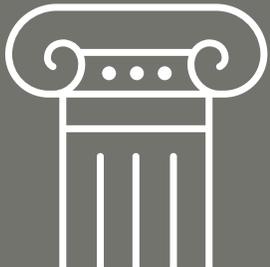
É preciso garantir a segurança dos dados, informações do negócio, pessoas e empresas para proteger a estratégia da V.tal e preservar a credibilidade da nossa imagem no mercado.

Transparência

Prezamos pela honestidade. Mantemos a clareza na nossa operação, em nossos processos e em nossas decisões, com o objetivo de zelar pela confiança e credibilidade entre as diferentes partes interessadas.

Independência

A V.tal busca assegurar que nossas decisões não sejam influenciadas por interesses próprios ou externos, prezando pela autonomia da nossa administração e baseando as decisões em fatos e análises objetivas.



NOSSO PROPÓSITO

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

Por isso, é fundamental termos uma mesma identidade, seguirmos uma mesma diretriz e realizarmos nossas ações com consistência.

O Jeito V.tal é composto por quatro princípios fundamentais que nos ajudarão a conquistar nossos objetivos:

Relacionamento

Jogamos limpo, confiamos uns nos outros.

Resultado

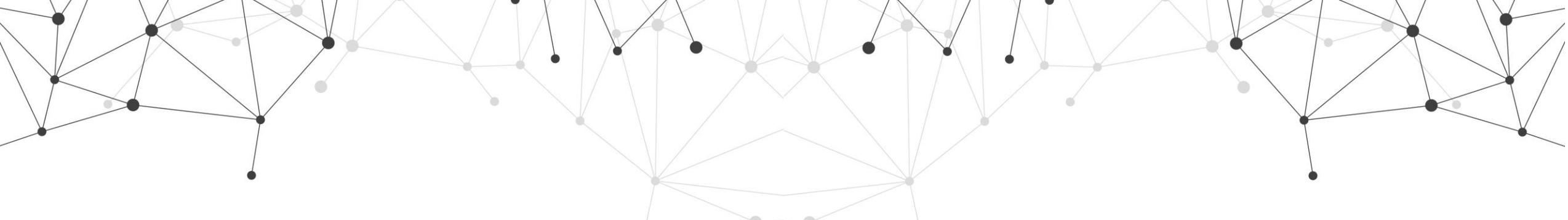
Somos obcecados pela excelência e alta performance.

Inovação & aprendizado

Inovação e aprendizado constante é o nosso mantra.

Ambiente

Work hard, play hard!



RELACIONAMENTO

Nosso relacionamento é sustentado pelos seguintes comportamentos:

- Somos honestos, neutros e transparentes entre nós e com os nossos clientes.
- Cumprimos com o que falamos.
- Ouvimos com atenção e tratamos todos com respeito.
- Trazemos à mesa todo e qualquer problema.
- Damos feedback e pedimos ajuda.
- Empoderamos e damos créditos às pessoas.
- Não toleramos pessoas tóxicas.
- Focamos nos nossos clientes.

INOVAÇÃO E APRENDIZADO

Sem aprendizado, não há evolução, por isso:

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

RESULTADO

A busca pelo resultado acontece diariamente em cada decisão:

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

AMBIENTE

Somos focados e temos um ambiente saudável:

- Aqui nos divertimos e celebramos conquistas.
- Promovemos um ambiente leve e cooperativo.
- Somos entusiastas, otimistas e gentis.
- Trabalhamos em espaços abertos, não somos hierárquicos.
- Não toleramos comportamentos discriminatórios.

03

COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

Não importa onde estamos
fazendo negócios, cumprimos com
o que falamos.

- **Mantemos um ambiente de trabalho saudável**, livre de qualquer forma de discriminação e de comportamentos que venham a criar, encorajar ou permitir insultos, intimidações ou impropriedades.
- **Respeitamos as legislações, regulamentos e normas internas**, buscando agir com ética e integridade em tudo o que fazemos. Atuamos de forma íntegra e sem conflito de interesses, sempre no melhor interesse da V.tal. Antes de tomar uma decisão, **sempre avaliamos se está de acordo com as diretrizes éticas** e as regras do negócio.
- **Construímos relacionamentos saudáveis e de confiança** com todos os stakeholders, incluindo investidores, governo, clientes, concorrentes, parceiros e fornecedores.
- **Protegemos os recursos da V.tal e garantimos a confidencialidade**, a segurança da informação e a proteção de dados.

AMBIENTE DE TRABALHO

Contribuímos com um ambiente respeitoso e livre de assédio

Ouvimos com atenção e tratamos com respeito

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

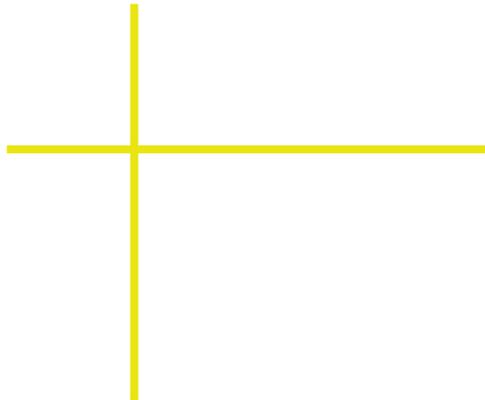
Cinco recomendações a seguir em linha com os princípios da V.tal:

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



**Combatemos
o assédio, condutas
abusivas e comportamentos
inadequados**

A V.tal não tolera e repudia qualquer conduta abusiva, comportamentos inadequados, assédio moral, assédio sexual e importunação sexual, por seus administradores, colaboradores, executivos, estagiários ou terceiros que se relacionam com a V.tal. Essas ações constituem sérias violações éticas e legais.



Em caso de identificação de qualquer situação que possa configurar qualquer uma dessas condutas, a V.tal espera o **reporte imediato ao Canal Confidencial para que o fato seja devidamente apurado.**



**Conduta abusiva
e comportamentos
inadequados**

São comportamentos, palavras, atos, gestos ou até escritos que possam ferir a dignidade e a integridade física, moral ou mental de alguém, mesmo quando não feitos de maneira reiterada.

Exemplos de atitudes indesejadas: acusações, ameaças, insultos, gritos, humilhação, intimidação, uso de palavras de baixo calão, propagação de boatos e fofocas, isolamento, exclusão social, imposição de metas inatingíveis ou tarefas urgentes que virem permanentes, entre outras.

Assédio Moral

Consiste na prática repetitiva e prolongada de uma conduta abusiva, desqualificando, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem da pessoa.

Acontece independentemente das relações hierárquicas, ou seja, pode ser tanto do gestor contra o colaborador, como do time ou colaborador contra seu próprio gestor. Também pode acontecer entre os pares.

Exemplos de assédio moral

Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária.

Contestar, sistematicamente, todas as suas decisões e criticar o trabalho feito de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas.

Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes.

Gritar ou repreender, de forma constante, um colaborador, especialmente na frente dos colegas.

Monitorar de forma excessiva e desnecessária o trabalho do colaborador.

Coagir o colaborador a realizar tarefas ou comportamentos contrários à sua vontade – e fora de suas atribuições - sob ameaça de consequências negativas.

Exemplos que não configuram

Solicitar horas extras de forma ocasional e razoável, com compensação adequada.

Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

Desentendimentos ou conflitos pontuais entre colegas ou entre um colaborador e seu superior.

Advertências ou medidas disciplinares proporcionais a comportamentos inadequados ou violação de regras.

Cobranças de trabalho ou rendimento, realizadas de maneira respeitosa e proporcional.

Atribuir tarefas aos subordinados de forma proporcional e justa.



Assédio e importunação sexual

O assédio sexual configura o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, se aproveitando de uma condição superior de hierarquia (ou seja, chefes constrangendo subordinados em relação a atitudes sexuais). Por sua vez, a importunação sexual consiste na prática de ato libidinoso contra alguém sem a sua anuência, com o objetivo de satisfazer o próprio desejo ou o de terceiro.

Essas atitudes podem ser claras ou sutis; faladas ou apenas insinuadas; escritas ou explicitadas em gestos ou contatos físicos. Também podem aparecer em forma de coação ou chantagem. Essas atitudes podem se manifestar de várias formas, como por exemplo: (i) contato físico não desejado; (ii) envio de mensagens de texto, e-mails ou qualquer comunicação digital com conteúdo sexual sem o consentimento do destinatário; (iii) convites repetidos para encontros românticos ou sexuais, mesmo após recusa clara; entre outros.

Tanto o assédio quanto a importunação sexual são crimes previstos no Código Penal Brasileiro e podem resultar em penas de até 5 anos de prisão.

VALORIZAMOS A DIVERSIDADE E PROMOVEMOS A INCLUSÃO

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



Não toleramos comportamentos discriminatórios

Somos abertos à diversidade e não discriminamos as pessoas por conta da sua raça, origem, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, nacionalidade, classe social, família, estado civil, licença médica (incluindo gravidez), filiação política, aparência física, estilo de vida, entre outros.

Nos conscientizamos e agimos para fortalecer um ambiente em que as pessoas se sintam valorizadas e incluídas.

Não permitimos piadas, publicações em mídias sociais ou comentários de caráter discriminatório ou preconceituoso em nossas interações internas e externas.

Defendemos a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos.

EXEMPLOS DE PRÁTICAS INCENTIVADAS E REPROVÁVEIS

Denunciar qualquer suspeita de prática de comportamento discriminatório.

Criar um ambiente descontraído, sem o uso de termos pejorativos, apelidos ou brincadeiras direcionadas a um indivíduo.

Utilizar uma linguagem inclusiva e evitar comentários que possam ser considerados ofensivos.

Discussões e exposição de ideias a respeito de temas e casos relevantes.

Ignorar reclamações ou preocupações de colegas sobre discriminação ou exclusão.

Utilizar termos pejorativos no tratamento aos colegas, apelidos ou insistir em brincadeiras não aceitas.

Fazer suposições sobre as habilidades, interesses ou comportamentos dos funcionários com base em sua raça, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica.

Discussões acaloradas e sem respeito, com uso de palavras inadequadas.

GARANTIMOS UM AMBIENTE SEGURO

Nossos colaboradores são nosso maior ativo, por isso temos um compromisso inegociável com a sua segurança.

A V.tal observa todos os requisitos e normas técnicas de segurança do trabalho, de modo a oferecer a todos um ambiente de trabalho seguro, saudável e acessível.

Lembramos que todos devem atuar na construção e manutenção de um ambiente seguro, analisando os perigos e riscos antes de iniciar suas atividades.

Além disso, caso ocorra um acidente, é fundamental agir com rapidez para garantir o bem-estar dos envolvidos.

É terminantemente proibido o porte, incentivo, venda, distribuição e consumo de álcool e outras drogas nas dependências da Companhia ou quando estiver a serviço da V.tal, com exceção do consumo de bebidas alcóolicas em eventos pré-determinados pela V.tal.

Além disso, também não é permitido fumar dentro de nenhum edifício da Companhia.

PROTEGEMOS OS RECURSOS DA V.TAL

Proteger os bens e recursos da V.tal é uma de nossas obrigações básicas.

Isso significa usá-los com bom senso, de forma correta, responsável e segura, evitando desperdícios e mau uso.

Todos os bens da V.tal (incluindo veículos, computadores, sistemas eletrônicos e cartões de uso corporativo) devem ser utilizados prioritariamente para fins profissionais, sendo vedada a sua utilização ou retirada para atendimento de finalidades pessoais, de parentes, amigos ou colegas.

Algumas dicas para proteção dos recursos da V.tal:

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



ATENÇÃO

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



RESPEITO À LEGISLAÇÃO, REGULAMENTOS E NORMAS INTERNAS

Todos possuem a responsabilidade de cumprir rigorosamente a legislação, regulamentos e normas internas aplicáveis quando do exercício de suas funções.

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

TOLERÂNCIA ZERO PARA ATOS DE CORRUPÇÃO, FRAUDE, PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO E SUBORNO

A V.tal exige o cumprimento de todas as leis e regulamentações nacionais e internacionais aplicáveis contra atos de corrupção, incluindo, mas não se limitando, às disposições:

(i) da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção); (ii) do Decreto nº 11.129/2022 (Decreto Regulamentador da Lei Anticorrupção); (iii) da Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); (iv) da Lei nº 13.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses); (v) da Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações); (vi) da Lei contra Práticas de Corrupção Estrangeira dos Estados Unidos (FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*); e (v) do Ato Anticorrupção do Reino Unido (UKBA – *UK Bribery Act*).

- **Fraude:** qualquer ato realizado para obter ganhos de forma ilícita em prejuízo de outra pessoa, tal como falsificar, alterar indevidamente ou adulterar documentos, propostas, dados contábeis, cláusulas contratuais, pedidos de reembolsos (de despesas com alimentação, táxi, quilometragem, dentre outras) e/ou manipular resultados.
- **Corrupção:** ato de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, mesmo que por intermediário, vantagem indevida a agente público ou terceira pessoa a ele relacionada.
- **Pagamentos de facilitação:** bens, serviços ou valores prometidos ou entregues com o intuito de agilizar um processo ou garantir a execução de uma ação governamental rotineira, como a emissão de alvarás, licenças ou expedição de outros documentos oficiais.
- **Suborno:** oferecimento de dinheiro, presentes ou vantagens indevidas para alguém em troca de benefícios de interesse próprio ou de terceiros.

A V.tal não tolera o cometimento de atos de fraude, corrupção, suborno ou realização de pagamentos de facilitação. Em especial, é expressamente vedado:



Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público ou terceiro a ela relacionado (corrupção) ou a qualquer particular (suborno). A V.tal proíbe a prática em relações com agentes públicos e privados.



Fraudar processos licitatórios ou contratos administrativos - praticar fraudes em licitações e contratos com o governo, nacional ou estrangeiro, ou oferecer vantagem indevida a um concorrente de licitação.



Dificultar atividades de investigação ou fiscalização - estabelecer qualquer tipo de obstrução, intervenção ou dificuldade à ação de órgãos, entidades ou agentes públicos em sua atuação, investigações ou fiscalizações.



Solicitar ou receber qualquer tipo de suborno ou vantagem indevida de funcionários privados ou públicos.

PREVENÇÃO DA LAVAGEM DE DINHEIRO E DO FINANCIAMENTO AO TERRORISMO

A V.tal cumpre estritamente as disposições da Lei nº 9.613/1998

(Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro) e está comprometida com a prevenção e combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento de atividades ilícitas, de modo a garantir um ambiente seguro e protegido de tais ações.

CONCEITOS IMPORTANTES

01

LAVAGEM DE DINHEIRO

ato de ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal.

02

FINANCIAMENTO AO TERRORISMO

ato de distribuição de recursos para financiar atividades ou organizações criminosas relacionadas ao terrorismo. É estritamente proibido camuflar a origem ilícita de recursos financeiros utilizando operações legais da V.tal ou seus recursos a fim de dar aparência lícita a quaisquer valores.



CONFLITOS DE INTERESSES

Conflitos de interesses ocorrem quando o interesse particular de um indivíduo interfere, ou pode interferir, na sua capacidade de agir, julgar ou tomar decisões imparciais.

Isto é: quando as decisões profissionais de um colaborador são tomadas com base não apenas em critérios profissionais, mas também em critérios pessoais, e não necessariamente são as melhores para a V.tal.

O conflito de interesses pode ser real, potencial ou aparente:

REAL

existe um conflito de interesses claro, perceptível.

Exemplo: você trabalha no departamento de compras e chegou até você a sugestão de contratar a empresa pertencente a um familiar, de modo que sua decisão não será imparcial.

POTENCIAL

a situação ainda não se transformou em um conflito, mas há grande possibilidade de que haja um conflito de interesses no futuro.

Exemplo: seu cônjuge está procurando emprego no seu possível fornecedor e você pode ser influenciado por isso.

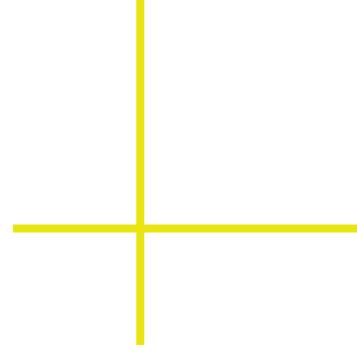
APARENTE

qualquer situação que possa dar origem à presunção de que legítimos interesses da V.tal possam ser ou podem estar sendo preteridos em benefício de um interesse particular.

Exemplo: sua irmã trabalha no seu possível fornecedor e você acha que isso não influenciará sua decisão.



Todos devem realizar ações e **tomar decisões que sejam do melhor interesse da V.tal**, garantindo que as ações e decisões não sejam influenciadas pelo interesse pessoal e **não conflitem com os interesses da V.tal**, ou causem danos à sua imagem e reputação.



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

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



┌ *Não permitimos*

Que colaboradores exerçam outra atividade profissional concorrente e/ou conflitante com as executadas pela V.tal.

Uso de informações privilegiadas (obtidas interna ou externamente, inclusive oriundas de empresas trabalhadas anteriormente).

Uso de recursos da V.tal de forma prioritariamente não profissional, para atendimento de finalidades pessoais, de parentes, amigos ou colegas.

Uso do cargo ocupado na V.tal para a obtenção de qualquer tipo de vantagem, pessoal ou profissional, para si ou para terceiros.



RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES, FAMILIARES E PARENTES

A indicação realizada por colaboradores de familiares e parentes à V.tal é uma prática comum e aceitável, mas é importante que a condição de parentesco existente seja claramente informada no início do processo de recrutamento.

A V.tal observará a igualdade de oportunidade a todos, independentemente de indicação. A V.tal não tolera qualquer tipo de favorecimento ilegal ou indevido no processo de seleção e contratação de colaboradores.

A V.tal compreende a possibilidade de relacionamento afetivo entre colaboradores.

Contudo, os envolvidos não devem ocupar qualquer nível de subordinação hierárquica ou administrativa dentro da mesma Diretoria, bem como qualquer tipo de influência de decisão de gestão, processos, avaliações, promoções e outras condições conflitantes e não especificadas neste Código.

┌ ***Não permitimos***

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

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIO

A V.tal apenas se relaciona com terceiros íntegros, capacitados e devidamente regularizados para a prestação de serviços. Todos os potenciais fornecedores e parceiros de negócios da V.tal serão avaliados e selecionados por meio de critérios claros, honestos e sem qualquer discriminação.

A V.tal não tolera qualquer tipo de favorecimento ilegal ou indevido no processo de seleção e contratação de terceiros.



┌ *Não permitimos*

- A contratação de empresas pertencentes, geridas ou dirigidas por colaboradores V.tal ou seus familiares diretos ou indiretos.
- A contratação de fornecedores por motivos diferentes da capacidade técnica, econômica e comercial.
- Favorecimentos ou privilégios de qualquer natureza na seleção e contratação de terceiros.
- A contratação de empresas que se relacionam com o trabalho escravo ou infantil.
- A contratação de empresas que tenham comportamento contrário à legislação vigente.

MANIFESTAÇÃO POLÍTICO-PARTIDÁRIAS

A V.tal mantém posição de neutralidade e isenção em relação a quaisquer manifestações político-partidárias.

A V.tal não patrocina, financia ou faz doações a campanhas políticas, candidatos ou partidos políticos.

A V.tal respeita o direito de seus funcionários de se engajarem na vida política de seus respectivos países. Contudo, qualquer campanha individual ou distribuição de material envolvendo cunho político não deve ser realizada em nosso ambiente de trabalho ou por meio de nossos recursos.

Além disso, as manifestações político-partidárias devem ser apresentadas sempre como opiniões pessoais, sem qualquer associação à V.tal.

Por fim, quaisquer manifestações políticas realizadas por funcionários da V.tal não devem conter camisetas, logos ou quaisquer marcas que identifiquem a empresa.



RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A V.tal respeita e encoraja a livre concorrência.

Exercer nosso compromisso com a livre concorrência e com um mercado competitivo significa agir de maneira absolutamente independente no mercado e nunca realizar ações proibidas por lei e contrárias aos princípios éticos da V.tal.

Não permitimos

- Incentivar ou participar de acordos ilícitos com quaisquer concorrentes.
- Fixar preços de produtos e serviços para distribuidores e revendedores.
- Participar ou fraudar a livre disputa em licitações ou processos de concorrência.
- Combinar preços em licitações, concorrência ou em outros termos e condições da oferta.
- Restringir ou eliminar a produção ou oferta de produtos e serviços.
- Fornecer, receber ou divulgar informações Concorrencialmente Sensíveis da V.tal com quaisquer terceiros ou concorrentes.
- Utilizar, fornecer, receber ou divulgar Informações Concorrencialmente Sensíveis de outras empresas (diretamente concorrentes ou não).
- Restringir a atuação de concorrentes.
- É expressamente proibido a troca de informações concorrenciais com a Oi (ou quaisquer outras operadoras).

“Informações Concorrencialmente Sensíveis” são dados de domínio privado de uma empresa que, caso divulgadas, podem alterar estratégias competitivas ou distorcer o processo competitivo regular, tais como custos de produção, informações sobre precificação, clientes, fornecedores, estratégia competitiva, produtos, serviços, entre outros.

Violar tais obrigações poderá resultar em sanções legais à V.tal, bem como em medidas disciplinares e punições legais, inclusive criminais, aos infratores.

RELAÇÕES COM O GOVERNO E SETOR PÚBLICO

Em nossos negócios, podemos nos relacionar com o setor público.

Todos devem ser sempre honestos, precisos e francos em todas as negociações e contatos com agentes públicos.

**ESTAMOS
ALINHADOS AOS
PRINCÍPIOS
ÉTICOS DA V.TAL
QUANDO**

As interações com agentes públicos acontecem por razões legítimas. Ou seja, com motivo lícito, relevante, ético e com interlocutores com competência e função adequadas para essa representação.

Somos transparentes e registramos todas as reuniões em agenda corporativa ou nos controles internos criados pela área.

Utilizamos diálogo impessoal e linguagem mais formal, clara e concisa.

Nossas reuniões acontecem em locais corporativos e condizentes com os temas tratados.

Seguimos rigorosamente às políticas da V.tal e do setor público ao oferecer ou aceitar hospitalidades e outras cortesias.

BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADES E OUTROS BENEFÍCIOS

Sabemos que dar ou receber cortesias é uma prática usual das empresas, mas não podemos deixar de atentar para os riscos envolvidos.

O oferecimento de brindes, presentes e hospitalidades deve estar relacionado à atividade comercial exercida pela V.tal e de nenhuma forma ser utilizado como mecanismo de influenciar a tomada de decisão empresarial de terceiros.

Conheça cada item

BRINDES

São objetos de baixo valor ou sem valor comercial, distribuído de forma generalizada como propaganda, divulgação ou pequena cortesia, tais como canetas, garrafas, adesivos, chaveiros, etc.;

PRESENTES

São itens ou serviços de uso pessoal e que detêm valor comercial que não se enquadram na definição de brindes;

HOSPITALIDADES

Oferta de serviço ou despesas com transporte, com alimentação, com hospedagem, com cursos, com seminários, congressos, eventos ou feiras.

Antes de oferecer ou aceitar cortesias, certifique-se do cumprimento das diretrizes da Política de Brindes, Presentes, Hospitalidades e Entretenimento, bem como da política dos terceiros que a ofereceram ou a receberão.

USO DE MÍDIAS SOCIAIS

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

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

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

As informações da V.tal devem ser utilizadas exclusivamente para fins profissionais, em suas atividades na Companhia. Temos papel importante para proteger os negócios, evitando usos indevidos e acessos não autorizados.

É dever de todos garantir a segurança e resguardar a integridade e a confidencialidade das informações tratadas pela V.tal em seus sistemas e equipamentos. Todos devem observar as diretrizes apresentadas da V.tal para proteger as informações.

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

PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A V.tal preza pelo respeito à privacidade e proteção dos dados pessoais de seus colaboradores, clientes, representantes de fornecedores ou prestadores de serviços e de todas as demais pessoas com as quais se relaciona.

Nós temos um compromisso jurídico, ético e contratual com a proteção de tais dados e, para isso, devemos:

- Utilizar dados pessoais com ética e responsabilidade, respeitando todas as políticas, normas, manuais e procedimentos internos da V.tal sobre o tema;
- Tratar apenas dados pessoais relevantes e necessários, anonimizando, devolvendo, descartando ou cessando o uso dos demais;
- Manter a confidencialidade, disponibilidade, integridade e autenticidade dos dados pessoais, aplicando medidas técnicas e administrativas de segurança da informação;
- Notificar eventuais incidentes de segurança da informação aos nossos clientes, aos titulares de dados e/ou às autoridades competentes quando necessário;
- Garantir o respeito à privacidade e proteção de dados pessoais desde a concepção até o lançamento e a manutenção de produtos ou serviços, mediante avaliações de risco conduzidas pelo Encarregado de Dados e monitoramento constante;
- Participar dos treinamentos e outras atividades de conscientização internas sobre privacidade e proteção de dados e garantir a adesão a essas iniciativas.

Qualquer situação ou suspeita de uso indevido de dados pessoais deve ser imediatamente notificada para: ***pp-privacidadevtal@vtal.com.br***. A privacidade e a proteção de dados pessoais é um esforço de todos: cada um deve conhecer o seu papel e as suas responsabilidades para cumprir com essa missão.

INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Os colaboradores da V.tal devem evitar falar sobre assuntos relativos ao trabalho exercido na V.tal em locais públicos, devendo manter sigilo

absoluto sobre quaisquer informações confidenciais, sensíveis ou privilegiadas a que tenham acesso no desempenho das atividades profissionais na V.tal.

O uso das informações obtidas em razão do trabalho exercido para benefício próprio ou de terceiros ou em prejuízo da V.tal configura violação a este Código e à legislação aplicável, sendo passível a adoção de medidas disciplinares e implicações judiciais.

EXEMPLOS DE PRÁTICAS INCENTIVADAS E REPROVÁVEIS

- Manter sigilo total sobre as informações confidenciais, sensíveis ou privilegiadas a que tenha acesso.
- A discussão devidamente orientada, em reuniões formais internas, de informações sensíveis relacionadas à V.tal, exclusivamente com colaboradores que possam ter acesso.
- Contatar a área competente no caso de dúvidas a respeito do tratamento de informações da V.tal.
- Compartilhar informações confidenciais da V.tal em ambientes externos e/ou a terceiros, em especial com concorrentes.
- Compartilhar informações sensíveis com outros setores, mesmo que internos à V.tal, sem prévia autorização.
- Trocar informações sensíveis, mesmo que entre colaboradores em constante contato com este tipo de dados, em ambientes externos à empresa.

04

REPORTE DE COMPORTAMENTO ILEGAL OU ANTIÉTICO

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

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



CONHEÇA O CANAL

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



Ao abrir um relato no Canal, procure apresentar evidências, fatos, dados, data e detalhes do ocorrido que possibilitem a adequada apuração da infração. Quanto mais informações, mais assertiva será a investigação.

Os relatos podem ser apresentados de forma anônima.

Seja o mais transparente e colaborativo possível com as investigações.

A V.tal garante o caráter sigiloso e o anonimato de toda e qualquer denúncia.

Utilize o canal para relatar casos de boa-fé relacionados a: assédio, fraude, desvio de comportamento, discriminação, dentre outros temas.

Entretanto, não use o Canal para:

reclamações ou esclarecimentos sobre processos e procedimentos da V.tal, desabafos, fofocas, relatos sem dados suficientes para investigação ou relatos de má-fé ou manifestações com fim conspiratório ou de vingança. Denúncias de má-fé também constituem uma violação às disposições deste Código e poderão levar à aplicação de medidas disciplinares.

A V.tal também garante que não retaliará pessoas que apresentem relatos baseados em boa-fé, e que tomará todas as medidas necessárias para averiguação dos fatos e proteção da identidade do denunciante.

A V.tal garante que todos os reportes serão devidamente investigados, com total imparcialidade e confidencialidade.

Caso as violações sejam comprovadas, a V.tal adotará as medidas disciplinares aplicáveis a cada caso, independente do cargo ou função ocupados pelo infrator, inclusive em relação a membros da alta direção e terceiros.

As medidas disciplinares serão deliberadas de forma colegiada e podem ser aplicadas em forma de advertência verbal, escrita, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, independentemente de eventual abertura de processo judicial, nos termos do procedimento interno de Medida Disciplinar.

05

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos devem buscar compreender e conhecer todas as diretrizes deste Código e das demais políticas internas para que orientem seus comportamentos enquanto agirem em nome da V.tal.

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

As políticas, normas e procedimentos internos da V.tal complementam este Código e também devem ser observados.



06

DÚVIDAS, CRÍTICAS E SUGESTÕES

Este Código não acaba por aqui. É importante sua participação para o aprimoramento da V.tal.

Colabore e apresente suas dúvidas, críticas ou sugestões sobre este Código à Área de Compliance (PP-ComplianceVtal@vtal.com). Para obter mais informações, acesse a intranet. Contamos com você!

Fornecedores, terceirizados, representantes e parceiros comerciais também devem se orientar por este Código através do Manual de Ética e Conduta para Terceiros em todas as suas atividades com a V.tal.



PP-ComplianceVtal@vtal.com



07

VIGÊNCIA

Código de Ética e Conduta entra em vigor a partir de sua publicação e será revisado a cada 2 anos.

