

**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA  
ONIL EXCHANGE**

**FOLHA DE CONTROLE**

<b>Título</b>	Código de Ética e de Conduta
<b>Número de Referência</b>	POL CPL 001
<b>Número da Versão</b>	V4
<b>Status</b>	Nova
<b>Data da Próxima Revisão</b>	1 ano após a data da aprovação
<b>Área Proprietária da Política</b>	Legal & Compliance
<b>Escopo do Negócio</b>	Onil X
<b>Escopo da Geografia</b>	Brasil
<b>Data da Aprovação</b>	11/12/2024

## SUMÁRIO

Mensagem da Diretoria .....	3
<b>TÍTULO I – PARTE INTRODUTÓRIA .....</b>	<b>4</b>
1. <b>Objetivo .....</b>	<b>4</b>
2. <b>Vigência .....</b>	<b>4</b>
3. <b>Definições.....</b>	<b>4</b>
4. <b>Abrangência e Aplicabilidade.....</b>	<b>5</b>
5. <b>Interpretação deste código.....</b>	<b>5</b>
6. <b>Cultura da Organização.....</b>	<b>5</b>
7. <b>Princípios Gerais .....</b>	<b>6</b>
8. <b>Cumprimento das leis e normas regulatórias .....</b>	<b>6</b>
<b>TÍTULO II - REGRAS .....</b>	<b>7</b>
9. <b>Obrigações.....</b>	<b>7</b>
10. <b>Conduta nas redes sociais.....</b>	<b>8</b>
11. <b>Brindes .....</b>	<b>9</b>
12. <b>Relacionamentos Internos .....</b>	<b>9</b>
13. <b>Relacionamentos Externos .....</b>	<b>10</b>
14. <b>Clientes.....</b>	<b>10</b>
15. <b>Fornecedores e Parceiros.....</b>	<b>11</b>
15.1. <b>Normas Básicas .....</b>	<b>11</b>
16. <b>Normas de contratação de fornecedores e parceiros .....</b>	<b>12</b>
17. <b>Concorrência .....</b>	<b>13</b>
18. <b>Imprensa .....</b>	<b>13</b>
19. <b>Reguladores, Autorreguladores e Órgãos Governamentais.....</b>	<b>14</b>
20. <b>Hospitalidades .....</b>	<b>15</b>
21. <b>Conflitos de interesse .....</b>	<b>15</b>
22. <b>Confidencialidade das informações .....</b>	<b>16</b>
23. <b>Práticas preventivas e repressivas .....</b>	<b>16</b>
24. <b>Livros, registros e controles .....</b>	<b>18</b>
25. <b>Disposições gerais aplicáveis às omissões, vedações e proibições.....</b>	<b>19</b>
26. <b>Do ajuste de conduta e medidas disciplinares .....</b>	<b>19</b>
27. <b>Casos omissos.....</b>	<b>20</b>
28. <b>Outras disposições.....</b>	<b>20</b>
29. <b>Exceções .....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXO I – TERMO DE ADESÃO, COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE .....</b>	<b>21</b>

## Mensagem da Diretoria

Prezados colaboradores, parceiros e clientes.

É com grande satisfação que anunciamos o lançamento do novo Código de Ética e Conduta da Onil. Este documento é uma demonstração do nosso compromisso com a ética, transparência e conformidade em todas as nossas operações, e reforça a importância que damos às relações de confiança e respeito com nossos colaboradores, parceiros e clientes.

Este código reúne as nossas políticas e práticas de ética e conformidade em uma única fonte de referência, e visa orientar todas as pessoas envolvidas em nossas operações a agir com integridade e ética em todas as circunstâncias. Através deste código, reafirmamos o nosso compromisso com a responsabilidade social e ambiental, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diverso, e a busca incessante pela excelência em todas as nossas atividades.

É importante destacar que este código não é apenas um documento. Ele é a base da nossa cultura empresarial e é uma ferramenta essencial para que possamos manter o nosso compromisso com a ética e a conformidade em todas as nossas operações. Este código é uma obrigação para todos os colaboradores, parceiros e fornecedores que trabalham conosco, e estamos confiantes de que será uma fonte de orientação para todos.

Esperamos que este código seja recebido com entusiasmo e compromisso por parte de todos os envolvidos com a Onil. Estamos comprometidos em seguir os princípios deste código e encorajamos todos os nossos parceiros e clientes a seguirem o exemplo, mantendo-se parceiros de negócios responsáveis e éticos.

Agradecemos a todos os envolvidos na elaboração deste código, e esperamos que juntos possamos construir uma cultura empresarial de excelência, ética e transparência na Onil.

Atenciosamente,

Fabio Lino de Almeida

Fundador

## TÍTULO I – PARTE INTRODUTÓRIA

### 1. Objetivo

- 1.1. O Código disciplina as condutas e diretrizes éticas a serem adotadas no desenvolvimento das relações pessoais ou profissionais da Onil, definindo os padrões comportamentais, com o objetivo de promover os parâmetros gerais relacionados à conduta e padrão ético.

### 2. Vigência

- 2.1. A partir da data de aprovação listada na ficha de controle, o Código entrará em vigor. Além disso, é importante destacar que ele será revisado anualmente ou em prazo inferior, caso seja solicitado pelo regulador local, em caso de mudanças na legislação, nas práticas de negócios da Onil ou em eventos societários que justifiquem sua atualização, de acordo com a Direção da empresa.

### 3. Definições

- 3.1. Colaborador: Todos os Administradores, membros do Conselho Fiscal, se instalado, ou de outros órgãos com funções técnicas ou consultivas, sócios, funcionários, estagiários, parceiros, terceiros prestadores de serviços, assessores de investimentos, representantes, consultores e/ou fornecedores da Onil.
- 3.2. Conflito de Interesse: Conflito de interesses é a situação na qual questões diversas como profissionais, financeiras, familiares, políticas ou pessoais, podem interferir no julgamento das pessoas ao exercerem suas ações dentro das organizações — com base na Norma de Certificação de Sistemas de Gestão de Compliance Antissuborno (NBR ISO 37001:2016). Incluem-se nessa definição as situações nas quais os objetivos ou motivações dos tomadores de decisão, por qualquer razão, não estejam alinhados aos objetivos e aos interesses e padrão ético da Onil e respectivos interessados em matérias específicas.
- 3.3. Informação Privilegiada: Refere-se a qualquer informação relevante sobre uma empresa, ou seus negócios, que não tenha sido divulgada publicamente à clientes e que, se divulgada a pessoas específicas, poderia influenciar significativamente para obtenção de vantagem.
- 3.4. Vantagem Indevida: Tratamento especial para a obtenção de vantagem indevida pessoal ou negócio como, por exemplo, bolsa de estudos, descontos; qualquer contrapartida ou benefício indevido, ainda que não econômico ou patrimonial; presentes, brindes, viagens, refeições, hospedagens, entretenimentos e oportunidades de trabalho. Vale dizer que mesmo benefícios de baixo valor, ou sem aparente valor, podem constituir uma vantagem indevida se, em contrapartida, consistirem na obtenção de vantagem pessoal ou de negócio.

#### **4. Abrangência e Aplicabilidade**

- 4.1. Alguns capítulos foram segmentados para melhor concentração e treinamentos dos profissionais envolvidos. Isso não significa que disposições aplicadas a um tipo de ambiente seja isolada em seu contexto.
- 4.2. Como exemplo, podemos esclarecer que, normas apresentadas aos funcionários, também devem ser absorvidas sistematicamente para fornecedores, parceiros, e no ambiente de relação, seja dentro da Onil, com públicos externos ou pessoas relacionadas a autoridades públicas e órgãos oficiais.
- 4.3. Portanto, as normas abordadas neste código têm abrangência e aplicabilidade sobre a postura de todos os colaboradores e profissionais que atuem, direta ou indiretamente, nos negócios da Onil.

#### **5. Interpretação deste código**

- 5.1. Hermenêutica tem por definição, “interpretação dos textos, do sentido das palavras”.
- 5.2. Nesse sentido, o leitor perceberá que há normas de condutas listadas no contexto de cada capítulo. Por estarem organizadas dessa forma, a interpretação não deve se dar de forma restritiva e limitada para tal, considerando a ampla dinâmica em que o ambiente de negócios se desenvolve.
- 5.3. Por isso, as listagens de disposições proibidas e permitidas devem ser entendidas como “rol explicativo” e não de forma exaustiva, isto é, há outras condutas que o bom senso humano pode julgar como inapropriadas em decorrência daqueles itens listados, portanto, sendo proibida a busca por alternativas desleais à conduta boa e ética.
- 5.4. Caso tenha dúvidas sobre uma conduta ser ou não apropriada, consulte o Compliance da Onil através do e-mail [legal.compliance@onilgroup.com.br](mailto:legal.compliance@onilgroup.com.br).

#### **6. Cultura da Organização**

- 6.1. Na Onil, a ética e a integridade são valores fundamentais da nossa cultura organizacional. Acreditamos que o sucesso de uma empresa está diretamente ligado à sua capacidade de manter altos padrões éticos e de integridade em todas as suas operações.
- 6.2. Por isso, oferecemos treinamentos regulares para todos os nossos colaboradores, visando conscientizá-los sobre a importância de agir com ética e integridade em todas as suas atividades. Também incentivamos todos os nossos colaboradores a denunciar quaisquer violações do nosso Código de Ética e Conduta ou de leis e regulamentos aplicáveis.
- 6.3. Além disso, promovemos a conformidade legal em todas as nossas operações, por meio de uma equipe dedicada à conformidade e aos assuntos regulatórios.

Essa equipe monitora constantemente as mudanças na legislação e garante que a Onil está em conformidade com todas as regras e regulamentos aplicáveis.

- 6.4. Acreditamos que a ética e a integridade são fundamentais para manter a confiança e a credibilidade da Onil em nossos clientes, parceiros e na sociedade em geral. Por isso, estamos comprometidos em manter altos padrões éticos e de integridade em todas as nossas atividades, e incentivamos todos os envolvidos em nossas operações a fazerem o mesmo.

## **7. Princípios Gerais**

- 7.1 Reputação, nosso Ativo mais valioso.
- 7.2 O setor financeiro sustenta-se na credibilidade e confiança, e credibilidade e confiança dependem diretamente da reputação. Construir uma reputação leva anos, mas esta pode ser destruída de um dia para o outro. Qualquer dano à reputação pode colocar em risco a existência do próprio negócio. Por esse motivo, a aderência a legislação, regulamentação, melhores práticas de mercado e altos padrões éticos é o nosso ativo mais valioso.
- 7.3 Os colaboradores, especialmente os internos, ao decidirem sobre os assuntos ou negócios que pareçam ser “duvidosos” ou em “uma zona cinzenta”, é importante imaginar o tema com a propulsão de exposição e pulverização de informação como aquelas expostas na primeira página de um jornal de grande circulação. Se a repercussão for capaz de afetar negativamente a sua reputação individual ou a da Onil, não pratique o ato em questão.
- 7.4 Se você tiver alguma dúvida sobre os riscos em potencial à sua reputação ou à da Onil, você deverá buscar orientação com o seu gestor direto ou com a equipe responsável pela área de Compliance, a qual poderá decidir de forma conjunta, quais será a previsão de efeitos.

## **8. Cumprimento das leis e normas regulatórias**

- 8.1. Na Onil, acreditamos que a ética e a conformidade são fundamentais para o sucesso a longo prazo da nossa empresa. Como tal, cumprimos todas as leis e normas regulatórias relevantes do nosso setor e adotamos práticas de conformidade em todas as nossas operações, prezando por manter nossos colaboradores constantemente atualizados em relação às legislações vigentes.
- 8.2. Para garantir o cumprimento dessas leis e normas regulatórias, o Grupo possui o Departamento de Compliance e governança corporativa, compostos de equipe de profissionais dedicados à conformidade e aos assuntos regulatórios, que monitoram continuamente as mudanças na legislação e garantem que estamos em conformidade com todas as regras e regulamentos aplicáveis.
- 8.3. Incentivamos todas as pessoas e empresas em nosso ecossistema empresarial a seguir as mesmas práticas éticas e de conformidade. Isso é feito por meio deste código, cláusulas de conformidade em nossos contratos e acordos com

fornecedores, parceiros, colaboradores e clientes, além de treinamentos e comunicações regulares sobre as expectativas éticas e regulatórias da empresa.

- 8.4. Promovemos a transparência em todas as nossas operações e relações comerciais, divulgando informações relevantes e necessárias aos reguladores e outras partes interessadas, conforme exigido pela lei e pelos regulamentos.
- 8.5. Os departamentos de Compliance e Jurídico estão à disposição para discutir qualquer situação específica e/ou norma. O desconhecimento das normas e procedimentos não poderá ser utilizado como argumento para fundamentar uma conduta em desconformidade com este Código.

## **TÍTULO II - REGRAS**

### **9. Obrigações**

- 9.1. Somos um conjunto de indivíduos com responsabilidade. Cada membro da equipe deve agir como um "gestor do empreendimento", com autonomia para reconhecer possibilidades, evitar desvios e reduzir desperdícios, aplicando, dessa forma, as ações adequadas a cada situação.
- 9.2. Como colaborador você é obrigado a:
  - a) respeitar as necessidades, a integridade, as expectativas e a privacidade de nossos clientes, sócios, terceiros, fornecedores, concorrentes, comunidades locais, nacionais e internacionais, além de governo.
  - b) cumprir a legislação e regulamentação, inclusive regulamentos, códigos e políticas internas.
  - c) proteger nosso patrimônio e zelar pela imagem da Onil.
  - d) cuidar do que é seu, e guardar bem os documentos relativos às suas atividades, devendo em relação aos documentos que contenham Informações Privilegiadas, ser consultado a diretoria da empresa e/ou o *Compliance*.
  - e) ao final do expediente, guardar os documentos de forma que armazenamento não permita o acesso de pessoas não autorizadas, seja através de gavetas ou armários com fechadura ou arquivos digitais preservados via chave a de acesso única.
  - f) manter sigilo absoluto sobre Informações Relevantes ou qualquer tipo de informação, fato ou operação que envolva a natureza estratégica e confidencial.
  - g) manter a confidencialidade de informações que ainda não sejam de conhecimento público.
  - h) não divulgar informações não oficiais (boatos) de qualquer espécie, seja sobre a organização, seja sobre colaboradores.
  - i) não tirar proveito de informações da Onil para obter vantagens pessoais e, caso tenha acesso a Informações Privilegiadas, entrar em contato com a diretoria e Compliance.
  - j) Os usuários e senhas eletrônicas de acesso à rede e outros sistemas da companhia são pessoais, privativas e intransferíveis. As informações inseridas, geradas ou alteradas nos sistemas assim como as aprovações realizadas, são de responsabilidade exclusiva do usuário que acessou o sistema. Portanto, é proibido divulgar ou ceder as senhas para outras pessoas, seja temporária ou permanentemente.

- k) Nossos sistemas de Internet e os e-mails pertencem exclusivamente a Onil. Em hipótese alguma, os sistemas poderão ser usados para enviar ou receber mensagens de conteúdo pessoal, discriminatórias ou de assédio, correntes, material obsceno ou de mau gosto, ou que, de qualquer outro modo, infrinjam este Código, qualquer outra política da Onil, norma brasileira ou internacional. Todas as mensagens enviadas ou recebidas por esses meios são de propriedade da Onil, cabendo a empresa, portanto, o direito de utilizá-las e divulgá-las em caso de litígio ou investigação judicial.

## 10. Conduta nas redes sociais

10.1. Com o crescente uso das redes sociais, as empresas precisam se preocupar com a conduta de seus colaboradores nesses meios. Por isso, o *compliance* de uma empresa deve estabelecer políticas claras sobre o uso das redes sociais pelos colaboradores, com o objetivo de evitar condutas proibidas e proteger a imagem e reputação da organização. Listamos as condutas **proibidas** aos colaboradores e parceiros.

- a) em redes sociais, na internet, ou em outros meios de comunicação, não emitir opinião que pode ser interpretada como uma posição oficial da Onil
- b) Compartilhar informações confidenciais ou sensíveis da empresa nas redes sociais.
- c) Utilizar o nome ou marca da Onil sem prévia autorização, assim como materiais, resultados e qualquer outro tipo de informação não oficial ou não autorizados pela empresa.
- d) Postar comentários negativos sobre a empresa, clientes, fornecedores ou colegas de trabalho.
- e) Utilizar as redes sociais para assediar, discriminar ou difamar outras pessoas ou empresas.
- f) Publicar conteúdo ofensivo, abusivo ou obsceno nas redes sociais.
- g) Fazer uso de palavras ou termos preconceituosos ou discriminatórios nas redes sociais.
- h) Realizar atividades que possam gerar conflito de interesse ou comprometer a integridade da empresa nas redes sociais.
- i) Compartilhar informações falsas ou enganosas nas redes sociais, especialmente quando relacionadas à empresa.
- j) Fazer uso não autorizado de imagens, vídeos ou outras informações da empresa ou de terceiros nas redes sociais.
- k) Realizar campanhas de marketing nas redes sociais sem a autorização ou supervisão adequada da empresa.
- l) Utilizar as redes sociais durante o horário de trabalho de forma excessiva, ou que prejudique o desempenho do colaborador em suas atividades.
- m) Utilizar-se das redes sociais como modo de ostentar estilo de vida extravagante, como exibição de bens, autopromoção, venda de produtos, não limitados a esses mas que imprimam promoção de imagem exibicionista, relacionando ou não tal estilo a imagem e negócios da Onil.
- n) Envolver-se em atividades ou organizações que possam comprometer a sua própria dedicação ao trabalho ou a dos demais colegas, bem como evitar comportamentos que possam gerar conflito de interesses com suas funções e

responsabilidades.

## 11. Brindes

- 11.1. O recebimento de brindes/benefícios pode ser uma prática comum no mundo corporativo, mas é necessário disciplinar limites sobre o tema a fim de evitar possíveis conflitos de interesse e preservar a integridade da organização e de sua equipe.
- 11.2. É importante que os colaboradores estejam cientes das condutas **proibidas** pelo compliance no que diz respeito ao recebimento de brindes, comprometendo-se a declinar o recebimento de itens que não se enquadrem nos padrões éticos definidos pela empresa.
- 11.3. Dentre essas condutas **proibidas**, destacamos:
  - a) aceitar brindes que possam influenciar na tomada de decisão;
  - b) receber brindes que possam ser considerados ilegais ou inapropriados;
  - c) não registrar o recebimento de brindes na documentação adequada;
  - d) pedir ou exigir brindes em troca de favores;
  - e) receber brindes de fornecedores ou concorrentes em momentos de negociação;
  - f) não devolver brindes que não podem ser aceitos pela empresa;
  - g) não informar a empresa sobre possíveis conflitos de interesse envolvendo o recebimento de brindes;
  - h) não seguir as políticas estabelecidas pela empresa em relação ao recebimento de brindes.
  - i) a Onil definiu o valor máximo total de R\$ 1.000,00 (mil reais) para recebimento de brindes, presentes e convites ao longo de um período de um ano. Caso algum Colaborador receba qualquer tipo de brinde, presente ou convite em valor superior a R\$ 1.000,00 (mil reais), esse deverá ser submetido à análise do departamento de Compliance, ficando a critério do departamento a tomada de decisão em relação à possibilidade de doar o brinde, presente ou convite.
  - j) o objetivo desse recebimento, não devendo, sob nenhuma hipótese, aceitá-lo como forma de retribuição pessoal ou troca de favores ilícitos. Qualquer contratação de prestadores de serviço e intermediários, deve obedecer às regras “Conheça seu Parceiro” (ou KYC) e das demais políticas da Onil.

## 12. Relacionamentos Internos

- 12.1. O relacionamento entre colaboradores dentro de uma empresa é importante para o ambiente de trabalho e para o desempenho das atividades. É necessário o estabelecimento de regras claras sobre as condutas proibidas a respeito dos relacionamentos internos entre os colaboradores. O objetivo é que tais regras venham a garantir que o comportamento dos colaboradores seja ético e profissional, a fim de evitar conflitos, discriminações e assédios no ambiente de trabalho.
- 12.2. Entre as condutas **proibidas** pela Onil em relação aos relacionamentos internos entre colaboradores, **destaca-se**:

- a) realizar comentários discriminatórios ou preconceituosos;
- b) realizar assédio moral ou sexual;
- c) praticar atos de violência ou intimidação;
- d) usar o cargo ou posição para obter benefícios pessoais ou profissionais;
- e) espalhar boatos ou difamações sobre outros colegas;
- f) utilizar informações confidenciais de outros colaboradores para benefício próprio;
- g) não respeitar as diferenças culturais e/ou religiosas dos colegas;
- h) praticar atos de vandalismo ou destruição de propriedade da empresa ou dos colegas;
- i) divulgar informações pessoais ou privadas de outros colaboradores sem autorização;
- j) praticar qualquer outra conduta que possa prejudicar a integridade física ou moral dos colegas de trabalho.
- k) utilizar, sem prévia anuência, o acesso de outros colaboradores às plataformas da Onil;
- l) A empresa não impõe restrições às atividades político-partidárias, religiosas ou de associações de classe, desde que os envolvidos atuem sempre em caráter pessoal, fora do horário de trabalho, e de maneira que não interfira nas atividades e relações profissionais. É vedado o exercício de atividades político-partidárias, religiosas ou de associações de classe no ambiente de trabalho, seja ele presencial ou virtual durante o horário de expediente no ecossistema de serviço do dia a dia das atividades profissionais da Onil.

### **13. Relacionamentos Externos**

- 13.1. No contexto dos relacionamentos entre colaboradores da Onil e o público externo, como clientes, fornecedores e a sociedade em geral, é necessário que as condutas estejam alinhadas com os valores da empresa e com as normas éticas e legais.
- 13.2. Os relacionamentos estabelecidos devem pautar-se pela integridade, honestidade, confiança, qualidade, presteza e respeito.
- 13.3. Qualquer ato que viole os direitos humanos, seja ele relacionado à discriminação, assédio, trabalho forçado, tráfico de pessoas, ou qualquer outra forma de tratamento desumano ou degradante, é estritamente proibido e será veementemente repudiado pela empresa.
- 13.4. Além disso, a empresa não tolerará nenhuma conduta que esteja direta ou indiretamente vinculada a práticas ilícitas, incluindo, mas não se limitando a corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, ou qualquer outro tipo de crime ou infração administrativa.
- 13.5. Qualquer colaborador que tenha conhecimento ou suspeita de violação desta cláusula deverá comunicar imediatamente à área de compliance ou ao seu superior hierárquico, garantindo que as medidas adequadas sejam tomadas.

### **14. Clientes**

- 14.1. Os Colaboradores devem lidar de modo justo com os clientes da Onil, em consonância com a obrigação de agir com integridade e honestidade pautado nas disposições do código do consumidor.
- 14.2. Nenhum Colaborador deve tirar proveito indevido de qualquer pessoa por meio de declarações falsas ou qualquer prática comercial injusta. Portanto, a nossa conduta deve observar que:
- a) encorajamos os clientes a investir com responsabilidade;
  - b) toda comunicação com os clientes seja clara, precisa e transparente, evitando qualquer linguagem ambígua ou que possa induzir a erros. Todas as informações fornecidas sobre produtos e serviços devem estar de acordo com as especificações e padrões estabelecidos pela empresa.
  - c) os clientes são a nossa razão de existir, é preciso atendê-los com um padrão elevado de apresentação pessoal e profissional durante interações com clientes, refletindo os valores e a imagem da Onil. A postura deve ser sempre respeitosa, cortês e orientada para a satisfação do cliente, preservando a reputação da empresa.
  - d) todos os clientes da Onil devem receber o padrão de tratamento especificado, sendo vedada a priorização no atendimento a determinado cliente ou a concessão de privilégios para obter qualquer tipo de benefício.
  - e) é estritamente proibido fazer promessas ou declarações inverídicas, ou que não estejam em conformidade com os padrões estabelecidos na política comercial da Onil. Todas as garantias, prazos e condições devem ser comunicados de forma realista e fundamentada.
  - f) os colaboradores estão proibidos de divulgar ou promover produtos ou serviços de empresas concorrentes, em qualquer contexto. Essa conduta é essencial para manter a confiança e o compromisso estabelecidos com a Onil.
  - g) é vedado o repasse de informações ou documentos de natureza restrita ou sigilosa aos clientes, bem como a divulgação de materiais, resultados ou dados não oficiais. Os colaboradores devem assegurar que todas as informações compartilhadas estejam autorizadas e sejam relevantes para a relação comercial. Os colaboradores devem acolher feedbacks e reclamações dos clientes com atenção e seriedade, seguindo os procedimentos internos para encaminhar e resolver as questões de forma eficiente. É fundamental que os clientes verifiquem que suas preocupações são ouvidas e tratadas com a devida importância pelo grupo Onil.

## **15. Fornecedores e Parceiros**

### **15.1. Normas Básicas**

- 15.1.1. para um programa de compliance efetivo, é importante que fornecedores e parceiros estejam alinhados com as normas éticas e legais aplicáveis, a fim de evitar riscos reputacionais e financeiros para a empresa. Algumas condutas esperadas de fornecedores e parceiros incluem:
- a) manter todos os registros profissionais em conformidade rigorosa com os requisitos dos órgãos reguladores pertinentes ao seu setor de atuação;

- b) adotar uma conduta ética, irrepreensível e prudente em todas as interações, seja em ambientes públicos, na internet, nas redes sociais ou em qualquer contexto de relacionamento, garantindo alinhamento com as disposições deste código;
- c) demonstrar compromisso inabalável com a ética e a integridade em todas as atividades comerciais, promovendo práticas de negócios transparentes e justas;
- d) cumprir rigorosamente todas as leis e regulamentos aplicáveis, independentemente dos países em que operam, assegurando conformidade global;
- e) implementar e manter controles internos robustos para prevenir atividades ilícitas, como corrupção, lavagem de dinheiro e outras práticas fraudulentas;
- f) assegurar a divulgação completa, precisa e honesta de informações financeiras e comerciais, garantindo transparência e confiabilidade nos dados fornecidos;
- g) proteger a privacidade e a segurança dos dados de clientes, fornecedores e outros stakeholders, adotando medidas adequadas para evitar vazamentos ou acessos não autorizados;
- h) abster-se de qualquer envolvimento com organizações criminosas, grupos terroristas ou atividades que possam comprometer a segurança e a reputação da empresa;
- i) respeitar integralmente as leis trabalhistas e os direitos humanos, incluindo a proibição do uso de trabalho infantil, escravo ou forçado em qualquer fase da cadeia de suprimentos;
- j) comprometer-se com práticas de sustentabilidade ambiental e social, adotando políticas que promovam a preservação do meio ambiente e o bem-estar das comunidades;
- k) manter transparência total nas relações comerciais e na comunicação com a empresa, evitando omissões ou distorções que possam prejudicar o relacionamento de confiança;
- l) demonstrar prontidão e agilidade em responder a solicitações de auditoria ou investigações relacionadas ao compliance, cooperando integralmente para a verificação da conformidade.

15.1.2. Ao selecionar fornecedores e parceiros, é importante avaliar o histórico de conduta ética e legal da empresa, bem como as políticas internas de compliance. Além disso, é recomendável estabelecer contratos claros e específicos que reflitam as expectativas da empresa em relação à conduta ética e legal dos fornecedores e parceiros.

## **16. Normas de contratação de fornecedores e parceiros**

- 16.1. A Onil sempre submeterá fornecedores e parceiros a procedimentos rigorosos de diligência prévia, a fim de avaliar o histórico de conduta ética e legal da empresa.
- 16.2. Além disso, todos os fornecedores e parceiros serão obrigados a confirmar a leitura deste código de conduta, que estabelece as expectativas em relação à conduta ética e legal. Dessa forma, a Onil se posiciona para que todos os seus parceiros comerciais estejam comprometidos com a ética e a integridade, reduzindo os riscos reputacionais e financeiros para a empresa e garantindo um ambiente de negócios mais saudável e justo para todos os envolvidos.

- 16.3. A Onil se reserva o direito de recusar a contratação de quaisquer fornecedores indicados cuja contratação possa ser considerada uma infração ética ou que não estejam em conformidade com os valores e padrões estabelecidos neste código.
- 16.4. Reservamos A Onil se reserva o direito de rescindir unilateralmente contratos com quaisquer parceiros, fornecedores ou profissionais autônomos que atuem em desconformidade com os padrões éticos deste código ou que venham a adquirir uma má reputação no mercado. Esta medida é essencial para manter a integridade e a imagem da Onil.
- 16.5. Presamos pelo acompanhamento contínuo da atuação de nossos fornecedores, parceiros e profissionais terceirizados, garantindo que as práticas e condutas estejam alinhadas com os padrões de qualidade, ética e conformidade exigidos pela empresa. Qualquer desvio identificado pode resultar em ações corretivas, incluindo a revisão ou rescisão do contrato.
- 16.6. Essas disposições asseguram que a Onil mantenha relações com colaboradores que compartilham dos mesmos compromissos éticos, preservando nossa reputação e valores.

## **17. Concorrência**

- 17.1. Seja ético, não comente com terceiros, direta ou indiretamente, a respeito de assuntos que estejam relacionados a produtos ou serviços da concorrência e que não estejam baseados em fatos reais ou comprovados ou cujo objetivo seja desabonar publicamente a imagem dos concorrentes.
- 17.2. O colaborador deve estar constantemente atualizado sobre as tendências e movimentos do mercado, contribuindo para que a Onil se mantenha altamente competitiva em termos de produtos, serviços, inovação e atendimento ao cliente. Em todas as suas ações, é essencial que o colaborador preserve o compromisso com a ética e a boa conduta, avaliando os fatos e a concorrência de maneira responsável e íntegra.
- 17.3. A infração à cláusula de não concorrência por parte de colaboradores ou profissionais autônomos vinculados a tal disposição facultará à Onil o direito de impor penalidades, conforme previsto contratualmente, bem como a rescisão imediata dos contratos respectivos. A Onil se reserva o direito de agir de forma rigorosa para proteger seus interesses e manter a integridade de suas operações.
- 17.4. É estritamente vedado o compartilhamento de informações relacionadas aos produtos e serviços da Onil com empresas ou profissionais concorrentes. Os colaboradores e parceiros devem garantir que todas as informações internas permaneçam confidenciais, protegendo assim os interesses estratégicos e competitivos da empresa.

## **18. Imprensa**

- 18.1. É fundamental que nossa relação com a imprensa seja pautada pela transparência e respeito para garantir que a imagem que projetamos seja consistente com os nossos valores.
- 18.2. Para isso, é importante que sigamos alguns padrões de conduta, tais como:
- a) Obter autorização prévia da Área de Compliance antes de conceder informações ou entrevistas à imprensa, assegurando que o conteúdo seja adequado e alinhado com a estratégia de comunicação da empresa;
  - b) Transferir os contatos da imprensa para a Diretoria ou Conselho, que lidarão com as solicitações de acordo com as regras internas da Onil, garantindo uma abordagem coordenada e consistente;
  - c) evitar manifestar opiniões em meios de comunicação ou mídias sociais que possam ser interpretadas como posição oficial da empresa;
  - d) Preservar a confidencialidade de informações sensíveis ou estratégicas da empresa em todas as interações com a imprensa, evitando a divulgação de dados que possam comprometer a competitividade ou a segurança da Onil;
  - e) Manter um tom profissional, respeitoso e neutro em todas as comunicações com jornalistas, mesmo em situações adversas, para garantir que a relação com a mídia seja sempre conduzida de forma ética e construtiva;
  - f) Documentar todas as interações com a imprensa e reportá-las à Área de Compliance, para assegurar que as comunicações sejam monitoradas e que qualquer eventual problema possa ser rapidamente identificado e tratado;
  - g) Participar de treinamentos de mídia oferecidos pela empresa para aprimorar as habilidades de comunicação e garantir que qualquer interação com a imprensa seja eficaz e alinhada com os objetivos estratégicos da Onil.
  - h) Informar a equipe sobre os procedimentos de atendimento à imprensa e deixar claro que ninguém na Onil está autorizado a conceder informações ou entrevistas sem a autorização prévia da Direção.
- 18.3. É importante respeitar esses padrões para garantir uma relação saudável e profissional com a imprensa.

## **19. Reguladores, Autorreguladores e Órgãos Governamentais**

- 19.1. Nosso objetivo é promover um mercado justo e transparente por meio da implementação de programas que atendam às leis e normas regulatórias. Para isso, é essencial que nossa conduta siga padrões rigorosos, como:
- a) Manter-se atualizado sobre as leis, regras e políticas da Onil que orientam o relacionamento com agentes públicos, comprometendo-se a aplicar os procedimentos e condutas repassados em treinamentos e informativos;
  - b) Não permitir a promessa, oferta, entrega direta ou indireta de qualquer vantagem indevida, doação, favores ou presentes a órgãos governamentais ou funcionários públicos, com o objetivo de obter vantagem imprópria ou vencer uma licitação.
  - c) Informar imediatamente a Diretoria sobre qualquer autuação, ação judicial, ou procedimento administrativo em que a Onil, seus fornecedores, ou colaboradores estejam envolvidos e que chegue ao seu conhecimento. Essa comunicação imediata é essencial para que a empresa possa tomar as medidas legais e estratégicas apropriadas, protegendo seus interesses e assegurando a continuidade de suas operações em conformidade com as normas legais e éticas.

## **20. Hospitalidades**

- 20.1. Considerando que convites para participação em eventos e refeições de negócios (“Hospitalidades”) são iniciativas comerciais, a Onil reconhece a possibilidade de que sejam oferecidas Hospitalidades em conformidade com suas demais políticas, contanto que não haja interesse ilegítimo, que tenham autêntica finalidade comercial e não representem um benefício ou Vantagem Indevida.
- 20.2. Constituem exemplos de Hospitalidades: Eventos organizados ou patrocinados por empresas, tais como fóruns de discussão, seminários ou palestras, encontros de formação, eventos esportivos, apresentações comerciais, inaugurações, convenções, conferências de imprensa e eventos em escritórios e instalações, reuniões de negócios e refeições normalmente oferecidas antes, durante ou após os eventos relacionadas.
- 20.3. Como regra geral, as Hospitalidades devem atender critérios rigorosos, tais como:
- a) Razoabilidade e relação direta com uma finalidade comercial legítima;
  - b) Transparência;
  - c) Moderação, e
  - d) Boa-fé em não agir com intenção de influenciar qualquer ato, decisão ou resolução fora de ética e boa conduta na busca por garantir vantagem imprópria para o Onil.
- 20.4. Todas as Hospitalidades devem ser registradas contabilmente e não podem ser substituídas por pagamento em dinheiro.
- 20.5. Os pedidos de contribuições para hospitalidades devem ser encaminhados a área e Compliance da Onil.

## **21. Conflitos de interesse**

- 21.1. Os conflitos de interesse são situações em que os interesses pessoais de um colaborador da empresa entram em conflito com os interesses da empresa, podendo prejudicar a tomada de decisões imparciais e a integridade da organização. Alguns exemplos de conflitos de interesse que podem ocorrer para colaboradores da Onil incluem os seguintes, que devem ser negados e comunicado a área de Compliance, caso ocorram:
- a) Receber presentes ou favores de fornecedores em troca de vantagens comerciais contrárias ao bom senso ético;
  - b) Utilizar informações confidenciais da empresa para benefício próprio ou de terceiros;
  - c) Participar de conselhos de administração de empresas concorrentes ou de clientes da Onil;
  - d) Utilizar informações de clientes para benefício próprio ou de terceiros;
  - e) Aceitar cargos políticos, liderança ou empregos em organizações que possam criar conflitos de interesse com a Onil;

- f) Participar de processos de tomada de decisão em que possa haver conflito entre os interesses da empresa e os interesses pessoais;
- g) Realizar transações financeiras suspeitas ou ilegais em benefício próprio ou de terceiros;
- h) Divulgar informações falsas ou enganosas sobre a Onil ou seus concorrentes;
- i) Utilizar recursos da empresa para benefício pessoal;
- j) Fazer uso indevido de propriedade intelectual ou de outros recursos da empresa;
- k) Realizar atividades paralelas que possam afetar a dedicação do colaborador ao trabalho na Onil;
- l) Realizar atividades que possam prejudicar a reputação da empresa.

## **22. Confidencialidade das informações**

22.1. A proteção e confidencialidade das informações corporativas e de clientes são uma grande preocupação da Onil. Para garantir que essas informações sejam preservadas e não sejam usadas ou divulgadas indevidamente, a empresa está constantemente aprimorando seus mecanismos de segurança, incluindo controles físicos e lógicos em seus ambientes de trabalho. Essas medidas visam aumentar a proteção das informações sensíveis e garantir que elas sejam acessíveis apenas às pessoas autorizadas, reforçando assim o compromisso da empresa com a privacidade e segurança das informações.

22.2. Qualquer fator interno ou externo que aumente a vulnerabilidade da segurança das informações deve ser evitado. As informações confidenciais devem ser usadas exclusivamente para cumprir as atribuições na Onil, e é proibido divulgar informações a terceiros ou permitir o acesso a elas.

22.3. O uso do cargo, posição ou influência para acessar informações privilegiadas em benefício próprio, de familiares ou de pessoas relacionadas também é proibido.

Todas as informações relacionadas à Onil e aos seus clientes são confidenciais e devem ser armazenadas em locais de acesso restrito, independentemente da forma como foram disponibilizadas (escrita, oral ou eletrônica).

22.4. A violação da propriedade intelectual da Onil e de seus ativos é inaceitável, e as informações, metodologias ou tecnologias relacionadas à empresa não devem ser transmitidas e permanecerão de propriedade da empresa. Os colaboradores são responsáveis perante a Onil e terceiros pelos danos causados em caso de violação da confidencialidade das informações, ato o qual, se descumprido, poderá implicar na imposição das penalidades previstas nesta política, sem prejuízo das imposições de multas contratuais.

## **23. Práticas preventivas e repressivas**

23.1. A Onil preza pela integridade e transparência em suas atividades e, por isso, adota medidas preventivas e repressivas para evitar atividades ilícitas e suspeitas.

23.2. Para garantir o cumprimento de suas normas e da legislação vigente, é importante que todos os colaboradores estejam cientes de que suas atividades podem ser monitoradas e supervisionadas.

- 23.3. Caso haja identificação de participação ou envolvimento em atividades ilícitas, o colaborador será punido com rigor, podendo ser aplicadas medidas disciplinares e/ou penalidades previstas na legislação e no capítulo “Do ajuste de conduta e medidas disciplinares” deste código.
- 23.4. Antes da aplicação de qualquer penalidade, será garantido o direito de defesa ao colaborador envolvido. É fundamental que todos os colaboradores atuem com ética e responsabilidade para manter a reputação e a integridade da Onil.
- 23.5 Os colaboradores deverão comprometer-se a observar condutas preventivas, especialmente quanto aos posicionamentos da Onil abordados a seguir:

**a) Compromisso com a Prevenção à Lavagem de Dinheiro**

- 23.6. A Onil compromete-se a adotar todas as medidas necessárias para prevenir e combater a lavagem de dinheiro, em conformidade com a legislação brasileira aplicável, incluindo, mas não se limitando à Lei nº 9.613/1998 e suas alterações posteriores. Deste modo, todos os colaboradores e demais partes relacionadas à Onil devem agir de acordo com os princípios e práticas estabelecidos pela empresa para prevenir o envolvimento em operações que possam configurar ou facilitar a lavagem de dinheiro.
- 23.8. A empresa se compromete a fornecer treinamento regular e atualizado para todos os colaboradores, especialmente aqueles envolvidos em funções financeiras, comerciais e jurídicas, a fim de garantir o conhecimento adequado das práticas de prevenção à lavagem de dinheiro.
- 23.9. É dever de todos os colaboradores participar dos treinamentos oferecidos e estar atentos aos sinais de alerta que possam indicar práticas de lavagem de dinheiro, reportando qualquer suspeita conforme descrito nesta cláusula.
- 23.10. Qualquer colaborador, prestador de serviço ou parceiro comercial que agir em violação às políticas de prevenção à lavagem de dinheiro estabelecidas pela empresa estará sujeito a medidas disciplinares severas, que podem incluir, entre outras, a rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sem prejuízo das sanções penais, civis e administrativas cabíveis.
- 23.11. A empresa cooperará integralmente com as autoridades competentes, fornecendo todas as informações e documentos necessários para a investigação de qualquer ato que possa estar relacionado à lavagem de dinheiro.
- 23.12. A empresa também se reserva o direito de tomar as medidas legais necessárias para proteger seus interesses e garantir o cumprimento das normas legais e regulamentares relativas à prevenção à lavagem de dinheiro.

**b) Compromisso com a Prevenção ao Financiamento do Terrorismo e Atividades Ilícitas**

- 23.13. A Onil adota uma política de tolerância zero em relação ao financiamento do terrorismo, comprometendo-se a seguir as normas da legislação brasileira aplicável, como a Lei nº 13.260/2016 (Lei Antiterrorismo) e melhores práticas internacionais de compliance.
- 23.14. Todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e terceiros que atuem em nome da empresa devem cumprir rigorosamente as políticas de prevenção ao financiamento do terrorismo, abstendo-se de participar, direta ou indiretamente, de qualquer atividade que possa contribuir para o financiamento de organizações ou indivíduos envolvidos em atos terroristas.
- 23.15. A empresa compromete-se a cooperar com autoridades regulatórias internacionais, como o OFAC, e com outras agências governamentais relevantes, fornecendo todas as informações necessárias para a investigação de qualquer atividade suspeita de financiamento ao terrorismo.
- 23.16. A empresa também se compromete a revisar e atualizar periodicamente suas políticas e procedimentos de compliance para garantir a contínua conformidade com as normas internacionais.

#### **24. Livros, registros e controles**

- 24.1. A transparência, ética e honestidade são fundamentais para os procedimentos que envolvem registros contábeis e financeiros na Onil.
- 24.2. Todos os livros, registros e controles devem refletir com precisão todos os componentes das transações. É terminantemente proibido concluir transações com a intenção de documentá-las de forma fraudulenta.
- 24.3. A qualidade das informações divulgadas é de responsabilidade dos Colaboradores envolvidos, que devem zelar pela precisão e veracidade de todas as transações.
- 24.4. Todos os profissionais envolvidos devem cooperar plenamente com nosso departamento de compliance, auditores internos e externos, fornecendo informações precisas e completas sem falsificação ou omissão em qualquer hipótese.
- 24.5. É proibida a apresentação de relatórios contendo informações falsas ou imprecisas, dentro ou fora da Onil, podendo resultar em consequências legais para os Colaboradores e para a empresa. Essa proibição também inclui a apresentação de informações organizadas de forma dúbia.
- 24.6. Por fim, é proibido apresentar dados financeiros que faltem com a verdade para cumprir metas de desempenho individual ou da unidade operacional, dentro ou fora da Onil.
- 24.7. Informações relacionadas a desempenho individual ou de grupo de trabalho devem ser adotada sempre através de comunicação oficial oriunda da Onil.

## **25. Disposições gerais aplicáveis às omissões, vedações e proibições**

- 25.1. O desrespeito às regras deste Código resultará na abertura de um processo interno com a finalidade de investigar possíveis irregularidades e poderá sujeitar o Colaborador envolvido a medidas disciplinares.
- 25.2. Os casos que não estão explicitamente mencionados no Código serão tratados como exceção e encaminhados ao Comitê de Ética e Conduta ("Comitê") para verificação.
- 25.3. Todos os Colaboradores devem comunicar ao Departamento de Compliance da Onil, através do e-mail [legal.compliance@onilgroup.com.br](mailto:legal.compliance@onilgroup.com.br) ou usar o canal de denúncia anônimo, no endereço <https://onilgroup.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>, se tiverem suspeitas ou conhecimento de violações deste documento e sistemas que facilitem atividades ilícitas ou suspeitas.
- 25.4. Os relatórios serão tratados de forma segura e ética, e todas as partes envolvidas no recebimento, averiguação e decisão dessas comunicações devem garantir o sigilo das informações e da identidade do denunciante.
- 25.5. O Canal de Denúncia é confidencial e pode ser usado anonimamente, inclusive por pessoas de fora da Onil. O canal está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, por meio da página: <https://onilgroup.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>.
- 25.6. O Colaborador que deliberadamente deixar de notificar violações a este Código ou omitir informações relevantes também estará sujeito a medidas disciplinares mencionadas acima.
- 25.7. O Comitê será composto por pelo menos dois membros da Diretoria e até 2 membros do corporativo da Onil, e promoverá reuniões periódicas para deliberar sobre as penalidades, medidas de prevenção e controle, novas regras ou qualquer outra decisão relacionada às diretrizes deste documento. As demais informações sobre o Comitê estão disponíveis em seu regimento.
- 25.8. Se algum membro do Comitê violar as regras contidas no Código, os demais membros são responsáveis por decidir sobre a medida aplicável, sem permitir qualquer tipo de influência devido ao cargo exercido pelo envolvido no descumprimento.
- 25.9. As penalidades devem sempre ser proporcionais às ações cometidas, sendo proibida qualquer aplicação arbitrária pelo Comitê. Devem ser considerados fatores decisivos para a aplicação da penalidade: a conduta habitual do Colaborador, a procedência da denúncia, os fatos averiguados, hipóteses de reincidência, entre outros.

## **26. Do ajuste de conduta e medidas disciplinares**

- 26.1. Na ocorrência de condutas inadequadas, seja a respeito de não observância das normas estabelecidas nesse código, seja a respeito de condutas que ocorram no

dia a dia das atividades profissionais, os colaboradores estarão sujeitos a ajustes de conduta e medidas disciplinares que compreender o seguinte:

- a) Advertência: pode ocorrer nos casos em que a conduta examinada esteja em desacordo com as disposições deste código.  
Parágrafo Único: A advertência será emitida pelo Comitê de ética e conduta, sendo composta do histórico infracional acompanhada da medida disciplinar que, a depender do histórico, possa compreender:
  - I - atividade com o objetivo de ajustar a conduta;
  - II - instruções para adaptabilidade na conduta a ser ajustada.
- b) Desligamento do colaborador: a depender da gravidade da conduta examinada pelo Comitê de ética e conduta, o colaborador poderá ser sumariamente desligado da empresa, por meio de demissão ou rescisão do contrato firmado com a Onil, por justa causa.

## **27. Casos omissos**

- 27.1. Em casos omissos ou não previstos neste código, a decisão sobre ajuste de conduta e medidas disciplinares serão definidas pelo Comitê de ética e conduta.

## **28. Outras disposições**

- 28.1. As regras descritas neste Código não são permanentes e podem ser atualizadas com base em mudanças tecnológicas, legais ou decisões estratégicas da empresa.
- 28.2. Os Colaboradores concordam em cumprir todas as atualizações e alterações relacionadas à segurança das informações que possam ocorrer neste Código.
- 28.3. Essas normas são disponibilizadas aos Colaboradores no momento da contratação com a Onil ou no início da prestação de serviços e permanecem acessíveis no site.
- 28.4. A adesão é obrigatória e é feita por meio da assinatura do "Termo de Responsabilidade" e seu anexo correspondente (Anexo I).
- 28.5. Havendo dúvidas sobre as normas deste documento ou sobre o que é considerado violação, o usuário deve entrar em contato com o departamento de Compliance, através do e-mail [legal.compliance@onilgroup.com.br](mailto:legal.compliance@onilgroup.com.br).

## **29. Exceções**

- 29.1. No caso de situações que exigem exceções às regras descritas nesta Política, o solicitante deve apresentar um pedido de exceção às Diretorias de Compliance das Controladas, justificando os motivos. A aprovação do pedido será realizada por, no mínimo, um membro do compliance e um diretor da Onil. O processo de pedido de exceção pode ser submetido à parecer do Comitê de Ética e Conduta antes de ser tomada uma decisão pela Diretoria.

## **ANEXO I – TERMO DE ADESÃO, COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE**

Atesto que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta da Onil, bem como as demais políticas e procedimentos que permeiam as atividades da Onil.

Responsabilizo-me pelo cumprimento das respectivas regras, pela aplicação em minhas condutas de quaisquer atualizações que vierem a ocorrer.

Estou ciente de que não poderei alegar o desconhecimento deste código para justificar quaisquer descumprimentos e que referida política é parte integrante e reguladora do contrato firmado com a Onil.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome completo: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_

Data de ciência do documento: \_\_\_\_\_