



Código de Ética & Conduta

Área responsável pela elaboração e atualização: Gente

Data de publicação: 01/06/2022

→ Carta aos Colaboradores

Time Pact,

Bem-vindo ao nosso Código de Ética & Conduta! Com certeza, nenhum dos pontos iluminados a seguir serão surpreendentes para vocês. Desde a criação da Pact, temos investido nossas energias em permanecer fiéis aos nossos valores: buscar o melhor; compartilhar conhecimento; paixão por reinventar; e ser de verdade, sem deixar de lado nossa busca constante em fazer a diferença. Afinal, sabemos que as grandes realizações apenas fazem sentido quando trazem consigo impactos positivos para as pessoas com as quais nos envolvemos, seja entre nós colaboradores, nossos stakeholders ou nossos clientes.

Sendo assim, o Código Pact é uma convergência das nossas práticas diárias de interação, comercialização e tratamento aos *stakeholders* (partes interessadas) do nosso negócio. Mais do que reunir nossas boas práticas, o Código serve como um guia, uma referência que nos ilumine nos momentos de indecisão e oriente a todas que aqui chegam e permanecem. Saibam que tanto quanto a Pact, este Código é vivo e absorverá os temas que se mostrem relevantes ao longo do desenrolar estratégico e operacional.

Esperamos que se sintam representadas pelos valores e temas aqui tratados. Temos a certeza de que vocês são partes determinantes para que o Código seja refletido diariamente na nossa forma de fazer a diferença.

Boa jornada! Contem comigo e com a equipe de Compliance em qualquer momento desta trajetória,

Lucas.



Sejam bem-vind@s ao Código de Conduta da Pact!

Somos **todos responsáveis** por construir a empresa que queremos trabalhar, nos desenvolver e nos relacionar. Essa **construção é colaborativa** envolvendo a todos que se relacionam conosco por aqui.

Esse material é resultado do nosso crescimento natural e super importante para a construção da Pact. À medida que expandimos a nossa operação, é fundamental nos mantermos **fiéis aos valores que prezamos** e que nos trouxeram até aqui.

Dessa forma, esse material busca, de uma maneira simples e direta, consolidar os nossos princípios e valores, que devem guiar todas as nossas ações na Pact. O nosso compromisso com uma **cultura de integridade ética forte** é uma condição para o desenvolvimento dos nossos produtos e relacionamentos comerciais hoje e no futuro.

Por isso, a **colaboração de cada um** é muito importante! Caso você acredite que outro colaborador ou mesmo que a Pact não esteja seguindo os padrões éticos de conduta esperados, por favor, conte-nos através dos canais apropriados mencionados nesse documento. Esses canais são absolutamente confidenciais e independentes.

Acreditamos na confiança como premissa para os bons negócios e somos reconhecidos por sermos honestos, verdadeiros e justos. Nosso time faz a diferença porque se dedica a entender e aprender com as histórias de cada um. Contamos com você para que sejamos um **exemplo** das mudanças positivas que queremos para o mundo.

→ **Glossário:**

- ❖ Colaboradores = Equipe Pact;
- ❖ Fornecedores/Terceiros = empresas ou pessoas que prestam serviços para a Pact;
- ❖ Gestores = colaboradores da Pact que possuem cargo de liderança;
- ❖ Suborno = O suborno é a prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer



outros favores (desde uma garrafa de bebidas, joias, propriedades ou até hotel e avião em viagem de férias) para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

- ❖ Corrupção = Corrupção é o efeito ou ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos.
- ❖ Conflito de Interesse = quando um colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais. São situações em que o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja distorcida em favor de outros interesses, como os pessoais, em detrimento dos da organização.
- ❖ Compliance = A palavra “compliance” vem do verbo em inglês “to comply”, que significa agir de acordo com uma ordem ou um conjunto de regras. No ambiente corporativo, compliance está relacionado à conformidade com as normas e à integridade corporativa. Ou seja, significa estar alinhado às regras da empresa, que devem ser observadas e cumpridas atentamente.
- ❖ Agente Público:
 - (a) qualquer funcionário público brasileiro ou estrangeiro, indicado ou concursado, de qualquer ente da federação;
 - (b) quaisquer candidatos a cargos públicos;
 - (c) dirigentes de partidos políticos;
 - (d) pessoas em cargos diplomáticos e em organizações internacionais;
 - (e) funcionários de empresas controladas, direta ou indiretamente, por entidades públicas, nacionais ou estrangeiros; e
 - (f) qualquer representante de tais pessoas, podendo incluir seus familiares.

- Nossa Missão – Construir soluções alternativas para os passivos judiciais corporativos no Brasil, com eficiência, economia e equilíbrio.
- Nossos Valores de negócios – **Buscar o melhor; Compartilhar Conhecimento; Paixão por Reinventar; e Ser de Verdade**



→ Propósito – **queremos evoluir e transformar o mercado** agregando foco, talento e ousadia em busca de melhores resultados na gestão de passivos judiciais.

→ Introdução

Nosso Código de Ética & Conduta é a maneira pela qual formalizamos os **valores éticos defendidos pela Pact** e os comunicamos para todos os colaboradores, clientes e fornecedores. Consolidamos, neste documento, os padrões éticos de conduta profissional, que devem ser vivenciados por todos os funcionários, aprendizes, estagiários e administradores da Pact.

Este Código de Ética & Conduta foi concebido para ser um ponto de partida claro e bem definido para todos. Mais do que um material de consulta, ele é um instrumento de trabalho que mostra a melhor forma de atuarmos. Ao mesmo tempo em que aponta a conduta esperada de cada um de nós, apresenta a um guia **das melhores práticas de mercado**. Temos a certeza de que o nosso Código de Ética & Conduta nos ajudará a construir uma Pact ainda mais sólida e confiável, desempenhando seus resultados com base na performance e na ética.

Nossa cultura de integridade está estruturada de forma a focar em **Prevenção**. Para isso, é necessário o comprometimento pessoal de nossos colaboradores, garantindo o cumprimento das leis, regulamentações de ética profissional e comprometidos com a detecção e resposta rápida às ocorrências, quando a prevenção falhar.

Esperamos criar uma cultura onde os colaboradores sejam estimulados a levantar suas preocupações de integridade e confiem nos meios criados para isso. Sendo assim, temos um firme compromisso com um **ambiente aberto** às inquietações: bem divulgado, eficiente e confidencial, onde os colaboradores se tornam ferramenta essencial e o melhor meio de defesa da empresa na detecção e prevenção de questões de integridade.

A Pact acredita que um Código simples, com políticas de integridade compreensíveis para os colaboradores, é um ambiente de conformidade mais eficiente. O compromisso da Pact com a integridade deve ser algo cada vez mais difundido e é esperado de cada colaborador uma **participação ativa**.

O Código de Ética & Conduta é um documento de princípios e, portanto, não busca abranger de forma detalhada todos os atos do seu dia a dia. Dessa forma, caso você tenha qualquer dúvida sobre algum tema relacionado ao Código de Ética & Conduta, não hesite em procurar o time de Gente através do e-mail: compliance@pactbr.com ou o time de RH, através do e-mail: peessoas@pactbr.com.

→ Esclarecimentos iniciais sobre a Pact e nosso jeito de fazer negócio



A Pact é uma empresa que atua com a **gestão de dados e negociação de passivos judiciais corporativos**, sejam aqueles frutos de processos judiciais na área trabalhista ou de outras naturezas.

Temos **critérios sérios e bem definidos para condução da análise, estruturação e uso dos dados**, que são analisados por uma equipe especializada para qualquer frente contratada pelo Cliente.

Conduzimos nossas relações com a **clareza dos termos comerciais, o consentimento exato sobre os termos do negócio e a agilidade em disponibilizar informações e compromissos às partes envolvidas**. Assim, acreditamos que fazemos a diferença na condução jurídica no Brasil.

Importante lembrar que não somos um escritório de advocacia, nem temos sociedade com eles. Nossos negociadores não exercem a função de advogado e por isso, não prestamos consultoria/assessoria jurídica para os nossos clientes, não os incentivamos a entrarem com ações na justiça, nem fazemos parecer legal sobre os temas envolvidos. Nosso papel é de avaliar tecnicamente a base processual, dentro dos parâmetros de análise e negociação definidos junto ao cliente.

→ **A quem se destina esse documento?**

O Código é aplicável a **todos os sócios e colaboradores da Pact (neles incluído nossos funcionários, aprendizes, estagiários e administradores)**, independentemente do seu cargo, função ou tempo de empresa. Ele é aplicável, ainda, aos **fornecedores da Pact**, sempre que estejam agindo e/ou, de alguma forma, nos representando.

Nenhuma pessoa possui alçada para violar ou solicitar que outra pessoa viole qualquer disposição deste Código.

Os colaboradores que trabalham com **terceiros**, tais como Consultores, Agentes, Representantes, prestadores de serviços independentes, devem:

- ❖ Solicitar que estes concordem em cumprir Código de Conduta do Fornecedor Pact quando se relacionando conosco;
- ❖ Fornecer a eles instruções e informações deste Código;
- ❖ Serem proativos e comunicarem uma ocorrência, depois que tomar conhecimento de um terceiro que não cumpriu as disposições deste Código.

→ **O que esperamos de nossos Colaboradores e terceiros que se relacionem conosco?**

- a. Serem **honestos, justos e responsáveis** em todas as nossas ações e relações;



- b. **Obedecerem a todas as leis** e regulamentações aplicáveis aos negócios da Pact;
- c. Serem **exemplo e informarem proativamente** qualquer questão sobre Compliance;
- d. Buscarem a **excelência**, trabalhando para que a empresa opere sempre com mais transparência e integridade;
- e. **Colaborarem** de forma completa, sempre mantendo o sigilo, com as investigações relacionadas à integridade;
- f. **Compreenderem** que a Pact poderá analisar, auditar, monitorar, interceptar ou acessar, informações processadas ou armazenadas em equipamentos ou dispositivos com acesso à rede Pact;
- g. **Valorizarem a inovação**, buscando formas criativas de gestão,
- h. Prestigiarem a **diversidade de visões e culturas**, a igualdade no tratamento de pessoas, acreditando que isso torna as decisões, escolhas e reflexões mais ricas.

→ O papel dos nossos Gestores:

Os Gestores têm uma responsabilidade a mais: **incentivar** suas equipes na criação uma cultura de integridade na qual os colaboradores entendam suas responsabilidades e se sintam confortáveis em comunicar ocorrências sem medo de retaliações.

Para isso, eles devem:

- ❖ Dar **exemplos** pessoais de integridade, principalmente por meio de suas ações;
- ❖ **Assegurar** que seus colaboradores mais diretos entendam que os resultados não são mais importantes do que as condutas éticas cultivadas pela Pact;
- ❖ Criar um **ambiente favorável** no qual os colaboradores se sintam à vontade para comunicar inquietudes e fazer perguntas sobre as Políticas da Pact;
- ❖ Comunicar a **importância do Compliance** nas oportunidades que tiver;
- ❖ **Documentar qualquer ocorrência** por meio dos canais apropriados, sem qualquer forma de retaliação ou pressão sobre os colaboradores que levantarem suspeitas;
- ❖ Tomar as **ações corretivas e imediatas** para tratar a ocorrências de Compliance;
- ❖ **Executar as ações disciplinares**, quando necessárias, sob orientação das equipes de Compliance e RH.

→ Nossos Princípios Éticos

- ❖ Excelência profissional no ambiente de trabalho: é esperado que todos os nossos colaboradores adotem uma **postura responsável, respeitosa,**



cooperativa, devendo se relacionar com os demais, no ambiente de trabalho, com profissionalismo, cordialidade no trato, cortesia, confiança e honestidade, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função. Todas as nossas atividades profissionais são amparadas na **equidade de direitos**, tratamentos e oportunidades. Não é permitido a qualquer colaborador da Pact a prática de atos que se configurem como retaliação, abuso de poder, desrespeito, concessão de benefícios injustificados, qualquer forma de discriminação racial, sexual ou religiosa ou que esteja relacionada a deficiências, violência, ou, ainda, que possa ofender aos seus colegas de trabalho ou provocar uma situação de confronto físico ou verbal ou assédio moral ou sexual. Todas as condutas em desacordo com esse Código são proibidas e serão passíveis de sanções. Dessa forma, seja a “voz” da integridade, encaminhando imediatamente qualquer suspeita que possa levar a um potencial problema de Compliance.

- ❖ Somos verdadeiros com os nossos clientes: todos os nossos Colaboradores devem tratar nossos clientes com **integridade e honestidade**. A ninguém é dado o direito de tirar proveito indevido de qualquer pessoa por meio de práticas comerciais injustas. Por isso, zelamos pelo relacionamento **atencioso, eficiente, cortês, sincero e respeitoso** com nossos clientes. Estes deverão receber o mesmo padrão de tratamento aqui descrito, sendo proibida a priorização no atendimento ou concessão de qualquer privilégio ou benefício.
- ❖ Respeitamos a legislação: todas as relações da Pact baseiam-se no **cumprimento de leis e normas regulatórias**. Por isso, é importante conhecermos e cumprimos, de forma integral e permanente, não só a legislação, mas também este Código de Ética & Conduta e as demais políticas de Compliance da companhia. Assim, para que cada colaborador procure compreendê-las e respeitá-las no seu dia a dia, elas se encontram disponíveis para acesso no drive de compliance da Pact. O time de Gente está à disposição para discutir qualquer situação específica. O desconhecimento das normas e procedimentos não poderá ser utilizado como argumento para fundamentar uma conduta em desconformidade com este Código.
- ❖ Cumprimento às regras trabalhistas: incentivamos nossos funcionários a adotar, em todos os momentos, bons padrões de convivência entre si, que devem ser refletidos para nosso relacionamento com clientes e fornecedores. Prezamos pelo **respeito aos direitos humanos** em nossas relações e repudiamos qualquer tipo de assédio ou discriminação relacionados a cor, raça, sexo, orientação sexual, religião, gênero, nacionalidade, opinião política ou outra razão.



- ❖ Zelamos por critérios de seleção e promoção igualitários e inclusivos: Os critérios para admissão e promoção de nossos colaboradores serão sempre baseados no atendimento aos requisitos técnicos e comportamentais básicos e necessários para cada função, em conformidade com critérios e objetivos predeterminados pelo time de Gente da Pact. Assim, não discriminamos qualquer candidato por sua religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, origem, sexo, idade, cor, gênero ou identidade sexual, estado civil, deficiência física e/ou mental.

Somos uma empresa que preza pela inclusão, diversidade e privacidade - a Pact respeita a privacidade de seus colaboradores, não admitindo qualquer meio de intromissão em sua vida particular, na medida que sua conduta pessoal não gere impactos, por menores que sejam, na imagem da Pact. Dentro ou fora do ambiente de trabalho, qualquer tipo de insinuação ou preconceito de qualquer natureza deverá ser prontamente denunciado, para que assim seja apurado e as devidas medidas sejam aplicadas conforme o caso.

- ❖ Respeitamos as leis que permitem a **liberdade de associação**: bem como os direitos de **privacidade** de nossos colaboradores. Assim, devemos sempre criar um ambiente de trabalho **livre de discriminação ou assédios**, procurando estarmos abertos a ouvir sugestões, preocupações, suspeitas e questionamentos. Entendemos que a boa comunicação é muito relevante para um bom ambiente de trabalho. Ainda, não pertencemos a nenhum tipo de organização política, tal como entidades de classe, mas reconhecemos a legitimidade dessas entidades e respeitamos suas iniciativas. Estamos sempre dispostos a dialogar em qualquer situação, buscando constantemente uma solução que atenda a todas as partes envolvidas. Respeitamos o direito dos Colaboradores de filiarem-se a partidos e de realizarem doações a tais entidades, se assim desejarem. As doações devem ser realizadas sempre em nome próprio e não em nome da Pact. A Pact não realiza doações a partidos políticos.
- ❖ A Privacidade de nosso cliente também é prioridade para nós: A Pact está tomando todas as medidas necessárias para estar em conformidade com os ditames da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD em vigor. Zelamos para que os dados pessoais eventualmente coletados, sejam limitados àqueles estritamente necessários ao desenvolvimento do nosso serviço, tratados e armazenados de forma segura, sempre conforme as bases legais.



- ❖ Preservação do Meio Ambiente, Saúde e Segurança: valorizamos o **bem estar das pessoas** e a **preservação do meio ambiente** para assegurar **um ambiente seguro, saudável e impedir acidentes**; Não aceitaremos o porte de armas de fogo ou armas brancas nas dependências da Pact e não permitiremos que colaboradores adentrem a empresa sob a influência de substâncias ilegais, entorpecentes, que afetem o seu discernimento. Sempre que o consumo de álcool ocorrer dentro das nossas dependências ou em atividades externas relacionadas à Pact, ele deve ser realizado de forma moderada e apenas em momentos apropriados. Por isso, nossos colaboradores devem estar atentos às regras da Pact e sentir-se à vontade para questionar situações inseguras. Importante fomentar a mentalidade de fazer parte da **minimização do impacto ao meio ambiente de forma direta ou indireta**, sempre prezando pelo reaproveitamento de materiais (Reduzir, Reutilizar e Reciclar), economizando recursos como água e energia.

- ❖ Combate aos pagamentos indevidos: a Pact **proíbe o suborno** em todas as suas transações comerciais tanto com o governo como no setor privado; ainda, a Pact não admite até mesmo pequenos pagamentos de “taxas de facilitação” com o intuito de acelerar processos administrativos de rotina. O objetivo é eliminar todo e qualquer pagamento como forma de facilitação. Procuramos manter controles com o intuito de impedir e detectar qualquer tipo de suborno. Para isso, escolhemos criteriosamente quem age em nome da empresa nas transações comerciais, legais e políticas. Não permitiremos que nossos colaboradores permitam ou participem de qualquer tipo de corrupção quando desenvolvendo suas atividades na Pact.

- ❖ Transparência nas relações com Agentes Públicos: a Pact segue padrões éticos de conduta nos negócios que porventura houver o envolvimento direto de Agentes governamentais, estando comprometida em cumprir com todos os termos dos contratos, leis e regulações aplicáveis à empresa ao se relacionar com o governo, conduzindo negócios com **transparência, de forma precisa e justa**, sem quaisquer tipos de privilégios, falsas promessas e atos que não estejam de acordo com os Princípios aqui constantes.

- ❖ Prevenção à lavagem de dinheiro: nos preocupamos em conhecer nosso cliente e terceiros envolvidos e estar atentos a possíveis atividades ilegais. Dessa forma, a Pact solicita documentos e informações de nossos clientes, fornecedores e demais terceiros que conosco se relacionem, para assegurar que estão envolvidos em atividades comerciais legais e que seus fundos advenham de fontes legítimas; seguimos os procedimentos de due diligence, exigindo que todas as transações sejam



transparentes, **precisas, verdadeiras e justificadas**; zelamos para que os registros contábeis e financeiros da Pact sejam **verdadeiros, completos e detalhados**.

- ❖ Precisão e honestidade em nossa controladoria: A contabilidade e prestação de contas da Pact refletirão fielmente sua saúde econômica, sendo consistentes com princípios contábeis, padrões e regulamentações aceitas para o relato das informações financeiras e contábeis. Preparamos informações financeiras atualizadas e completas para o uso em relatórios para a gerência, investidores, acionistas e reguladores. Cumprimos com todas as regulações e leis aplicáveis no tocante a preservação de registros e documentos. Entendemos que a **honestidade** é o ponto de partida para questões que envolvam procedimentos contábeis e financeiros. Desse modo, mantemos **processos e controles internos que reflitam a veracidade das transações** ocorridas, mantemos **registros de contas completos** e minuciosos de forma a impedir e/ou detectar operações fraudulentas, inclusive as que distorçam o relatório de terceiros, tais como clientes e fornecedores. Todos os colaboradores devem cooperar com auditores internos e externos, quando for o caso e as informações concedidas não podem ser falsificadas ou omitidas em hipótese alguma. Por fim, é proibida a apresentação de dados financeiros forjados para cumprir metas de desempenho individual ou da equipe.
- ❖ Somos cautelosos com o oferecimento e/ou recebimento de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades: isto pois, certas situações em que são oferecidos/recebidos, podem dar a entender que há ali uma situação de conflito de interesses, de algum ato de corrupção, suborno ou pagamento de vantagem indevida. Por isso, estabelecemos um valor de referência, para oferecimento e recebimento desses itens (não podemos aceitá-los caso o valor do item ultrapasse R\$ 200,00 (duzentos reais) – quando se tratar de empresas privadas apenas, ou sejam oferecidos em dinheiro/cheque ou título representativo como “*Gift Card*”, devendo sempre ser comunicado o recebimento à equipe de Gente. Temos como regra geral, que os Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades, oferecidos ou recebidos sejam: legítimos, razoáveis, legais perante a legislação aplicável, ter um propósito de negócios claro e estar dentro do valor e parâmetros de referência da Pact. Ainda, a Área de Gente deverá ser avisada sobre itens recebidos pelos colaboradores ou que se tenha a intenção de oferecer.

Importante lembrar que, quando se trata de **autoridades públicas/funcionários do governo ou de agências governamentais**, nossa regra é ainda mais restrita – fique atento! **É expressamente**



vedado a todos os integrantes da Pact oferecer brindes, presentes ou quaisquer benefícios a funcionários públicos, seus familiares ou equiparados, seja diretamente ou por terceiros, que possa gerar uma vantagem indevida ou incentivar a atuação antiética ou em desacordo com o seu dever funcional.

Por fim, Brindes/Presentes/Entretenimento/Hospitalidades não podem ocorrer com habitualidade; ou ter a intenção de gerar uma vantagem indevida; ou de acelerar processos administrativos; ou mesmo de influenciar alguém a agir de modo contrário ao seu dever; ou ser condicionado ao recebimento de uma retribuição ou à realização de um negócio específico. Itens recebidos em desacordo com as nossas diretrizes, serão devolvidos ao remetente, doados ou sorteados entre os colegas, a depender das circunstâncias de cada caso.

Refeições de relacionamento ou de negócios são permitidas a colaboradores da Pact, desde que previamente reportadas ao gestor responsável, bem como à equipe de Gente e com um propósito de negócios claro para a Pact. Ainda, essas ocasiões devem ser posteriormente reportadas por meio de relatório de despesas ou por prestação de contas do cartão de crédito corporativo. Espera-se que as refeições sejam de valores razoáveis e proporcionais aos seus objetivos.

- ❖ Nos preocupamos com a escolha de nossos fornecedores: a Pact apenas fará negócios com fornecedores que cumpram todas as exigências legais aplicáveis ao setor em relação ao trabalho, ambiente, saúde e segurança, e que tratem os trabalhadores de maneira justa e com respeito. Nosso relacionamento com fornecedores deve ser sempre baseado em **práticas legais, justas, com respeito aos direitos humanos, sem qualquer tipo de discriminação**. Nos preocupamos em garantir que nossos fornecedores tenham **oportunidades iguais**, independente do porte ou localização, sigam os padrões internos de compras da Pact, estão em sintonia com as diretrizes presentes nesse Código, passem pelo nosso processo de due diligence, quando entendermos necessário, evitem – e para isso, nos comuniquem - qualquer conflito de interesse que possa surgir durante o relacionamento conosco. A nossa reputação pode ser afetada por aqueles que escolhemos como fornecedores, por isso, prezamos por aqueles que asseguram práticas éticas em seus negócios. Seja um exemplo e incentive seus fornecedores a adotarem práticas de gestão que respeitem nossos princípios.
- ❖ Ficamos atentos para evitar qualquer conflito de interesse: ao desenvolver suas atividades profissionais, todos os colaboradores têm a obrigação de **sempre agir no melhor interesse da Pact**. O conflito de interesses



ocorre quando o colaborador se encontra em uma situação que possa levá-lo a tomar decisões motivadas por outros interesses que não os da Pact. Conflitos de interesses não são necessariamente vedados, mas devem ser acompanhados e monitorados pela área de Gente, quando for o caso. Portanto, temos o dever de (i) assegurar que nada interferirá na nossa capacidade de tomar as decisões comerciais no melhor interesse da empresa; e (ii) informar suas atividades pessoais ou financeiras que possam interferir nas suas responsabilidades para com a Pact. No caso de fornecimento de serviços/produtos, o aprovador das despesas não pode contratar parentes diretos e/ou de primeiro grau de seus gestores/subordinados. Permitimos o emprego de pessoas que possuam um grau de parentesco/relacionamento afetivo com algum colaborador da Pact, inclusive diretamente. Porém, nos casos em que esses colaboradores possam vir a trabalhar sob a mesma gerência, possuir relação de subordinação entre si e/ou ocupar cargo que possibilite afetar a contratação, avaliação, promoção ou demissão do outro, isso deverá ser submetido à aprovação prévia de Gente. Caso você possua algum conflito de interesse, ainda que potencial ou apenas aparente, relate imediatamente para o seu gestor ou para o RH, que irá avaliá-lo e, caso necessário, adotará as medidas internas necessárias para mitigar os riscos identificados. Um conflito de interesses não é necessariamente uma violação ao Código de Conduta, mas não o reportar é! Para maiores informações sobre as situações de conflito de interesse, por favor, acesse a íntegra da nossa Política de gestão dos Conflitos de Interesse.

- ❖ Fomentamos a Livre Concorrência: a Pact nunca deve entrar em acordos com outras empresas concorrentes em matéria de preços ou termos a serem oferecidos aos consumidores de forma a criar uma manipulação do mercado; ou ainda, concordar que os concorrentes demarquem mercados ou consumidores ou manipular o processo de licitação. A Pact é comprometida em **atuar de forma legal, concorrer de forma justa e ética em seus negócios**. Portanto, estamos proibidos de propor ou fazer qualquer acordo com um concorrente sobre qualquer aspecto relacionado à concorrência (ex. não competir, restringir negócios), inclusive acordos no que diz respeito a preços, propostas, termos de negociação, salários ou demarcação de mercados ou consumidores que restrinjam a concorrência; também, não podemos propor ou fazer qualquer acordo com terceiro referente ao fato de participar ou não uma licitação de forma que crie uma vantagem indevida. Precisamos estar alertas e nos desvincularmos de qualquer situação que possa surgir de acordos impróprios ou de compartilhamento de informações entre concorrentes que gerem não-compliance. Muito cuidado: não podemos obter informações confidenciais dos concorrentes utilizando-se da espionagem,



suborno, furto ou interceptação, nem repassar falsas informações sobre concorrentes, seus produtos e serviços.

- ❖ Zelamos pela nossa imagem: para garantir **consistência, credibilidade e transparência** das informações, sejam elas verbais ou escritas, somente porta-vozes autorizados poderão esclarecer dúvidas ou falar com imprensa e público no geral, em nome da Pact. É responsabilidade de todo aquele que atua em nome da empresa, zelar pela sua imagem, valores e reputação dentro e fora dela, incluindo nos meios digitais. Assim, mesmo quando estivermos fora da empresa, mas utilizando uniformes e/ou crachás, devemos lembrar de **agir com respeito, integridade e ética**. Na publicação de informações e opiniões pela internet, devemos nos atentar sempre para manter uma conduta em conformidade com a ética, o sigilo profissional, o respeito e a reputação da empresa, além de sinalizar que as declarações são opiniões pessoais, não relacionadas à empresa. Dessa forma, nunca devemos fornecer informações para imprensa ou dar entrevistas sem a prévia autorização da área de Marketing, nossa ponte com a Assessoria de Imprensa da Pact. Quando recebermos contato da imprensa, devemos repassar para a nossa Assessoria de Imprensa, que lidará com os pedidos conforme as regras internas da companhia. Ainda, importa ressaltar que, discursos de ódio que sejam veiculados nas mídias sociais e que possam gerar impacto, por menor que seja, na Pact, deverão ser proativamente denunciados em nosso Canal de Ética para que o caso seja apurado e as medidas sancionadoras sejam aplicadas conforme o caso.
- ❖ Nos comprometemos com a confidencialidade das informações: cada colaborador é responsável por **tratar de forma confidencial** as informações a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, sem exceção, utilizando-as de forma cautelosa. A Pact se preocupa muito com o sigilo das suas informações corporativas e de seus clientes. Portanto, na tentativa de evitar o uso e a divulgação indevida de informações em ambientes públicos, quando assuntos confidenciais forem abordados, não mencione informações que possam atentar contra o sigilo profissional e a integridade; evite tratar de assuntos internos em ambiente inadequados e na presença de terceiros. As informações confidenciais devem ser utilizadas apenas para desempenhar as suas atribuições dentro da Pact, sendo vedado transmitir informação a terceiros ou permitir acesso às informações. Todas as informações referentes a Pact, e/ou aos seus clientes disponibilizadas em qualquer formato ou por meio eletrônico, são confidenciais e devem ser armazenadas em locais de acesso restrito. Por vezes, podemos ter acesso a informações confidenciais e privilegiadas que podem influenciar decisões de investimento ou gerar vantagem injusta. Todos, independentemente do nível hierárquico, não poderão se



utilizar destas informações para tirar proveito ou obter qualquer vantagem indevida, bem como não poderão divulgar tais informações a terceiros. Somos comprometidos em manter o **diálogo aberto, transparente, mas compartilhando apenas o necessário** e de acordo com nossos valores e princípios.

- ❖ Cuidamos de nossa Propriedade Intelectual: devemos recordar que o resultado de trabalhos de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados pela Pact, são de sua **propriedade exclusiva**. Dessa forma, não será permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da Pact. Do mesmo modo, devemos ter atenção e cuidado ao tratar com a propriedade intelectual de clientes e fornecedores, que devem receber o mesmo tratamento dado às nossas próprias.
- ❖ Temos cuidado com o bom uso e a conservação de nosso patrimônio: vale sempre lembrar que as ferramentas de trabalho, disponibilizadas aos colaboradores, devem ser usadas apenas para **os fins a que se destinam**. Por isso, é permanentemente proibida a participação em meios virtuais ou acesso a conteúdo da internet que seja inapropriado, como conteúdos pornográficos, racistas, que incitam a violência, desrespeitosos com as minorias, ofensivos. Softwares protegidos por direitos autorais, desenvolvidos pela Pact ou obtidos através de contratos de licenciamento, não poderão ser copiados, assim como é proibida a instalação de programas não autorizados nos equipamentos da Pact. Atenção aos dados pessoais deve ser redobrada: não é permitido o seu armazenamento nos computadores dos nossos colaboradores. Esses dados devem estar armazenados em locais seguros, dentro das nuvens digitais da Pact. É responsabilidade de todos o **bom uso e conservação** do patrimônio e recursos disponibilizados a nós pela Pact.
- ❖ Apoiamos causas filantrópicas sérias e comprometidas com o impacto social: patrocínios e doações podem ser concedidos desde que sigam alguns critérios. Todas as contribuições sob a forma de patrocínio ou doação que fazemos devem ser **transparentes, estar amparados em documento por escrito, possuir uma finalidade lícita e ser adequado às finalidades a que se propõem**. A proposta de patrocínio/doação deverá ser previamente submetida à área de Gente, para que possa ser avaliada a possibilidade de exigir-se do patrocinado, a transparência na sua prestação de contas e no cumprimento da legislação, regulamentos e boas práticas comungadas pela Pact. Caso envolva alguma transação financeira, a área financeira da Pact deve ser informada, já que esta deve ser registrada e contabilizada por nós de forma clara e precisa. Apenas o Comitê Executivo poderá deliberar sobre o apoio a causas filantrópicas.



Observação: esses princípios não **são substitutos de seu bom senso** e podem não abranger todas as situações possíveis. Desse modo, devemos ficar **alertas aos sinais** que possam nos colocar em uma situação complicada em relação à integridade. Assim, sugerimos sempre nos questionar, caso haja dúvidas sobre qual atitude tomar:

- a) Como essa decisão seria **considerada** por outras pessoas dentro e fora da Pact?
- b) Estou disposto a ser **responsabilizado** por essa decisão?
- c) Isso é **consistente com o Código de Ética & Conduta** da Pact?

Lembre-se de que você não está sozinho! **Pergunte, caso não tenha certeza!**

→ **Como podemos ser uma parte ativa nessa cultura de integridade?**

Cada colaborador tem um **papel essencial na divulgação** e na garantia do cumprimento desse Código. Somos diretamente responsáveis por incorporar os princípios aqui descritos em nossas rotinas de trabalho e de incentivar que os demais também o façam!

A construção de um ambiente íntegro depende de cada um de nós, tanto em relação à nossa própria conduta, quanto em relação à atitude dos demais com quem nos relacionamos. Dessa forma, caso você tenha dúvidas ou tome conhecimento de uma situação contrária aos princípios contidos aqui, **manifeste-se nos canais indicados a seguir. Nós queremos – e precisamos – ouvir você.**

Incentivamos firmemente que quaisquer dúvidas, sugestões, elogios, críticas, reclamações, suspeitas de violações ou alegações sejam trazidas ao conhecimento do nosso Canal de Ouvidoria;

A Pact oferece **vários canais para comunicação de questões de integridade**. Você poderá ficar à vontade para levar o seu relato a qualquer dessas pessoas:

- ❖ Head de Gente;
- ❖ Líder de Recursos Humanos;
- ❖ Seu Gestor;
- ❖ E-mail confidencial: compliance@pactbr.com

Lembre-se de que:

- ❖ você **não precisa ter certeza de que uma violação ocorreu**. Apenas tem a responsabilidade de imediatamente relatar uma ocorrência quando suspeitar de algo;
- ❖ Canal de Ética **está aberto a qualquer colaborador, fornecedor e cliente**;
- ❖ a **confidencialidade será sempre respeitada** e o colaborador sempre terá a opção de permanecer anônimo. No entanto, ao se identificar, poderemos mantê-lo informado do andamento de sua ocorrência;



- ❖ a Pact não **tolera qualquer forma de retaliação** aos comunicantes que se utilizam do canal.

A partir do momento que o relato é registrado no canal de denúncias, o responsável interno é acionado e este encaminha a ocorrência para uma equipe especialmente designada para o caso. Tal equipe pode contar com a presença do CEO, RH, TI, entre outras áreas, conforme necessário. Todas as ocorrências relatadas serão devidamente **investigadas**.

O comunicante conta com **total sigilo** sobre sua identidade e é protegido contra qualquer tipo de retaliação. Caso você seja alvo de retaliação, insistimos para que faça uma nova denúncia no canal ou procure diretamente qualquer membro da área de Gente.

Além disso, a Pact possui um **Comitê de Ética**, formado pelos seguintes integrantes: CEO, Head Operacional, Head de Gente e Projetos, Head de Analytics e Líder de RH. Esse comitê tem a função de gerar recomendações gerais e na apuração de eventuais violações às regras, valores e princípios contidos neste Código; e deliberar sobre as denúncias mais relevantes recebidas.

→ O que ocorre quando do não cumprimento deste Código?

Essa política foi desenvolvida com o intuito de tornar nosso ambiente mais **saudável, produtivo e íntegro**. Temos o dever de não só ler com atenção, mas também praticá-las no nosso dia a dia.

A Pact além de ter uma postura **preventiva** em relação às atividades ilícitas, adota também uma postura **repreensiva** quando detectadas atividades suspeitas.

Para assegurar o fiel cumprimento das regras internas, bem como da legislação aplicável, a Pact reserva-se o direito de rastrear, monitorar, gravar e inspecionar todo e qualquer tráfego de informação realizado através de contato telefônico e internet, bem como troca de informações escritas transmitidas via internet, sistema de mensagem instantânea, fax, correio físico e eletrônico (e-mail), bem como os arquivos armazenados ou criados pelos recursos de informática pertencentes à Pact.

Caso seja identificado qualquer envolvimento dos colaboradores ou fornecedores em atividades ilícitas ou suspeitas, serão repreendidos de acordo com as diretrizes desse Código. Vale lembrar que condutas omissivas também serão repreendidas apropriadamente. O descumprimento dessas diretrizes será tratado caso a caso pela área de RH e Comitê de Ética. Os colaboradores, em qualquer nível hierárquico, estarão sujeitos a medidas disciplinares e/ou penalidades, com base na legislação aplicável, incluindo advertência (verbal ou



formal), suspensão, demissão por justa causa e desligamento ou destituição, conforme aplicável.

Tanto colaboradores como fornecedores, também responderão civil e criminalmente conforme legislação aplicável. Antes da aplicação de qualquer penalidade, no entanto, será garantido o direito de defesa do respectivo colaborador ou fornecedor.

A seguir são exemplos que podem resultar em ações disciplinares:

- ❖ Infringir a Lei e/ou este Código e/ou solicitar que outros o façam;
- ❖ Retaliar quem fizer um relato de questões que infrinjam a integridade da Pact;
- ❖ Não relatar imediatamente uma suspeita ou violação de integridade da Pact;
- ❖ Não cooperar de forma integral ou honesta com as investigações que a Pact conduzir.

Quando houver dúvida ou discordância sobre qualquer item aqui descrito, o colaborador deve procurar seu gestor, o RH, o Comitê de Ética e o canal de denúncias para auxílio.

→ **Informações finais:**

As normas descritas no decorrer deste Código **não são definitivas** e podem ser atualizadas em função de novas definições estratégicas da Pact. Assim, solicitamos os colaboradores que **fiquem sempre atentos às atualizações**, que serão divulgadas em momento oportuno.

Este Código e suas regras serão fornecidos aos colaboradores quando do início do vínculo contratual ou início da prestação dos serviços e permanecerão armazenados no sistema Pact Online e no site da Pact no qual todos os colaboradores possuem acesso. A sua adesão é obrigatória e ocorre mediante a assinatura de “Termo de Responsabilidade” (Anexo I).

Para casos de exceção ao cumprimento das regras previstas aqui, o colaborador deverá apresentar o pedido de exceção ao time de Gente, com as razões que o fundamentam, sendo que a aprovação do pedido deverá ser feita por, no mínimo, dois diretores da Pact. O processo de pedido de exceção pode ser submetido ao Comitê de Ética, antes de que seja proferida decisão pela diretoria.

Em caso de dúvidas sobre as regras aqui mencionadas ou sobre o que é considerado, de alguma forma, violação, você deverá contatar o time de Gente através do e-mail: peessoas@pactbr.com.