

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 1 de 13

## 1. APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

As diretrizes refletidas no presente Código de Ética e Conduta norteiam os relacionamentos do Terminal de Combustíveis Paulínia S.A. (“Opla” ou “Companhia”) entre seus Colaboradores, Clientes, parceiros comerciais e o mercado em geral - Terceiros.

Os negócios conduzidos pela Opla são pautados nas melhores práticas de governança corporativa, no estrito cumprimento à legislação aplicável e no mais alto padrão ético de conduta.

## 2. APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Aplicam-se a este Código as definições a seguir:

- **Clientes:** toda e qualquer pessoa física ou jurídica que adquira/contrate/solicite/utilize, por meio oneroso ou não, serviços e/ou produtos da Opla.
- **Colaboradores:** toda e qualquer pessoa que mantiver vínculo societário, contratual ou empregatício com a Opla. São igualmente considerados Colaboradores, para fins do cumprimento deste Código de Ética e Conduta, os Conselheiros, os Diretores Corporativos, Administradores, trabalhadores terceirizados e estagiários.
- **Terceiros:** parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos.

É dever de todos os Colaboradores da Companhia aplicar objetivamente os valores, políticas e procedimentos dispostos no presente Código de Ética e Conduta e repassar seu teor para Clientes e Terceiros com os quais se relacione.

## 3. NOSSOS VALORES

### Segurança e Saúde

A Opla sempre irá zelar e priorizar pela segurança e pela saúde de seus Colaboradores, tanto no aspecto físico, quanto psicológico, investindo em equipamentos e instalações seguras e aprimorando continuamente seus processos e práticas, no intuito de fomentar uma cultura de segurança.

Também é dever da Opla disponibilizar a Terceiros, quando adentrarem/operarem em suas instalações, as mesmas condições saudáveis e seguras de trabalho oferecidas aos seus Colaboradores.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 2 de 13

Tudo o que fazemos depende da segurança da nossa força de trabalho e das comunidades ao nosso redor.

### **Cuidado com o Meio-Ambiente**

A Opla irá sempre conduzir seus negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

Ademais, a Companhia incentivará e promoverá a adoção das melhores práticas sustentáveis por parte de todos os seus Colaboradores e Terceiros, buscando, sempre, a conscientização do uso regulado dos recursos naturais.

### **Respeito**

A Opla depende de seus Colaboradores para desempenhar com profissionalismo e adequação sua atividade, de modo que respeita a todos e valoriza a diversidade de comportamentos, atos e opiniões.

É extremamente importante que nossos Colaboradores atuem sempre, em suas interações intra e extra Companhia, de modo socialmente responsável, respeitando todas as diferenças individuais e as peculiaridades de cada um e de cada ambiente de nossa Companhia.

### **Excelência**

Nossos negócios envolvem riscos e temos o compromisso com a excelência, por meio da gestão sistemática e disciplinada das nossas operações. Seguimos e defendemos as regras e os padrões que definimos para a nossa Companhia. Temos compromisso com resultados de qualidade; temos sede de aprendizagem e de aprimoramento.

### **União e Trabalho em Equipe**

Para que possamos alcançar os melhores patamares profissionais, a Opla sempre irá priorizar o trabalho em equipe e a solidariedade entre todos os seus Colaboradores.

Nossa Companhia sempre colocará a equipe à frente do sucesso e nos empenhamos em desenvolver as competências das pessoas com quem mantemos relações.

### **Transparência**

A Opla e todos os seus Colaboradores se comprometem a sempre buscar a comunicação transparente, objetiva, de fácil compreensão e acessível a todos os interessados.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 3 de 13

### **Observância à Privacidade e Proteção de Dados**

A Opla irá sempre garantir o direito à privacidade de seus Colaboradores e dos Terceiros, assegurando a confidencialidade dos dados pessoais a que tiver acesso, bem como o absoluto atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados e diplomas normativos correlatos.

A Companhia dispõe de uma Política de Proteção de Dados publicizada e disponível em sua página eletrônica.

## **4. NOSSAS PREMISSAS**

Constituem algumas das premissas a serem observadas por todos os nossos Colaboradores:

- ✓ Cumprir com o disposto nas normas jurídicas (regras e princípios) aplicáveis às atividades da Opla, sejam elas nacionais ou estrangeiras;
- ✓ Defender os valores deste Código de Ética e Conduta;
- ✓ Zelar pela credibilidade e imagem da Opla, assim como pela reputação dos profissionais a eles relacionados;
- ✓ Desempenhar suas funções com lealdade, transparência, honestidade, respeito, dignidade e boa-fé;
- ✓ Contribuir com a Opla e com a sociedade ao desempenhar adequadamente o seu trabalho;
- ✓ Sanar suas dúvidas sempre que necessário.

Nossos parceiros comerciais impactam diretamente a nossa reputação através dos seus comportamentos e políticas adotadas. Dessa forma, a Opla sempre irá priorizar o trabalho com parceiros que compartilhem dos compromissos estabelecidos nesse Código de Ética.

Esperamos e incentivamos todas as empresas contratadas por nós e seus respectivos colaboradores a agirem em conformidade com o nosso Código de Ética e Conduta e demais Políticas internas. Tomaremos medidas adequadas quando acreditarmos que eles não correspondem às nossas expectativas éticas.

## **5. NOSSAS RELAÇÕES**

### **5.1. COLABORADORES**

#### **a. Relacionamento no Ambiente de Trabalho e Combate a Qualquer Forma de Discriminação**

As relações no ambiente de trabalho, bem como fora dele, entre Colaboradores, deverão ser sempre guiadas pelo respeito, cortesia, confiança, honestidade, ética, espírito de equipe e imparcialidade.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 4 de 13

Valorizamos a contribuição única que cada pessoa oferece à Companhia. Podemos alcançar melhores resultados quando pessoas de origens diversas - e com talentos e ideias variadas – trabalham juntas em um ambiente onde todos podem contribuir e fazer pleno uso dos seus talentos. A diversidade deve ser respeitada. Em hipótese alguma será tolerada discriminação de cor, raça, nacionalidade, credo, idade, características físicas, orientação sexual, posicionamento político ou situação socioeconômica, de modo que decisões sobre contratação, salário, promoção, sanções, rescisão ou aposentadoria deverão se basear, única e exclusivamente, nas habilidades do funcionário em desempenhar seu trabalho, de forma objetiva.

Nesse sentido, colacionam-se a seguir, de maneira exemplificativa, práticas que não serão toleradas, aplicando-se aos autores as medidas disciplinares e legais aplicáveis:

- ✓ Atitudes discriminatórias, desrespeitosas ou ameaçadoras;
- ✓ Qualquer forma de exposição e/ou depreciação de pessoas, por todo e qualquer meio;
- ✓ Adoção de posturas ofensivas, comentários depreciativos e piadas inadequadas.

Caso sejam adotadas, por parte de qualquer Colaborador, atitudes que discriminem, ofendam, ameacem ou desrespeitem outra pessoa, ou a que assim se assemelhem, é dever daqueles que tomarem ciência dessas circunstâncias o oferecimento de uma denúncia, ainda que de forma anônima, ao Departamento de Recursos Humanos da Companhia, cujos dados/meios de contato encontram-se ao final desta Política.

#### **b. Ambiente de trabalho livre de assédio e intimidação**

A Opla não irá tolerar qualquer forma de abuso ou assédio. Isso inclui ações que possam ser consideradas ofensivas, intimidadoras ou discriminatórias, dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Para fins de esclarecimento, em linhas gerais:

**Assédio moral** corresponde a toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo e intencional, através de atitudes, gestos ou palavras, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho, bem como a exposição de pessoas a situações de humilhação, degradação e/ou constrangimento, de forma prolongada, no exercício de suas atividades.

**Assédio sexual** é definido pela lei penal como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se, o agente, da sua condição de superior hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Apesar dessa definição, o assédio, em qualquer modalidade, pode ser configurado mesmo nas relações em que não há hierarquia entre os agentes.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 5 de 13

Caso qualquer Colaborador ou Terceiro identifique a ocorrência de uma das práticas acima citadas no ambiente ou em decorrência de sua atuação na Companhia, ou tenha dúvidas sobre sua configuração, é imprescindível a apresentação de uma denúncia ao Departamento de Recursos Humanos, cujos dados de contato encontram-se ao final desta Política, resguardando-se o necessário sigilo quando aplicável.

#### **c. Comportamento Pessoal dos Colaboradores**

Os relacionamentos interpessoais devem ser, acima de tudo, cordiais e respeitosos.

A fim de prevenir qualquer desconforto entre os Colaboradores, comentários ou jocosidades que contenham teor ofensivo, de maneira direta ou implícita, no âmbito profissional ou em decorrência dele, não deverão ocorrer, assim como apelidos e termos pejorativos direcionados a um indivíduo ou grupo de pessoas específico.

É completamente vedado aos Colaboradores e Terceiros que estejam no ambiente profissional da Opla:

- ✓ Consumir bebidas alcóolicas ou drogas ilícitas nas dependências da Companhia, assim como realizar atividades profissionais sob o efeito de tais substâncias;
- ✓ Utilizar os meios eletrônicos fornecidos pela Opla para armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, bem como para jogos eletrônicos ou de azar;
- ✓ Divulgar fatos, atos, noções, estratégias, documentos ou feitos de aspectos profissionais internos da Opla, em suas mídias sociais pessoais, sem autorização por escrito da Companhia, devidamente representada nos termos de seus instrumentos societários;
- ✓ Manter ou portar qualquer tipo de arma branca ou de fogo, incluindo, mas não se limitando a facas, canivetes, armas de pressão e fogo nas dependências da Empresa ou em atividades externas relacionadas à Companhia. Essa regra não se aplica para os Colaboradores que necessitam do uso de armas para o desempenho de suas funções.

Caso qualquer Colaborador ou Terceiro identifique a ocorrência de uma das práticas acima citadas no ambiente ou em decorrência de sua atuação na Companhia, ou tenha dúvidas sobre sua configuração, é imprescindível a apresentação de uma denúncia ao Departamento de Recursos Humanos, cujos dados de contato encontram-se ao final desta Política, resguardando-se o necessário sigilo quando aplicável.

#### **d. Influência Política**

Como indivíduo, todo Colaborador tem o direito de participar pessoalmente do processo político e de cooperar, de modo pessoal, com a política de sua região. No entanto, é necessário que se deixe claro que as respectivas opiniões e ações pessoais não refletem as da Companhia.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 6 de 13

É estritamente vedado aos Colaboradores utilizar quaisquer ativos ou informações de propriedade da Opla com o fim de apoiar, auxiliar ou incentivar candidatos, atos ou partidos políticos.

Caso entenda que suas atividades pessoais e políticas estejam em conflito com os negócios da Companhia, ou planeje se candidatar a um cargo público, é dever do Colaborador informar, imediata e antecipadamente, ao seu supervisor direto.

#### **e. Proteção dos Ativos da Companhia**

É dever da Opla e de todos os seus Colaboradores garantir a integridade dos ativos da Companhia, incluindo, mas não se limitando a, instalações, equipamentos, suprimentos, informações, tecnologias adquiridas ou desenvolvidas, imagem e crédito.

Para tanto, é dever de todos:

- ✓ Utilizar adequada e moderadamente os ativos da Companhia para fins empresariais legítimos relacionados diretamente às atividades e aos negócios da Opla, evitando qualquer desperdício;
- ✓ Zelar pelos ativos compartilhados da Opla, a fim de protegê-los contra perdas, danos ou abusos;
- ✓ Não utilizar quaisquer ativos da Companhia, ou mesmo associar suas marcas, a qualquer fim político ou atividade religiosa durante o horário de trabalho;
- ✓ Possuir máxima cautela quando utilizar quaisquer equipamentos tecnológicos que pertençam a Companhia com o fim de evitar ataques cibernéticos e golpes fraudulentos;
- ✓ Zelar pela reputação e imagem da Companhia, em todos os ambientes, inclusive no ambiente online.

#### **f. Execução das Atividades**

Nada é mais importante para nós do que a saúde, a segurança e a proteção da nossa força de trabalho e das comunidades onde atuamos. Devemos ser vigilantes, disciplinados e sempre nos preocupar uns com os outros.

Como forma de assegurar o bem-estar e segurança de todos os nossos Colaboradores e Terceiros, é imprescindível que sejam seguidos os seguintes preceitos:

- ✓ Não desempenhe trabalhos para os quais você não está qualificado;
- ✓ Interrompa o trabalho, seu ou de outra pessoa, se considerá-lo arriscado;
- ✓ Certifique-se de que o seu desempenho não está prejudicado por conta de, por exemplo, privação de sono, consumo de álcool ou de quaisquer drogas – inclusive medicamentos com prescrição médica ou de venda livre;
- ✓ Manifeste-se se perceber um ambiente de trabalho arriscado ou insalubre. Ouça as demais pessoas que se manifestam;

<b>Título do documento:</b>	<b>Tipo:</b> Código	<b>Ref. Documento:</b> CDG-RH-0001
<b>CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA</b>	<b>Data de Emissão:</b> 30/09/2022	<b>Revisão / Versão:</b> 30/09/2022 – V0
	<b>Área responsável:</b> Recursos Humanos	Página 7 de 13

- ✓ Tenha a expectativa de cumprir e de incentivar os nossos contratados e demais pessoas com as quais trabalhamos a cumprir as normas pertinentes de SMS (normas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde);
- ✓ Comunique, de imediato, a ocorrência de qualquer acidente, lesão, doença ou condição insegura. Nunca pressuponha que outra pessoa tenha comunicado ou comunicará um risco ou preocupação;
- ✓ Conheça os procedimentos de emergência aplicáveis ao seu local de trabalho;
- ✓ Conheça e siga as 10 Regras de Ouro da Companhia:
  1. ANÁLISE DE RISCO  
Realize uma análise prévia das situações de risco, causas e consequências nas tarefas em que atuar.
  2. BLOQUEIO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS  
Identifique e bloqueie as fontes de energia de máquinas e equipamentos durante as manutenções, quando necessário.
  3. HABILITAÇÃO E AUTORIZAÇÃO  
Não realize as atividades se não estiver treinado, autorizado e apto nos termos das normas de segurança do trabalho.
  4. FERRAMENTAS ADEQUADAS  
Não utilize equipamentos e ferramentas defeituosas ou improvisadas.
  5. USO DO EPI  
É obrigatório o uso de equipamentos de segurança em áreas operacionais e durante a execução das atividades.
  6. ÁLCOOL E DROGAS  
Não trabalhe sob o efeito de álcool e drogas que possam comprometer o seu domínio de raciocínio e reflexos usados para evitar acidentes.
  7. SUSTENTABILIDADE  
Respeite a vida e o meio ambiente.
  8. PROCEDIMENTOS  
Cumpra com os procedimentos operacionais, de segurança, e solicite revisões sempre que necessário.
  9. EQUIPAMENTOS NÃO AUTORIZADOS  
Não acesse áreas classificadas utilizando equipamentos não autorizados, como por exemplo, aparelhos celulares.
  10. RESTRIÇÃO DE ACESSO  
Não acesse a área isolada ou sinalizada (tais como, local de operações e manutenções) sem a devida autorização.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 8 de 13

#### **g. Conflito de Interesse**

É dever dos Colaboradores se pautar sempre pela ética e legalidade, de modo a evitar ações que conflitem com os interesses da Opla ou venham causar dano à sua imagem/reputação.

A título exemplificativo, destacam-se algumas situações que podem ser caracterizadas como conflito de interesses:

- ✓ Influenciar ou promover a realização de negócios por parte da Opla com agentes que o Colaborador detenha relação pessoal;
- ✓ Realizar tarefas externas, de cunho profissional, que possam afetar o desempenho do colaborador nas atividades que exerce em benefício da Companhia;
- ✓ Utilizar recursos da Opla para atender exclusivamente a interesses pessoais;
- ✓ Dispor de informações obtidas no âmbito profissional para a obtenção de vantagens pessoais.

Caso qualquer Colaborador ou Terceiro identifique a ocorrência de uma das práticas acima citadas no ambiente ou em decorrência de sua atuação na Companhia, ou tenha dúvidas sobre sua configuração, é imprescindível a apresentação de uma denúncia ao Departamento de Recursos Humanos, cujos dados de contato encontram-se ao final desta Política, resguardando-se o necessário sigilo quando aplicável.

#### **h. Tolerância zero à retaliação**

A Companhia não tolera retaliações. A retaliação pode assumir diversas formas, por exemplo: ameaças, intimidação, exclusão, humilhação e suscitação de questões de forma dolosa ou em má fé.

Caso qualquer Colaborador acredite que tenha sofrido retaliação, ou conheça alguém que a tenha sofrido, entre em contato imediatamente com nosso departamento de Recursos Humanos, pelos meios descritos abaixo.

### **5.2. RELAÇÃO COM TERCEIROS**

A Opla compromete-se a manter práticas adequadas, legítimas e diversificadas de comunicação com todos aqueles com quem mantiver relação.

#### **a. Relação com Clientes**

É dever de todos os Colaboradores da Companhia atender aos Clientes com excelência, em consonância com as diretrizes profissionais internas aplicáveis ao caso, garantindo um atendimento ágil, objetivo e completo, sempre pautado na boa-fé, privacidade e integridade.



<b>Título do documento:</b>	<b>Tipo:</b> Código	<b>Ref. Documento:</b> CDG-RH-0001
<b>CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA</b>	<b>Data de Emissão:</b> 30/09/2022	<b>Revisão / Versão:</b> 30/09/2022 – V0
	<b>Área responsável:</b> Recursos Humanos	Página 9 de 13

É dever de todos, incluindo pessoas físicas ou jurídica que venham, algum dia, a celebrar qualquer contrato com a Companhia, observar os seguintes preceitos:

- ✓ Conhecer este Código de Ética e Conduta e toda e qualquer política da Opla aplicável;
- ✓ Atuar, interna e externamente, de modo ético, e com total integridade;
- ✓ Adotar toda e qualquer medida para prevenção de atos de suborno e corrupção, de modo a observar os preceitos dispostos na Lei 12.846/2013;
- ✓ Respeitar acordos e convenções coletivas de trabalho e de natureza fiscal e ambiental;
- ✓ Oferecer um ambiente de trabalho seguro e livre de quaisquer formas de discriminação e preconceito, pugnando, sempre, pela saúde física e psicológica dos agentes;
- ✓ Combater, no limite de sua responsabilidade, a escravidão moderna, o que inclui qualquer forma de trabalho forçado, trabalho involuntário servidão por dívida ou trabalho infantil;
- ✓ Garantir a veracidade de todas as informações prestadas à Opla, no âmbito ou não de contratos celebrados;
- ✓ Respeitar a livre concorrência entre as empresas, observando, em especial, os preceitos dispostos na Lei nº 12.529/2011 (“Lei de Defesa da Concorrência”), na Lei nº 8.137/1990 (“Lei dos Crimes Contra a Ordem Econômica”) e em diplomas correlatos.

#### **b. Relação com Terceiros**

A escolha de parceiros e fornecedores deve se basear, primordialmente, em aspectos relativos à idoneidade, conformidade, ética e confiabilidade desses agentes. Nesse sentido, este Código de Ética e Conduta deve ser apresentado aos Terceiros, tão logo se estabeleça uma relação formal recíproca, e observado ao longo de suas interações.

É dever de todos os Colaboradores da Companhia atender aos fornecedores e parceiros com excelência e integridade.

É dever de todos os fornecedores e parceiros da Opla, além daqueles previstos na seção acima, destinados aos Clientes da Companhia:

- ✓ Respeitar as normas e procedimentos internos para entrada e saída da sede da Opla;
- ✓ Respeitar as normas de segurança interna da Opla, incluindo, mas não se limitando, a utilização, sempre que comparecer à sede ou outras unidades físicas da Companhia, de todos os equipamentos de proteção utilizados pelos Colaboradores;
- ✓ Zelar pela melhor qualidade possível de todos os bens, produtos e serviços ofertados à Opla.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 10 de 13

## 6. DISPOSIÇÕES GERAIS

### a. Utilização de Informações Privilegiadas

Todas as informações obtidas em decorrência da relação profissional ou pessoal mantida com Clientes e Terceiros com relações comerciais existentes ou potenciais com a Opla, não divulgadas publicamente, serão consideradas como informações privilegiadas, e, nesse sentido, deverão ser, incontestavelmente, mantidas em sigilo por todos os Colaboradores.

É estritamente proibida, a todo Colaborador, a prática de qualquer um dos seguintes atos:

- ✓ Compra e/ou venda de valores mobiliários da Companhia ou de qualquer outra empresa mercado, caso disponha de informações privilegiadas;
- ✓ Difusão de informações inverídicas para manipular o preço de valores mobiliários da Companhia ou de qualquer outra empresa do mercado;
- ✓ Oferecimento de “dicas” ou conselhos para familiares, amigos ou conhecidos sobre valores mobiliários da Companhia ou de outra empresa do mercado quando estiver em posse de informações privilegiadas.

Tais disposições permanecerão válidas mesmo após eventual desligamento do Colaborador.

### b. Prevenção de Condutas Anticoncorrenciais

A Opla, naquilo que lhe couber, promoverá, defenderá, e respeitará os ditames do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, observando todos os preceitos legais dispostos na Lei de Defesa da Concorrência, na Lei dos Crimes Contra a Ordem Econômica e em diplomas correlatos.

É vedada a todos os Colaboradores da Companhia a prática dos seguintes atos:

- ✓ Combinar, manipular ou ajustar preços ou condições comerciais com concorrentes;
- ✓ Compartilhar, solicitar, ou receber de concorrentes, informações comercialmente sensíveis, como, por exemplo dados recentes e projeções futuras de custos; política de precificação; nível de capacidade e planos de expansão; estratégias de marketing; principais Clientes e descontos praticados; salários de funcionários; fornecedores e termos de contrato respectivos; informações confidenciais de marcas, patentes e pesquisa e desenvolvimento; planos de aquisição e estratégias competitivas;
- ✓ Participar de reuniões, almoços, encontros, ou quaisquer eventos similares com funcionários de empresas concorrentes para discutir e/ou trocar informações comercialmente sensíveis, ainda que de maneira informal;
- ✓ Realizar acordos ou manter entendimentos para fins de divisão do mercado, seja pelo lado da oferta ou da demanda;

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 11 de 13

- ✓ Promover, incentivar, ou participar de conluíus voltados para a adoção de conduta comercial uniforme ou concertada;
- ✓ Promover, incentivar, ou participar de conluíus voltados para limitação à entrada de novos concorrentes no mercado;
- ✓ Recusar de venda de bens ou prestação de serviço;
- ✓ Discriminar adquirentes ou fornecedores;
- ✓ Manipular o mercado, artificialmente, de qualquer forma;
- ✓ Tolerar que demais Colaboradores de mesmo nível hierárquico, superiores ou subordinados, mantenham contatos indevidos com concorrentes.
- ✓ Dificultar a atividade de fiscalização ou investigação de órgãos ou agentes públicos no exercício de sua função.

Caso qualquer Colaborador ou Terceiro identifique a ocorrência de uma das práticas acima citadas, ou tenha dúvidas sobre sua configuração, é imprescindível a apresentação de uma denúncia ao Departamento de Recursos Humanos, cujos dados de contato encontram-se ao final desta Política, resguardando-se o necessário sigilo quando aplicável.

#### **c. Prevenção à Fraude, à Corrupção, e à Lavagem de Dinheiro**

A Opla, naquilo que lhe couber, promoverá, defenderá, e respeitará a integridade no ambiente negocial público e privado, observando a Lei de Defesa da Probidade Administrativa, a Lei Anticorrupção Empresarial, entre outras normas legais no combate à corrupção.

A Companhia repudia toda e qualquer forma de fraude, corrupção e lavagem de dinheiro, sendo vedada, a todos os seus Colaboradores, a adoção de qualquer uma das práticas a seguinte descritas:

- ✓ Solicitar, prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente através de terceiros, vantagem indevida a agente público ou privado, com a finalidade de influenciar ou orientar qualquer decisão que afete os negócios da Companhia;
- ✓ Induzir, persuadir, incentivar ou auxiliar, de qualquer forma, demais Colaboradores a assumirem comportamentos impróprios, em favor da Opla, para obter vantagens indevidas;
- ✓ Utilizar-se de pessoa física ou jurídica para, de alguma forma, financiar, patrocinar ou de qualquer modo auxiliar na prática de atos ligados, direta ou indiretamente, a fraude, corrupção e lavagem de dinheiro;
- ✓ Desviar, para uso pessoal ou demais fins ilícitos, quaisquer bens e ativos da Opla.

<b>Título do documento:</b>	<b>Tipo:</b> Código	<b>Ref. Documento:</b> CDG-RH-0001
<b>CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA</b>	<b>Data de Emissão:</b> 30/09/2022	<b>Revisão / Versão:</b> 30/09/2022 – V0
	<b>Área responsável:</b> Recursos Humanos	Página 12 de 13

Nos casos em que o Colaborador estiver sob ameaça, perigo, ou qualquer outra situação que coloque em risco sua segurança e integridade física ou psicológica, deverá adotar medidas para cessar a intimidação sofrida e apresentar a competente comunicação ao Departamento de Recursos Humanos, cujos dados de contato encontram-se ao final desta Política, resguardando-se o necessário sigilo quando aplicável.

#### **d. Conformidade com a legislação corrente**

Caso qualquer disposição deste Código de Ética e Conduta afronte, contradiga ou viole princípio ou preceito normativo ou jurisprudência corrente majoritária, o trecho em questão será derogado, prevalecendo, nesse sentido, o entendimento da lei e do Poder Judiciário brasileiro.

## **7. PENALIDADES APLICÁVEIS A VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

Caso o presente Código seja violado, serão aplicadas, após o desenvolvimento de um procedimento interno de sindicância, em que será garantido ao investigado o devido contraditório e a ampla defesa, as medidas disciplinares a seguir:

- ✓ Advertência verbal,
- ✓ Advertência por escrito,
- ✓ Suspensão,
- ✓ Demissão sem justa causa,
- ✓ Demissão com justa causa, ou
- ✓ Rescisão contratual.

Para a imposição de referidas medidas, levar-se-á em consideração, sempre que cabível, a gravidade da conduta, a boa-fé do infrator, o contexto da prática, e a reincidência do infrator.

Sem prejuízo das medidas disciplinares em questão, as condutas que desrespeitem a legislação, uma vez devidamente apuradas, serão reportadas às autoridades competentes, ocasionando possíveis consequências nas searas civil, criminal, fiscal, societária e/ou administrativa.

Título do documento:	Tipo: Código	Ref. Documento: CDG-RH-0001
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	Data de Emissão: 30/09/2022	Revisão / Versão: 30/09/2022 – V0
	Área responsável: Recursos Humanos	Página 13 de 13

## 8. CANAL DE DÚVIDAS E DENÚNCIAS

Os Colaboradores e Terceiros (i) que tiverem qualquer dúvida no tocante à aplicação da lei ou deste Código e/ou (ii) que tiverem ciência da violação (posta ou potencial) de lei ou deste Código, deverão reportar o ocorrido no Canal de Denúncias da Opla, operado pelo respectivo Departamento de Recursos Humanos, onde será garantido o sigilo do contato e uma efetiva resposta em tempo adequado, caso o indivíduo que acessa o referido Canal tenha ofertado meio de comunicação para tanto.

O Canal de Denúncias da Companhia pode ser acessado pelo envio de e-mail, ao seguinte endereço eletrônico [rh@oplalogistica.com.br](mailto:rh@oplalogistica.com.br).

O Departamento Jurídico interno da Opla pode, outrossim, ser acionado para o esclarecimento de dúvidas no tocante à conformidade com a legislação aplicável e ao cumprimento deste Código.