



CÓDIGO DE CONDUTA DOS COLABORADORES 2026

CÓDIGO DE CONDUTA DOS COLABORADORES

SUMÁRIO

| | | |
|--------|---|------|
| 1 | OBJETIVO | P. 1 |
| 2 | ABRANGÊNCIA | P. 2 |
| 3 | NOSSOS PRINCÍPIOS | P. 3 |
| 4 | CONDUTA | P. 4 |
| 4.1 | Conduitas não aceitáveis | P. 4 |
| 4.1.1 | Integridade | P. 4 |
| 4.1.2 | Comunicação | P. 4 |
| 4.1.3 | Transparência | P. 4 |
| 4.1.4 | Segurança | P. 4 |
| 4.1.5 | Direitos humanos | P. 4 |
| 4.1.6 | Relacionamento com pessoas e entidades públicas | P. 4 |
| 4.2 | Conduitas esperadas | P. 4 |
| 4.2.1 | Oportunidades iguais para todos | P. 4 |
| 4.2.2 | Relacionamentos pessoais | P. 4 |
| 4.2.3 | Relacionamento com Clientes | P. 4 |
| 4.2.4 | Relacionamento com Fornecedores | P. 4 |
| 4.2.5 | Relacionamento com Poder Público | P. 4 |
| 4.2.6 | Relacionamento com Concorrentes e com Fornecedores | P. 4 |
| 4.2.7 | Relacionamento com a | P. 4 |
| 4.2.8 | Confidencialidade das informações e Informação privilegiada | P. 4 |
| 4.2.9 | Proteção de Dados Pessoais e da Companhia (LGPD) | P. 4 |
| 4.2.10 | Doação, Presentes, brindes, hospitalidade e entretenimento | P. 4 |
| 4.2.11 | Conflito de interesses | P. 4 |
| 4.2.12 | Uso dos bens e instalações a Companhia | P. 4 |
| 4.2.13 | Segurança do trabalho e bem-estar | P. 4 |
| 4.2.14 | Anticorrupção | P. 4 |
| 4.2.15 | Atividades políticas | P. 4 |
| 4.2.16 | Assédios Moral e Sexual | P. 4 |
| 4.3 | Outras condutas | P. 4 |
| 5 | VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA | P. 4 |
| 6 | CANAL DE DENÚNCIA | P. 4 |
| 7 | DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO | P. 4 |
| 8 | GLOSSÁRIO | P. 4 |
| 9 | TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO | P. 4 |

1. OBJETIVO

O presente Código de Conduta (“Código”) tem o objetivo de orientar os colaboradores, independente de cargo ou função (“Colaboradores”), os parceiros de negócios, que exerçam atividade em nome da Sercomtel S.A. - Telecomunicações . (“Companhia”) e fornecedores (“Fornecedores”) a identificar e adotar os comportamentos esperados no ambiente de trabalho.

Este Código tem um papel fundamental na cultura, a qual deve ser disseminada na estrutura existente, norteando a atuação diária de todos os participantes do desenvolvimento da Companhia.

Em um ambiente de mercado competitivo, é fundamental que as organizações, todos os seus Colaboradores e Fornecedores zelem para que toda e qualquer forma de relacionamento, interno ou externo, seja conduzido dentro de um ambiente estritamente profissional, ético e íntegro, baseado no absoluto cumprimento dos compromissos assumidos, preservando a lealdade e assegurando a transparência de suas ações.

A Companhia está comprometida com a ética e a transparência e conta com o apoio e a cooperação de cada um para divulgação, preservação e proteção desse compromisso.

2 ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta se destina a todos os Colaboradores, gestores (supervisores, coordenadores, gerentes, diretores, presidência, vice-presidências), todas as pessoas que trabalham direta ou indiretamente na Sercomtel S.A. - Telecomunicações, membros de Comitês e do Conselho de Administração.

A responsabilidade pelo cumprimento de suas determinações é compartilhada entre todos, independentemente de cargo ou função.

É aplicável a todas as unidades de negócio que compõem a Companhia, suas subsidiárias, controladas e controladoras.

O Código deve ser aplicado, implementado e supervisionado pela área competente, observando estritamente as regras estabelecidas neste Código e diretrizes das políticas internas da Companhia.

3. NOSSOS PRINCÍPIOS

➤ PAIXÃO PELO CLIENTE

Sem cliente, não há Sercomtel. Trabalhamos para que todos os clientes (internos e externos) tenham sempre uma experiência surpreendente.

➤ ORIENTAÇÃO PARA O RESULTADO

Somos orientados por entregas. Muitas, rápidas e ótimas. Um dia sem entregas é um dia perdido.

➤ CRENÇA NA TRANSPARÊNCIA

Abrimos caixas, dados e idéias. Guardar informações é um erro inaceitável.

➤ INCENTIVAMOS O PROTAGONISMO

Desafios são oportunidades para quem quer brilhar. Se há um problema pegue pra você e resolva.

➤ CRIAMOS CONEXÃO

Não existe um indivíduo sem um todo. Não existe uma área sem uma empresa. Levantamos e criamos contato próximo e autêntico com nossos colegas.

➤ BUSCAMOS TRANSFORMAÇÃO

Muito mais que inovar, queremos ser um marco na vida dos nossos clientes, fornecedores e funcionários. Entendemos que repetir as mesmas fórmulas não irá iniciar a transformação.

4 CONDUITAS

4.1 Condutas não aceitáveis

4.1.1 INTEGRIDADE

- Utilizar o cargo para pedir favores ou serviços pessoais a outro Colaborador ou a parceiros e Fornecedores que tenham relações com a Companhia;
- Manter interesses pessoais, políticos, econômicos e financeiros com empresas parceiras, concorrentes, clientes ou fornecedores, caso esses interesses possam influenciar suas ações no desempenho das atividades relacionadas à Companhia;
- Utilizar, divulgar ou repassar, para benefício próprio ou de Fornecedores, metodologias, conhecimento ou informações confidenciais e privilegiadas da Companhia;
- Estabelecer relações que apresentem conflito de interesses, que envolvam empresas próprias, pessoas de seu relacionamento pessoal e/ou profissional;
- Exercer ou compactuar com atividades e/ou práticas que envolvam a dissimulação da origem ilícita de recursos – “lavagem de dinheiro”;
- Contratar Fornecedores que não atendam à legislação, as normas/políticas e os princípios de responsabilidade social.

4.1.2 COMUNICAÇÃO

- Emitir e/ou divulgar informações não-oficiais de qualquer espécie;
- Disseminar qualquer informação de estratégia da Companhia sem autorização das áreas competentes;
- Utilizar dos bens e acessos corporativos (e-mail, Teams) para fins pessoais.

4.1.3 TRANSPARÊNCIA

- Não colaborar com apurações ou investigações promovidas internamente ou por órgãos fiscalizadores externos;
- Usar métodos ilegais ou antiéticos na obtenção de informações competitivas para a Companhia.

CONDUTAS

Condutas não aceitáveis

4.1.4. SEGURANÇA

- Expor a si mesmo ou a qualquer pessoa a perigos que possam causar lesões ou acidentes;
- Permitir condições inadequadas de trabalho que possam ser inseguras, degradantes ou prejudiciais à saúde física, mental, emocional ou moral dos Colaboradores;
- Praticar qualquer tipo de agressão, assédio ou conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça.

4.1.5. DIREITOS HUMANOS

- Desrespeitar a proteção dos direitos humanos;
- Tolerar, permitir e/ou compactuar com o emprego de mão de obra escrava ou infantil;
- Discriminar qualquer pessoa, em razão de cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, credo, religião, culto, idade, deficiência, doença, ideologia, origem regional, aparência, nacionalidade, estado civil, escolaridade, hierarquia, cargo, função ou outros.

4.1.6 RELACIONAMENTO COM PESSOAS E ENTIDADES PÚBLICAS

- Utilizar os recursos e o nome da Companhia para atuação, doação ou contribuição político-partidária;
- Oferecer, prometer, dar, direta ou indiretamente, pagamentos, doações, brindes, presentes ou benefícios a agentes públicos, partidos políticos e/ou a seus membros, candidatos a cargos políticos e/ou familiares, com o intuito de obter benefício em nome da Companhia e/ou em benefício próprio ou para terceiros;
- Cometer qualquer ato de suborno, corrupção passiva ou ativa e/ou pagamentos de facilitações a entidades públicas que comprometam a integridade da Companhia.

CONDUTAS

4.2 Condutas esperadas

4.2.1 OPORTUNIDADES IGUAIS PARA TODOS

Todos os Colaboradores devem receber tratamento justo e igualitário, sem qualquer discriminação de etnia, idade, gênero, orientação sexual, religião, nível de escolaridade ou limitações físicas.

4.2.2 RELACIONAMENTOS PESSOAIS

A Companhia preza por um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, cujo convívio seja baseado na transparência e no espírito de equipe, contando, para tanto, com um relacionamento pessoal cordial e respeitoso.

Relacionamentos íntimos entre Colaboradores da Companhia que estejam relacionados hierarquicamente de forma direta ou indireta, também podem ensejar conflitos de interesse. Por esta razão, caso um Colaborador se encontre nesta situação, deve reportar a situação imediatamente à área de Recursos Humanos, para que sejam tomadas as medidas cabíveis, se necessárias.

4.2.3 RELACIONAMENTO COM CLIENTES

O relacionamento com os clientes da Companhia deve ser sempre pautado pela ética, integridade e profissionalismo, buscando sempre garantir a qualidade do produto e em linha com os melhores padrões de mercado e conforme as exigências legais.

Na relação com clientes, é dever de todo Colaborador:

- Estabelecer a transparência nas práticas comerciais;
- Respeitar os acordos setoriais e os contratos firmados, dentro dos limites legais;
- Assumir uma postura aberta e interessada em relação a críticas e sugestões;
- Garantir que o cliente receba um retorno claro, ágil, objetivo e satisfatório a suas dúvidas e solicitações;
- Reconhecer e comunicar eventuais equívocos ou imprecisões cometidos;
- Respeitar a privacidade, garantindo que as informações sobre o cliente sejam tratadas com confidencialidade e utilizadas em uma base sigilosa, apenas com seu conhecimento;
- Basear estratégias de marketing e comunicação na clareza de objetivos para que o cliente não tenha dúvidas sobre a qualidade do produto e/ou serviço adquirido.

CONDUTAS

Condutas esperadas

4.2.4 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Toda contratação de Fornecedores destinada ao atendimento das demandas da Companhia ou de seus clientes deverá ser pautada pela imparcialidade, por critérios objetivos e que levem em consideração a reputação, a experiência e a qualidade dos produtos e/ou serviços a serem contratados.

O contrato decorrente de qualquer relacionamento comercial deve ser analisado pelo Departamento Jurídico da Companhia e aprovado pelas áreas responsáveis.

4.2.5 RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

Todas as nossas relações, parcerias e negócios com órgãos do Poder Público, em todas as suas instâncias, devem ser pautados na honestidade, transparência, responsabilidade e cumprimento das normas legais aplicáveis.

Não será tolerada qualquer prática de fraude, ilegalidades, ato de corrupção, oferecimento de suborno, propina ou pagamentos similares, inclusive transnacional, obedecendo às legislações locais, tais como, mas não limitado à Lei Federal no 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção Brasileira”), Decreto nº 11.129/2022, Lei Federal nº 9.613/1998 (“Lei de Crimes de “Lavagem” ou Ocultação de Bens, Direitos e Valores”), entre outros.

4.2.6 RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES E COM FORNECEDORES

Considerando que a Companhia defende e respeita os princípios da livre concorrência e da ética, o relacionamento com nossos concorrentes, inclusive por meio de Associações, deve ser justo, honesto, ético e dentro dos parâmetros legais estabelecidos pelas leis internacionais, nacionais ou locais que disciplinam as relações de concorrência, especialmente a Lei no 12.529/2011 e normas relacionadas.

São vedadas quaisquer condutas que limitem, ou tenham possibilidade de limitar, a livre concorrência.

O relacionamento com os concorrentes deve existir de forma saudável e jamais objetivando acordos quanto a preços, capacidades de produção, repartição de mercado, territórios de venda ou programas de produção e atitudes que eliminem a competição.

CONDUTAS

Condutas esperadas

4.2.7 RELACIONAMENTO COM IMPRENSA E MÍDIAS SOCIAIS

A Companhia, por meio exclusivo da Diretoria e das áreas Comercial, Marketing e Comunicação Corporativa, mantém canal aberto com a imprensa, tornando disponíveis todas as informações não confidenciais, não protegidas por sigilo e necessárias ao esclarecimento e divulgação de suas ações.

Apenas as Diretorias e as áreas Comercial, Marketing e Comunicação Corporativa da Companhia estão autorizadas a falar em nome dela, bem como a fazer comentários sobre quaisquer de suas subsidiárias, controladas e controladoras à imprensa ou a quaisquer outros grupos externos, como entrevistas para revistas, participação em pesquisas, apresentação em palestras e seminários, blogs e listas de discussão.

É recomendada ainda uma atuação de forma responsável nas mídias sociais, evitando abordagens desrespeitosas, discriminatórias ou que possam gerar um entendimento desfavorável, tanto para o profissional quanto para a Companhia.

Também não é permitida a divulgação de fotos, vídeos e utilização da marca da Companhia sem a autorização das áreas Comercial, Marketing e Comunicação Corporativa.

4.2.8 CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

As informações produzidas ou obtidas em decorrência das atividades da Companhia, quando não foram oficialmente divulgadas nos canais oficiais (site, fatos relevantes, comunicados ao mercado etc.) ou compartilhadas com a mídia, são consideradas confidenciais, independentemente da existência de uma obrigação formal de confidencialidade.

Informação confidencial abrange toda informação que não pode ser divulgada e que, se exposta, poderá ser útil aos concorrentes e danosa à Companhia, seus clientes ou Acionistas.

Se houver qualquer dúvida quanto à confidencialidade de qualquer informação, o Colaborador deverá procurar seu superior imediato, que poderá ajudar com essa questão e, quando tiver a necessidade de compartilhar informações sensíveis com partes relacionadas ao negócio, apenas deverá prosseguir após a assinatura de termo de confidencialidade ("NDA") entre as partes.

CONDUTAS

Condutas esperadas

4.2.9 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DA COMPANHIA (LGPD)

A Companhia sempre esteve comprometida com mecanismos voltados à segurança da informação e, após a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei no 13.709/2018), buscou fortalecer as iniciativas relacionadas ao tema, construindo um Sistema de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais sólido.

Para isso, os Colaboradores ou terceiros que atuem em nome da Companhia e que, em razão do desempenho de suas atividades, necessitem acessar ou manusear quaisquer Dados Pessoais, devem agir em estrita conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis relativos à proteção de Dados Pessoais e zelar pela confidencialidade necessária no exercício de suas atribuições na Companhia, ainda que posteriormente a eventual desligamento.

4.2.10 DOAÇÃO, PRESENTES, BRINDES, HOSPITALIDADE E ENTRETENIMENTO

A Companhia não admite nenhuma concessão ou recebimento de presentes, brindes, hospitalidade ou entretenimento, direta ou indiretamente, a qualquer Colaborador ou Fornecedores que atue em seu nome, em troca de vantagens pessoais ou de negócios, feitos na tentativa de influenciar negócios futuros. Brindes e presentes não devem gerar benefício pessoal ou influenciar decisões de negócios.

Benefícios, brindes e ações de hospitalidades e entretenimento devem ter valor simbólico, nunca superior a R\$350,00, e só devem ser oferecidos ou recebidos desde que não gere nenhum conflito de interesses e/ou que não seja praticado a Fornecedores que estejam em negociação para formalização do contrato.

Essa prática, quando ocorrida, dentro dos limites da política interna, deve ser contabilizada e informada.

É vedada qualquer doação a órgão ou instituição pública, independentemente do valor ou intenção.

Se houver dúvida sobre ser permitido ou não a concessão ou recebimento de um benefício, brinde ou hospitalidade, a área de Recursos Humanos deve ser formalmente consultada.

CONDUTAS

Condutas esperadas

4.2.11 CONFLITO DE INTERESSES

O Conflito de Interesses ocorre quando os interesses pessoais de um Colaborador ou qualquer pessoa a ele relacionada (incluindo familiar, entre outras pessoas próximas) forem ser divergentes ou conflitantes com os interesses da Companhia e/ou de seus clientes.

Situações de potencial conflito de interesse podem existir, porém, devem ser sempre evitadas ou minimizadas.

Também se deve evitar parcerias comerciais com empresas de propriedade de pessoas próximas e familiares de Colaboradores, que tenham relação de decisão ou influência sobre o contrato de fornecimento ou que tenham qualquer tipo de relacionamento com a Companhia.

Todos os nossos Colaboradores assumem o compromisso de reportar à área de Recursos Humanos quaisquer situações atuais ou futuras que possam ensejar Conflitos de Interesses.

4.2.12 USO DOS BENS E INSTALAÇÕES DA COMPANHIA

A Companhia se reserva o direito de interceptar, monitorar e registrar qualquer comunicação através de tais sistemas, nos termos da lei. Espera-se que todos os Colaboradores protejam a segurança de tais sistemas, obedecendo as regras de acesso e uso adequado.

As instalações e aparelhos eletrônicos e demais materiais de trabalho disponibilizados pela Companhia não podem ser disponibilizados a Fornecedores e devem seguir as premissas estabelecidas na Política de Segurança da Informação.

O Colaborador e Fornecedores deverão seguir todas as normas, procedimentos e recomendações de segurança adotadas pela Companhia. Eventual extravio de ativo ou patrimônio da Companhia será investigado, sujeitando-se o Colaborador ou Fornecedores responsável a penalidades disciplinares.

CONDUTAS

Condutas esperadas

4.2.13 SEGURANÇA NO TRABALHO E BEM ESTAR

A Companhia cumpre integralmente a legislação envolvendo segurança do trabalho, garantindo a todos os seus Colaboradores e Fornecedores condições adequadas de trabalho, baseada nos princípios de higiene, saúde, conforto e salubridade e realizando ações preventivas e corretivas.

É de responsabilidade dos Colaboradores estarem atentos às normas e procedimentos para a realização de suas atividades profissionais, preservando sua integridade e de seus colegas.

Desta forma, é obrigatória a realização dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais e o uso de Equipamento de Proteção Individual (“EPIs”) na execução das atividades de campo, sempre que necessário e, observando os procedimentos de Segurança do Trabalho.

Todos os Colaboradores e Fornecedores devem comunicar ao setor de segurança do trabalho sempre que identificarem situações em desacordo com os padrões e regulamentos aplicáveis ou quaisquer condições no ambiente de trabalho e/ou em nossas linhas de produção que possam ameaçar a integridade física ou o bem-estar de todos.

4.2.14 ANTICORRUPÇÃO

São vedadas quaisquer condutas que possam ser interpretadas como um ato de corrupção ou, ainda, que de alguma forma possa ser considerada um ato lesivo à Administração Pública, nacional ou estrangeira, por qualquer Colaborador ou Fornecedores.

Assim, é uma obrigação diária prevenir, combater e proibir qualquer atividade relativa à lavagem de dinheiro, devendo o Colaborador e os Fornecedores ter atenção para formas incomuns ou padrões complexos de pagamento pagamentos de alto valor em espécie transferências incomuns de/para países não relacionados à transação clientes ou fornecedores com operações de aparente falta de integridade clientes ou fornecedores que demonstrem comportamentos que busquem evitar o registro de informações e transações que envolvam partes direta ou indiretamente associadas a Lavagem de Dinheiro ou sonegação fiscal.

Em toda e qualquer modalidade de contratação, na qual a Companhia seja a parte contratante, além de ser formalizada em instrumento contratual próprio, deverá conter, necessariamente, Cláusula Anticorrupção, validada pelo Departamento Jurídico.

CONDUTAS

Condutas esperadas

4.2.15 ATIVIDADES POLÍTICAS

Toda atividade político-partidária deve ser exercida fora do ambiente de trabalho e do horário de expediente, sem o uso de quaisquer recursos da Companhia, sendo estritamente vedada qualquer forma de veiculação de propaganda política nas instalações ou em qualquer propriedade da Companhia.

Não é permitido que o Colaborador, após eleito a um cargo público, mantenha o seu cargo na Companhia, sendo necessário a escolha entre ambos.

Caso algum Colaborador tenha o cônjuge ou parentes de primeiro grau em cargos públicos, deve-se reportar ao gestor imediato, a área de Recursos Humanos, e caso sua atividade tenha relação com a pessoa politicamente exposta solicitar o repasse a outro Colaborador, assim evitando qualquer possível conflito de interesses.

4.2.16 ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Assédio, em geral, significa insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém e, consiste na abordagem repetida de uma outra pessoa com a intenção de obter favores, sexuais ou não, de maneira imposta.

O Assédio Moral ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa. Pode se configurar através de atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes e que apresentem características diversas como, por exemplo, mas não se limitando condição para dar ou manter emprego influir nas promoções da carreira do assediado ou prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Nenhum tipo de assédio será tolerado dentro das suas unidades de negócio da Companhia ou em qualquer outro lugar onde estejam presentes seus Colaboradores ou Fornecedores.

Portanto, não são admitidas ameaças de nenhum tipo nem pressões antiéticas, principalmente aquelas que visem a obtenção de vantagens indevidas.

O Assédio Sexual, além de conduta reprovável, também é crime conforme o Código Penal Brasileiro e, além das medidas disciplinares internas a serem tomadas, o agente poderá ser condenado à prisão.

Qualquer ocorrência de assédio, seja moral ou sexual, deve ser comunicada imediatamente pelo Canal de Denúncia da Companhia ou a área de Recursos Humanos, para que as providências cabíveis sejam tomadas.

CONDUTAS

4.3 Outras condutas

A fim de satisfazer os compromissos assumidos neste Código, os colaboradores devem:

- Agir de forma proativa com objetividade, honestidade, dignidade, respeito, transparência, integridade, lealdade, cortesia e colaboração em todas as atividades.
- Exercer suas atividades com pontualidade e assiduidade, ciente de que sua ausência provoca danos ao trabalho organizado, abstendo-se de cumprir regularmente sua jornada de trabalho fora do horário previsto em contrato, salvo com autorização expressa do superior hierárquico.
- Promover um ambiente de trabalho sadio, limpo, seguro e protegido, adotando medidas de preservação da integridade física, mental e moral, abstendo-se de comportar-se de maneira incompatível com o ambiente profissional.
- Contratar e adquirir produtos e serviços disponibilizados pela Companhia, sempre que possível.
- Apoiar na divulgação, interna e externamente, sobre a existência deste Código de Conduta, estimulando o seu cumprimento e comprometimento.
- Não divulgar informações que possam causar impacto na cotação dos títulos da Companhia e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores;
- Não emitir acusações falsas ou divulgar e fomentar fatos, intrigas, boatos e imagens que possam causar qualquer tipo de constrangimento para os demais colaboradores e para a própria Companhia.
- Não ingressar, comercializar, portar ou consumir qualquer tipo de bebida alcoólica ou droga ilícita no ambiente de trabalho ou, em qualquer dependência da Companhia, bem como apresentar-se embriagado no serviço ou sob efeito de alguma droga ilícita.
- Não portar armas de qualquer espécie nas dependências da Companhia, salvo para os profissionais expressamente autorizados, em razão da natureza da sua atividade e previsão legal.
- Não retirar/desviar da Companhia, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, material, ferramenta, equipamento, livro ou qualquer outro tipo de bem pertencente a seu patrimônio;
- Participar dos treinamentos, cursos e eventos promovidos pela Companhia.

5

VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA

A definição de medidas disciplinares é consequência do julgamento de um desvio em relação ao Código de Conduta ou infração às leis e/ou normas internas, podendo chegar até no término do contrato de trabalho do infrator por justa causa.

A aplicação de sanções devido a transgressões às normas deste Código será apreciada caso a caso e deverá considerar:

- A natureza e a gravidade da transgressão;
- O cargo do transgressor e suas responsabilidades;
- O histórico do transgressor e as circunstâncias atenuantes;
- Os meios utilizados e os fins almejados;
- Os riscos envolvidos;
- As possíveis consequências da sanção.

Qualquer profissional que viole as disposições deste Código de Conduta e das diretrizes neste documento referenciadas, ou os princípios e normas de conduta por eles adotados, está sujeito a medidas disciplinares a serem analisadas pela área competente e validadas pelo Jurídico e pela área de Recursos Humanos, tais como:

- Advertências (verbais ou escritas);
- Suspensão;
- Sanções, inclusive pecuniárias;
- Demissão (justa causa ou não);
- Processos judiciais.

A área de Recursos Humanos tem autonomia, independência e atribuição de receber e analisar as denúncias sobre irregularidades e atos ilícitos, bem como dar os encaminhamentos adequados para a sua apuração, em conformidade com o presente instrumento, com as normas internas e nos termos da Lei.



CANAL DE DENÚNCIA

Comprometida com a conduta ética e visando assegurar maior transparência, segurança e o necessário tratamento confidencial, a Companhia disponibilizará Canais de Denúncia, abertos e amplamente divulgados ao público interno e externo, que poderão ser utilizados para encaminhar denúncias de eventuais violações ao presente Código e demais normas da Companhia.

As denúncias serão analisadas pelas áreas competentes da Companhia, que irão assegurar o tratamento confidencial e seguro a quem relatar as ocorrências. O sigilo da apuração será rigorosamente mantido e medidas apropriadas serão adotadas, de acordo com as evidências obtidas através do processo de análise e investigação.

As comunicações de ocorrências de violação ao Código de Conduta, feitas de boa-fé por qualquer Colaborador, não causarão nenhum tipo de retaliação. Contudo, a Companhia repudia a prática da denúncia vazia, conspiratória e vingativa, constituindo violação ao presente Código a apresentação de falsas acusações ou informações incorretas ou inverídicas.

Os Canais de Denúncia estão disponíveis em duas formas distintas, a saber em sítio eletrônico e telefone específicos.

As denúncias serão encaminhadas para a área competente, a qual irá analisar e averiguar o teor das informações e, em conjunto com o Departamento Jurídico e a área de Recursos Humanos, irá aplicar as devidas sanções, se necessário.

Caso a denúncia se refira ao Conselho de Administração, à Diretoria Estatutária e Não Estatutária e/ou Gerências, deverá ser imediatamente encaminhada a área competente, que procederá com a sua análise e com a adoção das medidas cabíveis, bem como a contratação de uma empresa especializada terceira para tratamento, se necessário.

CANAL PARA DENÚNCIA

E-mail: canaldedenuncias@sercomtel.net.br

Carta: Rua Professor João Cândido, n° 555
Londrina/PR – A/C Recursos Humanos



DIVULGAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

Este Código de Conduta será amplamente divulgado para todos os Colaboradores da Companhia, pelos diversos meios de comunicação utilizados, em versão eletrônica, cabendo à área de Recursos Humanos a responsabilidade por sua orientação e o esclarecimento de dúvidas dos Colaboradores.

Os Colaboradores da Companhia deverão participar de treinamentos sobre as disposições deste Código e as demais políticas da Companhia.

Tais treinamentos são obrigatórios aos Colaboradores e são realizados, no mínimo, uma vez a cada ano.

8

GLOSSÁRIO

COLABORADORES

Toda pessoa física que tenha vínculo estatutário/fiduciário com a Companhia ou que preste serviços de natureza não eventual (rotineira) e onerosa (percebe salário) à Companhia, e encontra-se subordinada à Companhia, atuando sob sua orientação. Inclui, além do empregado contratado sob o regime da CLT, estagiários, menores aprendizes e empregados temporários.

CLIENTE

Toda pessoa física ou jurídica que avaliou, presenciou demonstração, solicitou orçamento, adquiriu ou possa vir a adquirir os produtos ou serviços oferecidos pela Companhia.

CONCORRENTE

Aquele que oferta o mesmo produto ou serviço para um mesmo público-alvo, com uma mesma faixa de preço em um mesmo tipo de PDV (Ponto de Venda).

DOAÇÃO

Transferência de bens ou recursos financeiros a outra pessoa física ou jurídica.

FORNECEDORES

Toda pessoa física ou jurídica que atua direta ou indiretamente em nome ou em favor da Companhia, na qualidade de prestador de serviços, fornecedor, consultor, independentemente de contrato formal.

LAVAGEM DE DINHEIRO

Processo no qual criminosos transferem os fundos obtidos com atividades ilegais (exemplo: fraude, terrorismo, tráfico de drogas, contrabando de armas e corrupção) para negócios legítimos, a fim de ocultar sua origem criminosa.

MEDIDA DISCIPLINAR

Ação aplicada ao Colaborador ou ao parceiro de negócios/comercial, no caso de não cumprimento ao descrito no Código de Conduta, em Políticas e outras diretrizes internas da Companhia, ou em contrato firmado com a Companhia, podendo chegar à rescisão de contrato e até a procedimentos civis e criminais.

PARCEIROS E NEGÓCIOS/COMERCIAIS

Todos os terceiros independentes, pessoa física ou jurídica, que, por meio de contrato ou qualquer outro tipo de acordo, participam ou permitem, ainda que indiretamente, a persecução do objeto social da Companhia (exemplos: fornecedores, consultores, técnicos, representantes comerciais, clientes etc.)

GLOSSÁRIO

TRABALHO INFANTIL

Toda forma de trabalho exercido por menores de 12 anos de idade, em quaisquer atividades econômicas qualquer trabalho entre 12 e 14 anos que não seja trabalho leve todo trabalho abaixo dos 18 anos definido pela Organização Internacional do Trabalho – OIT como sendo as "piores formas de trabalho infantil".

VANTAGEM INDEVIDA

Qualquer benefício, ainda que não econômico e independentemente do valor, tais como: presentes, brindes, viagens, refeições, hospedagens, entretenimentos e oportunidades de trabalho que possam resultar em contrapartida pessoal ou para os negócios da Companhia, porém, que em condições normais de negócio a Companhia não teria direito ou, se tivesse direito, o teria em condições ou em prazo diferente do auferido.



TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Declaro que, nesta data, recebi, tomei conhecimento, li e compreendi as disposições contidas no Código de Conduta de Colaboradores da Sercomtel S.A. - Telecomunicações, que me foi entregue e onde foram incorporadas, entre outras, as disposições da Lei nº 12.846/13 e nº 9.613/98, bem como do Decreto 8.420/15.

Dessa forma, me comprometo a respeitar e cumprir, no desempenho de minhas atividades, todos os termos, condições e princípios éticos contidos no Código de Conduta da Companhia.

A violação dos itens deste Código caracterizará falta grave e justo motivo para rescisão contratual sujeita às penalidades previstas em contrato e na legislação brasileira em vigor.

Nome: _____

Matrícula: _____

Função ou Cargo: _____

Data: ____/____/____.

Assinatura: _____



SERCOMTEL™

