

CÓDIGO DE **ÉTICA** **E CONDUTA**



ADEMICON
consórcio e investimento



a d e m i c o n . c o m . b r

SUMÁRIO

1. MENSAGEM DA DIRETORA-PRESIDENTE	03
2. ABRANGÊNCIA, CUMPRIMENTO E CONFORMIDADE	04
3. PRINCÍPIOS ÉTICOS GERAIS E VALORES	05
4. TREINAMENTOS	06
5. DIRETRIZES DE COMPORTAMENTO	06
5.1 ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM CLIENTES	08
6. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇO E PARCEIROS COMERCIAIS	08
7. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO	09
8. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES	10
9. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS	10
10. RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS	10
11. CONFLITO DE INTERESSES	12
12. ACIONISTAS, INVESTIDORES EM POTENCIAL E ANALISTAS DE MERCADO:	15
13. UTILIZAÇÃO ADEQUADA DAS INFORMAÇÕES E DOS DADOS	15
14. BENS E RECURSOS DA EMPRESA	17
15. RELAÇÕES PÚBLICAS	18
16. SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE	18
17. CONDUTA PROFISSIONAL, CONFIDENCIALIDADE, DEVER DE SIGILO E NEGOCIAÇÃO COM INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA	19
18. CANAL DE DENÚNCIAS	19
19. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES	20
20. DISPOSIÇÕES GERAIS	21
21. TERMO DE ADESAO	22



1. MENSAGEM DA DIRETORA-



Tatiana Schuchovsky Reichmann
Diretora-Presidente

O objetivo do **Código de Ética e Conduta** (“Código”) da **Ademicon Participações S.A.** (“Ademicon” ou “Companhia”) é reforçar o nosso compromisso com os valores e princípios éticos que cultivamos ao longo dos nossos 30 anos de Companhia: respeito, integridade e transparência. É com esses critérios que a Ademicon atua perante seus administradores, parceiros e colaboradores!

Assim, acreditamos que o presente documento reflete o nosso compromisso com os princípios éticos e com as boas práticas de governança corporativa, os quais deverão ser aplicados no nosso dia a dia, na condução dos negócios e nos relacionamentos com os clientes, consorciados e parceiros.

Para tanto, o nosso Código de Ética e Conduta foi criado para servir como um guia corporativo que tem como finalidade esclarecer e formalizar as diretrizes que devem pautar o fortalecimento do nosso time e do nosso negócio.

É um prazer tê-lo conosco, e ressaltamos que seu papel é fundamental nessa consolidação.

Conto com seu apoio na disseminação e prática desses princípios.

Boa leitura!



2. ABRANGÊNCIA, CUMPRIMENTO E CONFORMIDADE

Este Código se aplica aos administradores, membros do Conselho Fiscal (quando instalado), membros dos comitês de assessoramento, empregados, estagiários e demais colaboradores e representantes da Companhia (“colaboradores”) e, no que couber, aos acionistas da Companhia, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais da Companhia e suas controladas.

Todo o público mencionado acima tem, por compromisso, conhecer e cumprir o Código, a legislação e regulamentação aplicáveis à Companhia e às suas respectivas atividades profissionais, assim como o estatuto social e as demais políticas e regras internas da Companhia, cabendo-lhes observar a assegurar o cumprimento e a difusão de tais normas e diretrizes no exercício de suas funções e nos relacionamentos internos e externos da Companhia, colaborando para facilitar a sua implantação. Para tanto, todos devem ler cuidadosamente, compreender e se familiarizar com os procedimentos detalhados neste Código, além de realizar a comunicação de qualquer descumprimento deste, ou ainda, de atitudes suspeitas das quais tiverem ciência.

Em nenhuma hipótese, a alegação sobre o desconhecimento de disposições deste Código ou de quaisquer obrigações legais ou regulamentares aplicáveis poderá ser utilizada como argumento de defesa a respeito de eventuais desvios e/ou descumprimentos.

Este Código não descreve todas as leis, regulamentos ou requisitos que podem se aplicar aos colaboradores, os quais devem se certificar de que conhecem as regras que se aplicam a si e cumpri-las. Se algum colaborador tiver alguma dúvida sobre as normas eventualmente aplicáveis, deve buscar aconselhamento junto ao departamento jurídico/compliance ou ao Canal de Denúncias.



3. PRINCÍPIOS ÉTICOS GERAIS E VALORES

Os princípios éticos da organização, as boas práticas de governança corporativa e a ética profissional são pilares nos quais estão fundamentadas as atividades da Ademicon.

Nós, como Ademicon:

- **Pensamos grande:** para os nossos clientes, oferecemos nada menos que o melhor.
- **Temos a mente aberta:** somos abertos ao novo, fazendo a cada dia uma Ademicon melhor e mais tecnológica.
- **Somos empreendedores:** grandes resultados se conquistam mais facilmente ao vestir a camisa da empresa.
- **Fazemos parte de uma corrente do bem:** antes de sermos uma empresa, somos humanos. Por isso, a prioridade é o bem-estar de todos.

Para tanto entendemos que todas as ações dos colaboradores, como consequência do seu vínculo com a Companhia, deverão ser sempre orientadas por valores éticos, dentre os quais os seguintes:

Relação Interpessoal:

1. Respeito pelas pessoas;
2. Valorização dos colaboradores;
3. Divulgação de informações de forma clara;
4. Não discriminação e valorização da diversidade.

Relação Interpessoal:

1. Respeito e cumprimento de acordos firmados;
2. Respeito às leis e regulamentações;
3. Zelo pelas informações apresentadas pelos clientes, tanto pela fidedignidade, como pela sua guarda;
4. Preservação das estratégias e informações sigilosas da empresa e do grupo de clientes;
5. Ter postura ativa para combater todas as formas de corrupção;
6. Não ter envolvimento em situações de conflito de interesse;
7. Respeito aos concorrentes;
8. Ter postura ativa para combater a exploração do trabalho infantil e/ou análogo ao escravo;
9. Ter postura ativa para combater assédio sexual ou moral.



Relação com o Meio Ambiente:

1. Conscientização e preservação ambiental em prol da qualidade de vida individual e coletiva;
2. Desenvolvimento sustentável com visão para o futuro;
3. Promover o uso sustentável dos recursos naturais e demais recursos, buscando evitar ou minimizar desperdícios.

Relação com a sociedade:

1. Manter o compromisso com o investimento social em nossa comunidade, incentivando a doação e o trabalho voluntariado;
2. Respeito e ética em nossas ações de marketing;
3. Incentivo e colaboração com Institutos e ONGs;
4. Incentivo a projetos sociais e/ou ambientais.

4. TREINAMENTOS

Os colaboradores deverão ser capacitados e periodicamente atualizados em relação às práticas disciplinadas por este Código, sendo prevista a realização de treinamentos, mediante acesso aos vídeos disponíveis em nosso canal da UCA – Universidade Corporativa Ademicon, com essa finalidade.

5. DIRETRIZES DE COMPORTAMENTO

Como agir em determinadas situações?

Todos estamos sujeitos a passar por dilemas éticos e controversos em nossa trajetória profissional. Sempre que isso ocorrer, pergunte a si mesmo:

O fato ou a decisão está de acordo com:

- A lei;
- As políticas e normas, incluindo este Código;
- Meus valores pessoais.

Como eu me sentiria caso minha decisão:

- Aparecesse nos jornais;
- Fosse exposta à minha família;
- Prejudicasse ou colocasse alguém em risco.



Atitudes Não Toleráveis:

- A desqualificação pública (inclusive em mídias sociais) por meio de piadas, insultos ou insinuações vexatórias;
- O tratamento dos subordinados e demais pessoas com desrespeito;
- A perseguição a colaboradores, clientes, fornecedores, visitantes ou quaisquer outras pessoas com as quais se mantenha relações profissionais, por meio de ameaças explícitas ou disfarçadas, ou pelo exercício arbitrário de uma posição de poder;
- O assédio sexual, praticado mediante declarações não desejadas, carinhos não correspondidos ou manifestações não verbais de natureza sensual;
- Trabalhar, a serviço da Companhia, sob efeito de bebidas alcoólicas ou substâncias entorpecentes;
- Tratar os produtos Ademicon sem a qualidade e o critério exigido pela Companhia;
- Aceitar e contribuir, em qualquer esfera, inclusive nas atividades da Companhia ou de seus parceiros, com qualquer forma de exploração do trabalho de maneira ilegal/degradante;
- Agir em nome da Ademicon sem respeitar as limitações de sua representação;
- Assinar qualquer documento, representar ou exercer autoridade em nome da Companhia sem que esteja especificamente autorizado a fazê-lo.



5.1. ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM CLIENTES

A Ademicon zela pelo respeito às leis de proteção aos direitos dos consumidores em todas as localidades em que opera, uma vez que a nossa essência, a nossa preocupação maior, são os nossos clientes.

A Ademicon tem como objetivo identificar o que o cliente precisa e conseguir entregar através dos seus serviços e/ou produtos.

Esperamos que nossos colaboradores e parceiros busquem encantar o cliente da Ademicon, a fim de realizar um atendimento com qualidade e agilidade, entender expectativas trazidas e passar informações claras e robustas para as dúvidas apresentadas.

Ainda, esperamos que as negociações sejam realizadas com transparência e que todos os clientes sejam devidamente orientados sobre os benefícios e eventuais riscos existentes, de modo que não haja mal-entendidos.

Fica vedado:

- a) Causar constrangimento ao cliente;
- b) Concluir vendas sem a devida anuência ou formalização da contratação pelo cliente;
- c) Negociar com base em rumores, dados não confiáveis ou não autorizados por lei e por nossos regulamentos;
- d) Discriminar ou restringir clientes por gênero, cultura ou etnia, raça ou cor, condição social, religião, idade, estado civil, orientação sexual, convicções políticas ou filosóficas, características físicas permanentes ou temporárias, deficiência, nacionalidade, ou por qualquer outro motivo.

6. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇO E PARCEIROS COMERCIAIS

A escolha e contratação de fornecedores para provimento de bens materiais e serviços deve ser efetuada com base em critérios estritamente técnicos, profissionais e éticos, sem qualquer tipo de favorecimento real ou aparente e/ou vantagens indevidas entre as partes.

A seleção deve ser conduzida por meio de processos pré-determinados, tais como concorrência ou cotação de preços, visando garantir a melhor relação entre custo e benefício para a Companhia.



A Ademicon não tolera o emprego de mão de obra escrava, infantil ou que seja realizado através de práticas discriminatórias contra os colaboradores das partes envolvidas.

A Ademicon estimula seus fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros comerciais a também adotarem mecanismos de integridade, de combate à corrupção e fraudes de quaisquer naturezas, uma vez que este Código abrange todas as contratações da Companhia.

A contratação de partes relacionadas à Companhia, conforme definido nas normas contábeis, deverá observar as regras de transparência e alçada previstas no estatuto social e na política interna da Companhia sobre o tema.

Os colaboradores deverão diligenciar para que os fornecedores, parceiros comerciais e prestadores de serviço conheçam e respeitem as disposições deste Código.

7. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

A Ademicon não tolera qualquer forma de corrupção, suborno ou pagamento de facilitação a agentes públicos, nacionais, estrangeiros ou transnacionais.

O relacionamento da Companhia com agentes e órgãos públicos deve ser realizado com objetividade, transparência e com respeito às leis e regulamentos vigentes, sempre mediante os canais oficiais e por vias formais.

Visando esclarecer possíveis dúvidas na relação com o poder público, a Ademicon editou política específica, onde detalha de forma abrangente as precauções que devem ser adotadas por seus colaboradores (Política Anticorrupção).

NOSSAS RECOMENDAÇÕES:

Seja verdadeiro, preciso e cooperativo ao lidar com funcionários do poder público. Toda conversa com fiscais deve ser feita com a participação de pelo menos dois colaboradores em uma sala apropriada para o trabalho, devidamente formalizada e instruída dos documentos pertinentes.

EXEMPLO – Recebi um par de ingressos para um evento esportivo de alto nível. Estou aguardando uma aprovação de uma licença importante para uma de nossas operações e sei que um funcionário do governo envolvido na aprovação torce para um dos times do evento. Eu poderia convidar o funcionário do governo? Você não deve receber ingressos ou oferecê-los a ninguém, inclusive um funcionário do poder público, pois ao fazer isso, criará um conflito de interesses junto ao funcionário público e poderá violar nossa Política Anticorrupção.



8. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

A Ademicon preza pelo respeito à Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/11) e, portanto, entendemos que a concorrência deve ser leal, sem qualquer engajamento em negócios lesivos ao consumidor, à sociedade ou à administração pública, não tolerando qualquer forma de acordo com concorrentes em desacordo com a legislação concorrencial aplicável, incluindo com o objetivo de divisão e repartição de mercado ou clientes.

A Ademicon condena a obtenção e a utilização de informações confidenciais de seus concorrentes, para qualquer finalidade, assim como a prática de calúnia, injúria ou difamação e a propaganda enganosa contra seus concorrentes.

9. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Como parte da sua responsabilidade corporativa, a Companhia ou suas controladas poderão doar produtos ou recursos financeiros no intuito de apoiar atividades de pesquisa científica, arte e cultura, projetos sociais e educacionais. Como princípio, todas as doações devem obedecer aos requisitos de transparência, com propósitos claros e objetivos e devem ser fundamentados por documentação hábil.

Estão proibidas doações a partidos e candidatos políticos em nome da Ademicon e/ou suas sociedades controladas, assim como de suas unidades licenciadas, em respeito à Lei nº 9.504/1997.

Patrocínios são permitidos e utilizados na promoção da marca, propaganda ou oportunidade para a Companhia no sentido de demonstrar ou promover seus serviços e/ou produtos.

Todas as doações e patrocínios realizados em nome da Ademicon deverão ser previamente aprovadas pela Diretoria estatutária da Companhia e submetidas para ciência do departamento jurídico/compliance.

10. RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS

As relações no ambiente de trabalho devem ser lastreadas pela cortesia, respeito e bons hábitos para com os colegas. O colaborador deve contribuir para a conservação e melhoria do meio ambiente, higiene, segurança, saúde e bem-estar das pessoas. Deve haver predomínio da lealdade, confiança, colaboração, conduta compatível com os valores da companhia e com a busca contínua por resultados, sempre com respeito à ética. Os colaboradores são responsáveis por manter os superiores imediatos totalmente informados acerca das questões que envolvam assuntos e atividades da companhia.



É fundamental reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional existentes segundo as características, habilidades e contribuições de cada colaborador. A Ademicon respeita as individualidades e as diversidades de seus colaboradores, não tolerando qualquer forma de preconceito ou discriminação de qualquer natureza, condutas abusivas e constrangedoras, ameaças, intimidações e assédios de qualquer natureza contra seus colaboradores, administradores, licenciados, autorizados, fornecedores, prestadores de serviço ou cometidos por estes contra terceiros com quem a companhia se relaciona.

Todos os colaboradores e, especialmente, aqueles que exerçam funções de gerência, promoverão relações baseadas no respeito pela dignidade dos demais, a participação, a equidade e a colaboração mútua, contribuindo para um ambiente de trabalho respeitoso, com o objetivo de atingir um clima de trabalho positivo.

Discriminação e preconceito

A Ademicon tem o compromisso de oferecer oportunidades iguais a seus colaboradores, bem como promover a diversidade no ambiente de trabalho, despida de atos de discriminação de qualquer natureza, assédio moral e sexual, intimidação, abuso de poder, constrangimento e retaliação.

Mão de obra escrava e infantil

A Ademicon preza pelo respeito à legislação trabalhista e aos direitos humanos, não tolerando, dentro ou fora de suas instalações, qualquer forma de exploração do trabalho, adulto ou infantil, ou prática que viole os direitos humanos. Nesse sentido, a Companhia não admite qualquer forma de trabalho forçado, com limitações, sem remuneração ou involuntário, bem como qualquer prática de trabalho escravo ou condições de trabalho análogas à escravidão.

Os colaboradores deverão agir diligentemente para evitar que sejam firmados contratos entre a Companhia que qualquer parte que esteja ou esteve envolvida com alegações de trabalho escravo ou de condições de trabalho análogas à escravidão.

Bebidas alcóolicas, drogas e armas

Os colaboradores não poderão consumir ou estar sob a influência de bebidas alcóolicas, drogas ilícitas ou demais substâncias entorpecentes durante suas jornadas de trabalho ou atuando em representação da Companhia, dentro ou fora de suas dependências. Não é permitido o porte de armas dentro das dependências da Ademicon por qualquer pessoa, exceto aos profissionais de segurança, quando devidamente autorizados por lei e por contrato. Os colaboradores também não estão autorizados a portar armas em eventos externos, quando estejam atuando em representação da Companhia.



NOSSAS RECOMENDAÇÕES:

Para tanto, nunca se comporte de uma maneira que seja ofensiva, insultante, intimidadora, maliciosa ou humilhante. Não faça piadas ou comentários sobre raça, etnia, religião, preferência sexual, gênero, idade, aparência ou deficiência física ou intelectual de uma pessoa. Jamais distribua ou exponha material ofensivo, incluindo fotos ou desenhos inapropriados. Nunca utilize os recursos da Ademicon para transmitir material ofensivo ou de qualquer forma impróprio.

EXEMPLO – Em nossa última reunião de departamento, um colega da minha equipe fez uma pergunta, e nosso gestor disse que era uma pergunta burra. Essa não é a primeira vez que vejo isso acontecer. Todos comentam sobre esse comportamento, mas ninguém se sente confortável para tomar uma atitude. O que devo fazer?

A atitude de seu gestor, além de recorrente e depreciativa, parece deixar todos desconfortáveis, principalmente seu colega. Se achar apropriado, pergunte a seu colega como ele se sentiu naquela situação, dividindo com ele que você achou ter sido um comportamento inapropriado. Incentive-o a falar com o seu gestor e, caso não funcione, com o superior acima dele e o departamento de recursos humanos. Caso necessário, recomende a utilização do Canal de Denúncias..

11. CONFLITO DE INTERESSES

Atividades paralelas

A Ademicon apoia a livre iniciativa e o empreendedorismo dos colaboradores. No entanto, os seguintes critérios precisam ser observados para que a Companhia e demais colaboradores não sejam prejudicados, sem prejuízo de outras disposições contidas na legislação e/ou regulamentação aplicável, normas e políticas internas da Companhia, bem como em contrato de trabalho ou vinculação do colaborador com a Companhia:

- a) Os colaboradores da Companhia não poderão exercer outras atividades durante suas jornadas de trabalho ou que prejudiquem os seus rendimentos na execução de suas funções na Ademicon;
- b) Ainda que fora do horário de trabalho, outras atividades desenvolvidas pelos colaboradores não poderão ser conflitantes com os negócios ou interesses da Ademicon;
- c) A Ademicon não permite a comercialização de produtos ou serviços dentro de suas dependências;
- d) Os colaboradores ou seus cônjuges não poderão ser fornecedores da Ademicon ou prestar serviços para a Companhia, ainda que através de empresas onde figurem como sócios minoritários ou fora do horário de trabalho. Exceções a esta regra serão avaliadas pela Diretoria estatutária da Ademicon, com ciência do departamento jurídico/compliance.



Brindes, presentes e hospitalidades

A troca de brindes, presentes e hospitalidades é permitida pela Companhia, desde que não representem vantagens indevidas às partes envolvidas ou às empresas representadas por estas.

Os colaboradores poderão aceitar brindes e presentes, no valor de até R\$ 100,00, de parceiros comerciais da Companhia. Valores em espécie não são permitidos, ainda que inferiores a esta quantia.

Poderão ser aceitos convites para eventos técnicos, de qualquer valor, desde que ofertados de forma institucional (não nominal) e a escolha dos participantes seja de competência da Ademicon.

Convites e ingressos para eventos culturais ou esportivos deverão observar a mesma regra acima (não nominais) e as suas utilizações deverão ser previamente aprovadas pela Diretoria estatutária da Ademicon.

Os colaboradores não estão autorizados a solicitar brindes, presentes, hospitalidades ou qualquer desconto pessoal aos parceiros comerciais da Ademicon. A mesma regra cabe a presentes oriundos de clientes e/ou licenciados/autorizados por atividades realizadas no decorrer do expediente, devendo exceções desta regra serem avaliadas pela Diretoria estatutária da Ademicon.

Os brindes em desacordo com este Código devem ser educadamente recusados ou devolvidos.

Parentesco e relacionamento afetivo no setor corporativo

Ao promover a diversidade e a não discriminação no ambiente de trabalho, a Ademicon respeita as relações afetivas e de parentesco que podem ocorrer entre os colaboradores, com observância aos cuidados abaixo e assim evitando favorecimentos de qualquer natureza.

- a)** Colaboradores com grau de parentesco ou que mantêm relação afetiva não poderão trabalhar no mesmo departamento ou sob a mesma liderança hierárquica;
- b)** Não é permitida a relação de subordinação direta entre parentes e colaboradores que mantêm relações afetivas entre si;
- c)** O parentesco ou a relação afetiva entre colaboradores não são permitidos quando o cargo de um exercer influência sobre o cargo do outro;
- d)** Colaboradores corporativos que mantêm relacionamento afetivo entre si deverão adotar postura estritamente profissional nas dependências da Ademicon, bem como em eventos externos em que estejam representando a empresa;
- e)** É dever de cada colaborador corporativo informar à Ademicon caso possua relação de parentesco ou relacionamento afetivo com outro profissional da empresa, direto ou indireto.

Exceções às regras acima poderão ser avaliadas pela Diretoria estatutária da Ademicon, com ciência do departamento jurídico/compliance.



Atividades políticas

A Ademicon respeita a liberdade de opinião, assim como o livre associativismo a partidos políticos de seus colaboradores, desde que nenhum recurso, informação ou bens da Companhia sejam aplicados ou utilizados nessas atividades.

Os colaboradores não poderão utilizar roupas ou adereços com conotações políticas dentro das dependências da Ademicon ou em eventos em que estejam representando a Companhia. Também não é permitida a utilização dos meios eletrônicos e sistemas da Ademicon para a realização de campanhas políticas ou divulgação de material com conotação política.

Mídias sociais

As mídias sociais são ferramentas extremamente válidas para a realização de campanhas e divulgação da marca, bem como de notícias relacionadas ao mercado de atuação da Ademicon. Todavia, são meios que também promovem extrema visibilidade da Companhia e, por isso, cuidados precisam ser tomados:

- a)** Nenhum colaborador não autorizado previamente e por escrito pela Ademicon poderá se manifestar em redes sociais em nome da Ademicon, ainda que para promover a sua defesa e o assunto seja de seu domínio e alçada;
- b)** A Ademicon respeita a liberdade de expressão de seus colaboradores em seus perfis particulares, desde que a sua utilização não denegre a imagem da empresa, dos demais colaboradores ou de seus parceiros comerciais.

Sem limitar as disposições acima, é proibido postar nas redes sociais fotos, áudios ou vídeos contendo informações de colaboradores, de clientes ou da Companhia sem autorização para tanto ou comunicação enganosa, abusiva, discriminatória, violenta e que se aproveite da fragilidade de grupos vulneráveis.



12. ACIONISTAS, INVESTIDORES EM POTENCIAL E ANALISTAS DE MERCADO:

A Ademicon é empresa constituída de acordo com a Lei das S.A. (Lei nº 6.404/76) e está sujeita à regulamentação da CVM e da B3, assim como às regras e aos princípios de boa governança corporativa definidos pelo Banco Central do Brasil – BACEN.

Temos o intuito de defender os interesses dos nossos acionistas com métodos pautados nos valores e princípios éticos da Companhia e, desta forma, visamos assumir uma postura de transparência e equidade para garantir o acompanhamento eficiente das atividades da Ademicon. Também temos como objetivo construir uma gestão que minimize os riscos do negócio, de forma a proporcionar a valorização da marca Ademicon.

Qualquer comunicação envolvendo acionistas, investidores e outros eventuais agentes de mercado de capitais deverão ser realizadas pela área de Relações com Investidores da Companhia e deverá ser pautada por rigorosa observância aos princípios éticos e à legislação e à regulamentação aplicável, incluindo, sem limitação, a Lei das S.A., as normas exaradas pela CVM e pela B3, as normas contábeis e as políticas e normas internas da Companhia.

13. UTILIZAÇÃO ADEQUADA DE INFORMAÇÕES E DADOS

Todos os colaboradores devem observar as políticas de segurança da informação da Companhia.

É proibida a obtenção de acessos não autorizados a redes de computador internas ou conectados à internet e/ou às áreas restritas, executando-se os acessos a sites da Internet necessários ao desempenho das atividades do colaborador na Companhia.

Informações da Ademicon, colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros deverão ser tratadas sempre com confidencialidade, ainda que estes dados sejam de domínio público.

✓ Informações confidenciais não devem ser reveladas a terceiros, incluindo outros colaboradores que não atuem no mesmo processo ou projeto.

Adicionalmente, ressaltamos que a Ademicon respeita os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), razão pela qual esclarecemos que os colaboradores, licenciados ou autorizados não estão autorizados a colher, modificar, tratar dados fornecidos pelos clientes sem que haja autorização e finalidade expressas.

✓ É dever de cada colaborador, licenciado ou autorizado manter sob sigilo qualquer informação a respeito das operações ou dos clientes.



Para os propósitos deste Capítulo, é considerada informação confidencial:

- Toda e qualquer informação não pública sobre clientes;
- Dados cadastrais;
- Informações relacionadas a quaisquer negócios e operações, concluídos ou em andamento, da Companhia, seus clientes atuais e potenciais, fornecedores e prestadores de serviço, incluindo entre outras, informações sobre estratégias e planos de negócio.

Ademais, a Ademicon mantém programa de prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo.

A Ademicon repudia e monitora, por meio das informações a que tem acesso, qualquer ação que possa implicar lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, tanto por parte dos nossos clientes como por parte de parceiros comerciais e terceiros.

Nesse contexto, somos solidários ao esforço que o Banco Central e o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf) estão realizando para a Prevenção de Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo, conforme política específica sobre o assunto.

Adicionalmente às orientações acima, os colaboradores deverão conhecer e cumprir a legislação e regulamentação aplicáveis relacionadas à proteção de dados e informações confidenciais, observar e zelar pela manutenção da confidencialidade das informações privilegiadas a que tenham acesso, bem como se abster de negociar valores mobiliários de emissão da Companhia com base em informações privilegiadas a que tenham acesso, em observância à legislação e regulamentação aplicáveis.

Deverão ser rigorosamente observadas as regras e procedimentos constantes da Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários da Companhia por aqueles colaboradores aos quais se apliquem suas disposições.

NOSSAS RECOMENDAÇÕES:

Esperamos que você efetue o cadastro do cliente utilizando todas as informações apresentadas e, ainda, faça pesquisas complementares. Possuindo todas as informações sobre nossos clientes e mantendo-as registradas, a Ademicon saberá com quem está negociando, conhecerá sua capacidade financeira e, de alguma forma, minimizará o risco de ser usada para lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo.

Avalie se o cliente tem capacidade financeira para pagar as parcelas de consórcio e se a renda dele é compatível com as parcelas pagas.



Como consultor, você é responsável pelo completo preenchimento do cadastro, devendo esforçar-se para, no limite permitido pela lei aplicável, buscar informações que por acaso desconheça e atentar-se para questões relevantes principalmente relacionadas a comprometimento de renda, fazendo a diligência necessária para prevenção aos crimes de LD/FT – Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.

Em caso de dúvidas, consulte a política específica, e, restando dúvidas, acione o departamento jurídico/compliance ou o Canal de Denúncias antes de tomar qualquer decisão.

EXEMPLO: Estou cadastrando um cliente e notei que se trata de uma pessoa jurídica que tem outra pessoa jurídica como sócia. O que devo fazer?

A proposta de adesão de pessoas jurídicas deve ser devidamente preenchida no momento da venda com todas as informações cadastrais, incluindo as informações dos seus sócios, controladores, diretores, procuradores e empresas integrantes do mesmo grupo, bem como os beneficiários finais, conforme regras específicas em outras políticas.

14. BENS E RECURSOS DA EMPRESA

Os equipamentos de informática, sistemas de telefonia, programas de acesso à rede local, internet, intranet, correio eletrônico, aplicativos de negócios e demais bens e recursos da Companhia devem ser utilizados de forma correta e adequada, exclusivamente para fins profissionais.

Os colaboradores não devem utilizar ou instalar softwares ou programas web que não sejam de propriedade da Ademicon, homologados por esta, ou de empresa contratada, ainda que gratuitos.

A Ademicon orienta os colaboradores a não armazenarem quaisquer dados pessoais nos softwares e equipamentos da Companhia. Os recursos e bens de comunicação deverão ser utilizados com parcimônia, evitando-se situações como tempo prolongado de uso, volume excessivo de chamada/toque, brigas ou conversas em alto tom.

A Ademicon poderá requerer e acessar de forma remota todos os bens e recursos disponibilizados aos colaboradores, diretos ou indiretos, sem a necessidade de ciência ou consentimento destes. Desta forma, mediante o respeito às leis aplicáveis, a Companhia poderá acessar, copiar, coletar, revisar, exportar, capturar imagens e transferir dados armazenados nos e-mails corporativos, assim como em qualquer outro software ou sistema de propriedade da empresa.



15. RELAÇÕES PÚBLICAS

Sem prejuízo das atribuições da área de Relações com Investidores da Ademicon em linha com a lei e regulamentação aplicáveis, políticas e normas internas, a Ademicon possui uma área de Marketing que é responsável por manter relação com a imprensa, de forma a preservar a acuracidade das informações e a proteção de dados sigilosos.

Possuímos profissionais treinados para responder de modo coerente e transparente, todas as consultas do público em geral, da imprensa, autoridades e parceiros, sempre resguardando as estratégias comerciais e a segurança das informações e dados da Companhia.

Ao identificar qualquer propaganda ou notícia que comprometa a imagem da Companhia ou que contenha informações incorretas, pedimos ao colaborador que informe imediatamente a área responsável pelo relacionamento com a imprensa.

16. SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE

Os cuidados com a saúde e segurança dos colaboradores são preceitos fundamentais da Ademicon, a qual realiza todas as suas operações com a devida observância às leis e regulamentos aplicáveis, sempre com rigoroso padrão de qualidade. Da mesma forma, é preocupação constante da Ademicon os cuidados com a proteção do meio ambiente e a preservação de seus recursos, assim como a correta destinação de eventuais resíduos e materiais.

NOSSAS RECOMENDAÇÕES:

Esperamos que você identifique, avalie e tome medidas para controlar os riscos à saúde e à segurança associados ao seu trabalho. Nesse sentido, é imprescindível que você interrompa imediatamente qualquer trabalho que possa contribuir para um incidente ambiental ou comunitário significativo, comunicando ao seu supervisor qualquer impacto real ou potencial ao ambiente.

EXEMPLO – Vi um colaborador com sintomas de Covid. Como devo proceder?

Você deve considerar primeiro expor suas preocupações junto ao seu gestor. Caso sinta-se pouco confortável em fazê-lo, ou não tenha tido sucesso na tentativa, você deve levar este assunto ao departamento de recursos humanos e, caso seja necessário, ao Canal de Denúncias.



17. CONDUTA PROFISSIONAL

Todos os colaboradores devem dedicar suas horas de trabalho e esforços aos interesses da Companhia, evitando quaisquer atividades incompatíveis com os seus interesses ou que possam vir a comprometê-los, bem como manter em sigilo os fatos e informações de natureza confidencial, assim como preservar a imagem da Companhia. Para assuntos referentes à proteção de dados dos clientes, dos colaboradores, dos parceiros e fornecedores, por favor consultar a política específica e o item 13 acima.

Ainda no que diz respeito ao horário de trabalho, os empregados da Companhia devem cumprir suas respectivas jornadas, verificadas por meio do registro eletrônico. Por isso, os empregados devem ser diligentes quanto ao registro dos horários de chegada, saída e intervalos.

18. CANAL DE DENÚNCIAS

A Companhia dispõe de canal de denúncias em seu site, acessível gratuitamente a todos os colaboradores e terceiros que mantenham relações com a Companhia (“Canal de Denúncias”).

O Canal de Denúncias tem por principal objetivo contribuir para a observância e o cumprimento deste Código, sendo destinado essencialmente a: (i) esclarecer dúvidas de interpretação relacionadas ao Código e/ou à legislação e regulamentação aplicáveis à Companhia, ao estatuto social da Companhia ou a demais normas e políticas internas da Companhia; (ii) receber e analisar denúncias, internas e externas, relativas ao eventual descumprimento de qualquer disposição deste Código, da legislação e da regulamentação aplicáveis à Companhia, do estatuto social ou das demais políticas e normas internas da Companhia; e (iii) promover, de forma tempestiva, as apurações e providências necessárias ao adequado tratamento de solicitações, relatos e denúncias submetidas por colaboradores ou quaisquer terceiros, em linha com as diretrizes deste Código.

Todas as denúncias recebidas pelo Canal de Denúncias serão tratadas com confidencialidade, sendo facultado aos usuários, se assim desejarem, formular denúncias anônimas.

É expressamente proibido adotar qualquer forma de retaliação relacionada direta ou indiretamente à denúncia de boa-fé. Toda e qualquer retaliação deverá ser informada imediatamente via Canal de Denúncias para a adoção das medidas e providências cabíveis, estando os possíveis infratores sujeitos à aplicação das sanções previstas no Capítulo a seguir.



Sempre que possível, as denúncias encaminhadas ao Canal de Denúncias, por colaboradores ou por terceiros, deverão ser acompanhadas de fatos e dados concretos. As diretrizes de funcionamento e organização do Canal de Denúncias, em complemento ao previsto neste Código, deverão ser definidas pela Diretoria e aprovadas pelo Conselho de Administração.

Observadas as diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração, o Canal de Denúncias será gerenciado e operado pelo Comitê de Ética em conjunto com empresa especializada terceirizada, a quem competirá apurar e tratar de forma independente, autônoma e imparcial, com uniformidade de critérios, os relatos e denúncias recebidos.

Conforme aplicável, ao Comitê de Ética, em conjunto com o jurídico/compliance, responsáveis pela apuração e tratamento das denúncias poderão justificadamente recomendar que sejam afastados de suas funções os possíveis infratores a este Código, de modo a prevenir novas infrações, retaliações ou a obstrução de investigações.

Em caso de denúncia, procure seu superior imediato, todavia, caso não se sinta confortável procure os consultores internos de RH ou os membros do Comitê de Ética. Se ainda assim você não se sentir à vontade, use os canais de comunicação disponíveis, incluindo por meio do e-mail compliance@gerenciarassociados.com.br e os demais canais que venham a ser disponibilizados no site institucional da Companhia.

19. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento deste Código, das disposições legais e/ou regulamentares aplicáveis, do estatuto social da Companhia e das demais políticas e normas internas da Ademicon será considerado infração. A depender de sua natureza e gravidade, a infração pode resultar em ação disciplinar proporcional à má conduta incorrida, sujeitando o infrator, conforme aplicável, às seguintes medidas disciplinares:

- (i) advertência oral;
- (ii) advertência formal, por escrito;
- (iii) suspensão disciplinar; e
- (iv) demissão, ou destituição de suas funções, inclusive com justa causa, conforme o caso, se aplicável.

Caso o descumprimento das normas previstas neste Capítulo seja praticado por um terceiro sujeito a este Código, a depender da natureza e gravidade da infração e dos termos contratados entre a Companhia e o terceiro, a infração poderá acarretar o término antecipado da respectiva relação contratual, bem como a propositura da ação judicial competente para reparação dos eventuais prejuízos causados à Companhia, neste compreendidos o dano à sua imagem e reputação.



Sem prejuízo das medidas disciplinares referidas neste Capítulo, diante da ocorrência das infrações previstas neste Código, a Companhia também deverá, se for o caso: (i) adotar as medidas legais relacionadas à restituição dos danos e reparação de prejuízos causados à Companhia; e (ii) comunicar os fatos às autoridades competentes.

A aplicação das sanções e/ou medidas disciplinares previstas neste Capítulo competirá ao Comitê de Ética, devendo ser consultado o departamento jurídico/compliance, e observado que a aplicação de quaisquer penalidades deverá seguir critérios uniformes e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

20. DISPOSIÇÕES GERAIS

Este Código pode ser alterado, sempre que necessário, por deliberação do Conselho de Administração.

No caso de conflito entre as disposições deste Código e do estatuto social da Companhia, prevalecerá o disposto no estatuto e, em caso de conflito entre as disposições deste Código e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

Caso qualquer disposição deste Código venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes deste Código não sejam afetadas ou prejudicadas.

O presente Código será divulgado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicáveis.



21. TERMO DE ADESÃO

Eu, _____,
CPF _____, Matrícula _____, venho, por meio deste,
manifestar minha adesão ao Código de Ética e Conduta da Ademicon, devidamente aprovado em Reunião
do Conselho de Administração realizada em [__] de [__] de 20__, cuja cópia recebi e li, comprometendo-me
a seguir suas diretrizes, bem como comunicar toda e qualquer prática contrária às suas disposições a que tiver
ciência.
Data: _____



Aprovação deste Código:

O presente Regimento entra em vigor na data da sua aprovação e foi:

Elaborado pela Diretoria Financeira

Aprovado pelos Diretores Financeiro e Operacional

Aprovado em 20 de dezembro de 2021.



