



CODE OF ETHICAL CONDUCT





We are pleased to present our new Code of Ethical Conduct. This Code applies to the members of the Board of Directors, the Fiscal Council, the Executive Board, and, in short, to all of us who make up the workforce.

The Code encompasses the desired principles of conduct in all relationships with our stakeholders and has the fundamental purpose of serving as a guide for orientation and consultation regarding ethical behavior and sound decision-making. It is the formal declaration of our integrity and should guide decisions that are correct, fair, and honest, in accordance with legislation and with our policies and procedures, so that we remain true to our values, principles, and culture.

This document presents the ethical conduct that must be present in all our activities and be mandatory in our daily routine. All individuals subject to this Code must observe and comply with its guidelines and report any possible cases of non-compliance through the appropriate channels provided by the company.

The business environment is complex and constantly evolving, requiring us to maintain a reflective attitude and an ongoing openness to development. Therefore, we encourage you to read this content carefully and willingly, as a personal commitment to ethics in our business. After all, Integrity is our energy!

Thank you

Executive Board of Vibra

SUMMARY

1. Presentation

Introduction

Who It Applies To

2. Making Ethical Decisions

3. What We Believe In

Our Principles

Our Vision and Ambition

Our Values

4. Respect for People

Respect for Human Rights

Combating Sexual Violence Against Children and Adolescents

Respect for Diversity

Harassment, Discrimination, and Other Labor Violations

Harassment, Discrimination, and Other Labor Violations

Freedom of Expression

Political and Religious Activities

People Management

Adaptation to the Environment

5. Commitment to Valuing Life

Safety and Health

Environment and Sustainability

6. Practical Conduct

What We Expect From You

Conflict of Interest

Common Examples of Conflict of Interest:

Side Activities

Family or Personal Relationships

Gifts, Presents, and Hospitality

5

5

5

6

7

7

7

7

8

8

9

9

9

10

11

11

11

11

11

11

12

13

13

14

14

14

15

17

1. Distinction Between Gifts and Presents

2. Hospitality

3. Relationship with Public Officials

How to Act in Practice

Combating Fraud, Corruption, Money Laundering,
and Terrorism Financing

Defense of Competition

Compliance with International Sanctions

Political Contributions

Donations

Maintenance of Records and Authorizations

Protecting Information

Protection of Personal Data

Ethical Use of Artificial Intelligence

Use of IT Resources and Digital Media

Relationship with Stakeholders

Shareholders and Investors

Clients

Suppliers and Service Providers

Business Partners

Public Authorities

Press

Local Communities

7. Reporting Violations

Communication Channels

Non-Retaliation

Internal Investigations

Consequences of Violations

8. Glossary

17

18

18

18

19

20

21

22

22

22

23

24

25

25

27

27

27

28

29

29

30

30

31

31

32

33

33

34

1. PRESENTATION

Introduction

Our Code of Ethical Conduct brings together the main guidelines to ensure that our objectives are achieved with integrity. The conduct described here must be observed by all of us as behavioral guidance in professional situations or those arising from them. The regulations referenced herein, which complement this Code, must also be observed.

The Ethics Committee will be responsible for monitoring compliance with this Code and its application, as well as periodically reviewing its provisions, with transparency and participation of stakeholders.

This Code will be widely disseminated and made available to all our stakeholders on our website.

Who It Applies To

The Code of Ethical Conduct applies to members of the Board of Directors, the Fiscal Council, Committees, the Executive Board, leaders, employees, interns, representatives, and service providers, constituting an individual and collective commitment by all to comply with and promote its enforcement in all actions within Vibra's production chain and in relationships with our stakeholders.

It is also recommended that it be followed by wholly-owned subsidiaries and controlled companies. In the case of affiliated companies and jointly controlled entities, the guidelines in this document are indicative and contribute to aligning ethics management in invested companies.

Vibra employees must become familiar with this Code and formally acknowledge its terms, as non-compliance may result in disciplinary measures. The acknowledgment must be recorded upon admission or hiring, as well as during revisions of this Code.

Vibra is committed to promoting periodic training for its employees on the topics covered by this Code.

2. MAKING ETHICAL DECISIONS

Acting with integrity is the responsibility of every person at Vibra. Each decision we make impacts our colleagues, clients, partners, communities, and the future of our business. Therefore, our choices must reflect not only legality and compliance with standards and policies but also Vibra's corporate governance principles: ethics, transparency, fairness, compliance, and effectiveness.

We expect leaders and employees to use this Code as a continuous reference, guiding their actions so they align with the Company's values. Whenever there are differences between local regulations and our guidelines, the highest standard of integrity shall prevail.

We recognize that the answer is not always immediate or obvious. That is why we encourage a posture of reflection, nonconformity, openness to dialogue, and collaboration among areas. Decision-making should consider not only immediate effects but also the maintenance and sustainability of the business.



When in doubt, or faced with a difficult situation or decision, try answering the following questions:

- *Is it considered legal or in compliance with our policies and procedures?*
- *Is it aligned with the Company's principles and values?*
- *Could it pose a risk or cause harm to employees or Vibra's facilities?*
- *Am I acting in the best interests of Vibra, my own interests, or the interests of third parties?*
- *If this were disclosed in the press, would I feel comfortable with the situation?*
- *What would I say to my family about it?*
- *What is my intuition or gut feeling regarding this situation?*

If you do not feel comfortable or have difficulty answering these questions, you should seek clarification and advice from your immediate manager or your area leader. If you do not feel comfortable and have indications that this situation violates the principles of this Code, you must report it through the formal channels provided by the Company, described in

Section 7 – “Reporting Violations”.

Additionally, if you are unsure about how to interpret our Code or have questions about how it is applied, speak with the integrity officer in your area or contact the Integrity Department through the Ombudsman.

3. WHAT WE BELIEVE IN

We believe that integrity is not just a value, but the energy that drives Vibra. It manifests in our daily choices and sustains the trust of our clients, partners, investors, employees, and society.

Our commitment is to act responsibly, innovatively, and sustainably—respecting people, preserving the environment, and contributing to a fairer future. We know that the decisions we make today shape the legacy we will leave for future generations.

Our Principles

They are the foundation of our culture and guide our actions:

Ethics: *Always act honestly, with integrity and responsibility.*

Transparency: *Communicate clearly and openly, strengthening trust.*

Fairness: *Treat all people with respect, promoting diversity, inclusion, and psychological safety.*

Compliance: *Comply with laws, regulations, and internal standards, exceeding requirements whenever possible.*

Effectiveness: *Pursue sustainable, innovative, and consistent results.*

Our Vision and Ambition

We exist to move Brazil with Its Best Energy. By 2030, we aim to become the country's largest multi-energy platform, recognized for integrity, innovation, and sustainability.

Our Values:

We Pulse Together – *We deliver results collaboratively, encouraging dialogue and cooperation across areas to achieve our goals.*

United for the Client – *We actively listen to our clients, keeping the focus on their needs to generate a positive impact on their businesses and society.*

We Lead with Sustainability – *We act transparently and with integrity in all our actions, valuing diversity, inclusion, and fairness. We support the energy transition and decarbonization, building a legacy of positive impact for future generations.*

We Simplify Everyday Life – *We deliver solutions with simplicity and agility, seeking innovative, data-driven answers to the challenges of our time.*

We Act Boldly – *We are proactive and nonconformist, encouraging courage to challenge the status quo. We create an environment where everyone can be a protagonist in the transformation we want to see in society.*

We Act with an Ownership Mindset – *We honor and enforce commitments, acting responsibly and always prioritizing Vibra's interests over personal or third-party advantages.*

*Thus, we believe that **acting with integrity, innovating responsibly, and respecting people** are the foundations for building a future where energy, ethics, and sustainability go hand in hand.*

4. RESPECT FOR PEOPLE

Respect for Human Rights

We are committed to respecting and promoting Human Rights, maintaining relationships based on respect and cordiality, valuing the needs of all individuals to ensure dignity, health, appreciation of diversity, and the exercise of citizenship.

Our actions and management are based on international principles and standards, including the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, in addition to the applicable legislation in each jurisdiction where we operate. In this way, we seek to align our practices with the best references in ethics, integrity, and corporate social responsibility.

We do not condone practices that violate human dignity, such as degrading, forced, slave, or analogous labor, nor any form of child labor exploitation, in compliance with current legislation and international treaties ratified by Brazil. We are committed to preventing and eliminating such situations throughout our value chain.



We are committed to respecting and valuing diversity and human dignity, promoting fair labor relations in a healthy environment based on mutual trust, cooperation, and solidarity. We comply with current labor legislation, ensuring fair compensation, appropriate benefits, regular working hours, weekly rest, and periodic vacations. We reinforce our commitment to equal pay between genders for work of equal value, maintaining a safe and healthy work environment, prioritizing the prevention of accidents and occupational diseases. We also fully respect freedom of association and the right to collective bargaining.

The Company is committed to combating violations of Human and Labor Rights through voluntary adherence to the Ten Principles of the UN Global Compact, the guidelines of the Pact for the Eradication of Slave Labor, the fight against child labor, and compliance with applicable legislation.

For more information, please refer to:

- *Human Rights and Diversity, available on our website.*
- *Universal Declaration of Human Rights by the United Nations (UN);*
- *International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;*
- *Ten Principles of the United Nations Global Compact.*

Combating Sexual Violence Against Children and Adolescents

The Company rejects any form of sexual violence against children and adolescents, adopting this issue as its main social cause. Our commitment is to actively contribute to eradicating this crime through awareness and engagement of employees, business partners, and society. In this context, we support and participate in initiatives aimed at protecting children and adolescents and combating sexual exploitation along Brazilian highways.

For more information, visit:

- Social Cause Page: <https://www.vibraenergia.com.br/causa-social>

Respect for Diversity

Promoting diversity, equity, and inclusion at Vibra means encouraging creativity and innovation in problem-solving and overcoming current and future challenges through the combination of different people, ideas, and experiences.

Improving workplace relationships depends on mutual respect and ensuring equal rights for all individuals, as these principles are essential to creating opportunities and new perspectives.

For more information, consult:

- Human Rights and Diversity, available on our website.
- Diversity, Equity, and Inclusion Policy

Harassment, Discrimination, and Other Labor Violations

Vibra rejects any form of labor violation, discrimination, or harassment, reaffirming its commitment to a healthy, respectful, and inclusive professional environment.

It is prohibited to engage in or condone any situation, real or apparent, involving abusive conduct such as moral harassment, management by insult, inappropriate moral behavior, discrimination, sexual harassment, inappropriate sexual behavior, coercion, retaliation, discrimination, and physical violence.



Labor Violation: Involves gestures, words, attitudes, or offensive actions that may be explicit or subtle. These actions can disqualify, discriminate, humiliate, and embarrass, affecting a person's dignity and potentially compromising their career and physical and psychological integrity, as well as deteriorating the work environment.

Discrimination: Any distinction, exclusion, or unequal treatment based on personal characteristics such as gender, race, color, age, religion, origin, social class, disability, sexual orientation, among others, that results in harm or limitation of opportunities.

Examples: Racist jokes, homophobic remarks, comments about people's bodies, denying women access to leadership positions, among others.

*Moral Harassment: refers to abusive, **repetitive, and prolonged** conduct aimed at humiliating, destabilizing, or constraining a worker in their work environment. Isolated behaviors with the potential to cause moral or psychological harm, although inappropriate, do not constitute moral harassment. These are considered labor violations (management by insult and inappropriate moral behavior) and are therefore equally prohibited by Vibra.*

Examples: Unattainable goals, repeated use of violent communication, stripping away work responsibilities, use of derogatory nicknames, constant excessive surveillance, public humiliation, among others.

Management by Insult

Aggressive behavior by a manager when subjecting an employee to excessive pressure or violent treatment, insulting them.

Example: An employee is insulted by the manager for making a mistake in performing their tasks.

Behavior that violates another person's dignity, not classified as moral harassment or management by insult.

Examples: Offending, cursing, or communicating violently with a colleague.

Sexual Harassment: in Brazil, sexual harassment is a crime, defined in Article 216-A of the Penal Code as “constraining someone with the intent to obtain

sexual advantage or favor, taking advantage of the perpetrator's position of hierarchical superiority or authority inherent to employment, position, or function”. Therefore, for sexual harassment to be characterized, there must be a hierarchical relationship between employees. Otherwise, the conduct will be considered inappropriate sexual behavior, which is also prohibited by Vibra.

Examples: Promises of preferential treatment in exchange for sexual favors; blackmail for continued employment or promotion in case of refusal of sexual favors, among others.

Inappropriate Sexual Behavior: Engaging in sexual conduct rejected by the victim that aims to violate their intimacy and privacy.

Examples: Unauthorized touching; embarrassing compliments, among others.

If any of these situations occur, any employee must report the case through the Ethics Channel, with guaranteed confidentiality, impartial investigation, and protection against retaliation.

It is important to emphasize that actions inherent to people management—such as setting and monitoring goals, delivery deadlines, performance feedback, enforcing punctuality, and ensuring responsibilities—do not constitute labor violations or harassment, provided they are conducted respectfully, transparently, and without abuse.

Freedom of Expression

We promote and encourage the expression of opinions and ideas without retaliation or censorship, in an environment that fosters dialogue and respects all dimensions of diversity, as stated in the previous section.

Political and Religious Activities

We recognize and respect the constitutional right to political and religious freedom, as well as the right to freely associate with union activities and exercise collective bargaining. We reaffirm our commitment to safeguarding the rights of all employees in their choices and expressions. However, we recommend that political-party and religious activities be carried out outside working hours, without using the Company's resources or premises for this purpose, and without associating these activities with the Company's brands.

It is not permitted to use Company resources to support and/or contribute to political parties or political campaigns.



People Management

We strive to create a psychologically safe environment, where merit is the basis for professional recognition and equity guides decisions

—intentionally analyzing potential inequalities.

We take into account characteristics related to different aspects of diversity to ensure fair decisions in all processes, such as Recruitment and Selection, Performance Cycle, Promotions, Recognition, among others, acknowledging the individuality and needs of each person.

Adaptation to the Environment

We must maintain attire and vocabulary compatible with the corporate environment, with external audiences we interact with, and with the local culture of the community where we operate. The use of derogatory language is prohibited, and it is always recommended to communicate clearly, objectively, and courteously.

5. COMMITMENT TO VALUING LIFE

Safety and Health

We recognize that all forms of life and the environment are our most precious assets. Therefore, at Vibra, no situation, urgency, or delivery takes precedence over issues that could put at risk the integrity of people and the environment in which we operate.

We are responsible, and leadership is essential to ensure safety and promote the health of the entire team. Leaders must comply with and enforce policies, standards, and procedures, strengthening a culture of a safe environment, free from fatalities and risk situations that could negatively impact lives and the environment.

We must practice interdependence: “Take care of yourself, take care of others, and accept being cared for”—it saves lives.



We need to empower ourselves to act and intervene in risk situations that could result in accidents. Our Ten Golden Rules guide conduct and suggest behaviors that, when followed, reduce the likelihood of undesirable events.

We reaffirm our commitment to excellence in safety and to promoting physical and mental health, recognizing that well-being in our work environment is essential to ensuring the integrity of our lives and, consequently, the profitability and sustainability of the company.

Through the Risk Management Program (PGR) and the Medical Control and Occupational Health Program (PCMSO), we monitor and control occupational risks, eliminating or mitigating their effects.

Our employees are continuously encouraged to participate in discussions involving safety, the environment, or any type of harassment—either individually or through their elected representatives on the Internal Commission for Accident and Harassment Prevention (CIPA).

These topics are not exclusive to formally designated areas; they concern the entire company in a unified effort to strengthen ownership and a one-team culture.

At Vibra, safety and health are non-negotiable!

Environment and Sustainability

We conduct our business with social and environmental responsibility, contributing to sustainable development, and we are committed to minimizing the environmental impact of our processes and activities. We comply with all applicable environmental laws, regulations, and procedures, as well as commitments to sustainable practices and environmental protection.

In this regard, we encourage reducing water consumption, continuously optimizing energy use in our operations and fleet, reducing Greenhouse Gas Emissions (GHG), and properly managing waste across all Company operations.

We have defined actions that make up our ESG Agenda, which guides the Company's main initiatives—and all of us—toward sustainable development.

For more information, please refer to the following resources available on our website:

- *Health, Safety, and Environmental (HSE) Policy*
- *Climate Change and Energy Transition Policy*
- *ESG Agenda*
- *Integrated Report*

6. PRACTICAL CONDUCT

What We Expect From You

We conduct our activities with ethics and transparency, striving to promote a fair, ethical, and trustworthy corporate and business environment. To achieve this, it is essential that you understand our Code and how it applies to you.

We expect you to be committed to:

- *Knowing and complying with applicable laws and regulations, as well as the Company's policies, standards, guidelines, instructions, and requirements.*
- *Acting with honesty, impartiality, transparency, and respect to ensure the development of ethical, constructive, and lasting relationships between Vibra and its stakeholders.*
- *Performing professional activities with diligence, care, responsibility, and effectiveness, making proper use of and safeguarding the Company's resources, image, and reputation.*
- *Promoting the security, integrity, and proper use of information under our responsibility.*
- *Speaking up whenever you become aware of possible violations of this Code, policies, standards, guidelines, instructions, and requirements of the Company, as well as legal and regulatory obligations.*



For more information, please refer to:

- *Vibra Integrity Policy.*

Conflict of Interest

A conflict of interest is considered any situation arising from a clash between Vibra's interests and the personal interests of employees or third parties, which may compromise or improperly influence Vibra's interests, our actions, and professional decisions.

Conflicts of interest occur most frequently in:

- *Performing parallel activities.*
- *Due to kinship or affective relationships.*
- *In additional financial investments.*
- *Improper use of professional information.*
- *Receiving gifts and hospitality.*



Our employees should avoid, whenever possible, situations that may give rise to conflicts of interest.

Common Examples of Conflicts of Interest:

Improper use of professional information:

Example: Sharing confidential project details with external parties without malicious intent.

Relationships of friendship, affection, or kinship

Example 1: An employee from the negotiation area participates in a committee that evaluates partnership proposals with the company. One of the participants is a close personal friend of the employee, which compromises decision-making impartiality.

Example 2: A leader and subordinate maintain a romantic relationship.

Parallel Activities:

a) Working for a competitor:

Example: A Vibra employee also works as a consultant for another company in the same sector.

b) Participation in events sponsored by suppliers:

Example: An employee is invited to speak at a conference paid for by a Vibra supplier during a contract renewal process.

Our employees must not engage, directly or indirectly, in any activity that conflicts with the Company's interests, nor should they disclose or use privileged information obtained as a result of their activities.

Not Allowed:

- *Engaging in activities that conflict with Vibra's business, directly or indirectly.*
- *Using confidential information obtained at work for personal benefit or for third parties.*
- *Providing services or maintaining commercial relationships with individuals or companies that may have interests conflicting with their responsibilities.*
- *Advising, managing, or assisting third parties in negotiations with Vibra, even if there is no direct participation in the negotiation.*
- *Receiving gifts, even if they come from suppliers favored by Vibra.*
- *Using one's position in the company to obtain advantages or benefits for oneself or others.*
- *Allowing parallel activities to harm performance at Vibra.*
- *Using resources and work tools for personal activities that compromise their functions at Vibra (They should not be used for personal purposes, even if there is no financial loss to Vibra).*



- *Influencing or participating in hiring or negotiation decisions involving companies in which relatives or close friends have a stake, even if the employee does not have a direct link.*
- *It is not allowed to advise third parties in negotiations with Vibra or maintain commercial relationships with them.*
- *It is not allowed to harm performance at Vibra due to parallel activities or personal relationships.*
- *Do not use your position to gain advantages for yourself or others, even if there is no direct financial relationship.*
- *Avoid situations where personal interests or legal ties may affect the employee's impartiality, such as relatives or partners with whom there is a close relationship.*

Although it is not possible to foresee all situations that may constitute a conflict of interest in this Code, these examples also serve as guidance to identify potential conflicts and seek clarification in case of doubt.

For more information, please refer to:

- *Internal Standard "Receipt and Handling of Ombudsman Demands".*

Relationships of Kinship or Affection

Sometimes, the existence of a personal relationship in the corporate environment may affect the proper conduct of our activities, making it necessary to ensure that all actions and decisions are taken in the best interest of the Company.



- Our admissions, hiring, and negotiations must follow technical criteria, without any kind of favoritism arising from family or personal relationships.
- We hire professionals to meet Vibra's business needs based on their professional qualifications, and we do not make hiring decisions to benefit relatives of employees, clients, suppliers, public agents, or government officials.
- Employees who have a family or personal relationship with suppliers, service providers, customers, or partners must refrain from participating in any evaluations, approvals, management, supervision, negotiations, and other decisions involving the company.

In case of doubt:

- Try to answer the questions described in Section 2 – "Making Ethical Decisions."
- Be transparent with your immediate manager.
- Send a report to Ouvidoria through the channels indicated in Section 7, in order to obtain the Company's formal position regarding the specific case.

For the purposes of this Code, relatives are considered to be: (a) spouse, partner, or relative in a direct line or collateral, by consanguinity or affinity, up to the third degree (see guidance table in the Glossary).

It is permitted for employees to recommend individuals to participate in Vibra's selection and hiring processes, including those with whom they have family or personal relationships. However, employees who make such recommendations must immediately inform the HR department about the relationship with the recommended person, as well as refrain from participating, attempting to influence, or interfering in the selection and hiring process.

In cases of recommendations made by employees in leadership positions (coordinators, directors, managers, superintendents, etc.), the eventual hiring must be previously authorized by the respective Vice President, with prior review by the Ethics Committee and acknowledgment by the Integrity Department.

In cases of recommendations made by Vice Presidents, the eventual hiring must be previously authorized by the Executive Board, with prior review by the Ethics Committee and acknowledgment by the Integrity Department.

In cases of recommendations made by members of the Board of Directors or the Fiscal Council, with prior review by the Ethics Committee and acknowledgment by the Integrity Department.



- *Direct subordination between employees who have a family or personal relationship is not allowed.*
- *It is not allowed in any situation to seek advantages for yourself, a relative, or someone with whom you have an affective relationship.*
- *Avoid acting for the benefit of the interests of a legal entity in which an employee of Vibra, their relatives, or someone with whom they have an affective relationship has an interest.*
- *Employees of Vibra must not interfere or attempt to interfere in decisions regarding the hiring of professionals by contracted companies.*
- *It is not permitted to hire a legal entity administered or owned by a relative of an employee of Vibra (i) who will manage the contract; (ii) who will supervise the contract; (iii) who will approve payments related to the contract; (iv) who will immediately report to the person responsible for the contract. Exceptions to this rule must be submitted for approval by the Ethics Committee, with acknowledgment by the Integrity Department.*
- *It is not permitted to hire a legal entity whose execution of the contract will be managed by a relative of an employee of Vibra (i) who will manage the contract; (ii) who will supervise the contract; (iii) who will approve payments related to the contract; (iv) who will immediately report to the person responsible for the contract. Exceptions to this rule must be submitted for approval by the Ethics Committee, with acknowledgment by the Integrity Department.*

For more information, consult:

- *Internal regulation "Receipt and Handling of Ouvidoria Requests".*

Gifts, Presents, and Hospitality

Receiving or offering occasional gifts, presents, and hospitality is part of the relationship process in business and should be conducted with transparency so as not to influence decisions or generate expectations of reciprocity.

Thus, the following guidelines must be observed:

1. Distinction between Gifts and Presents

The distinction is based on the market value of the item, according to the Company's internal procedure.

Gift: *Item of low market value within the limit set by the Company. May be received from private or public organizations.*

Present: *Item whose market value exceeds the limit defined for gifts. As a general rule, Vibra employees should not receive, offer, or give presents to third parties.*

Exceptional situations requiring evaluation of a present must be submitted for review by the Integrity Department.

2. Hospitality

Hospitality such as meals, entertainment, travel, and accommodations is only allowed when there is a legitimate business purpose. Accepting or offering requires prior authorization and, depending on the situation, also approval from the Integrity Department, as detailed in the internal procedure.

3. Relationship with Public Agents

Offering gifts or hospitality to public agents must strictly comply with the value limits defined by legislation. Offering anything beyond these limits may be interpreted as an attempt at bribery, with serious legal consequences for Vibra and the employee.

How to Act in Practice:

Before Receiving or Offering:

Evaluate the relevance and appropriateness of receiving or offering the item. Ask yourself: "Is there a clear business purpose? Could this create a negative perception?"



In case of doubt, follow these steps:

- Try to answer the questions described in Section 2 – "Making Ethical Decisions" of this Code;
- Consult our internal procedure that specifically addresses this topic and defines the permitted values;
- Talk to your immediate manager to get an initial orientation;
- If the doubt persists, consult the Integrity Department. Remember: it is always better to ask than to assume!

Combate à Fraude, Corrupção, Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo

A corrupção afeta diretamente o bem-estar das pessoas ao desviar investimentos públicos na saúde, na educação, em infraestrutura, segurança e habitação, entre outros direitos essenciais à vida, ampliando a exclusão social e a desigualdade econômica. Restringe o crescimento econômico do país, afasta os investidores, e desestimula a criação e o desenvolvimento de novos negócios e empregos. Corrói a confiança nas instituições e entre as pessoas.

Nós repudiamos quaisquer práticas de fraude, corrupção e suborno.

Proibimos quaisquer tipos de pagamentos indevidos por parte de nossos colaboradores, incluindo suborno, propina, extorsão ou pagamentos de facilitação, de forma direta ou indireta, bem como não solicitamos, nem recebemos, suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

Além disso, também não permitimos pagamentos de facilitação a agentes públicos ou empresas privadas com o objetivo de garantir ou acelerar ações de rotina, tais como obtenção de licenças, permissões, autorizações, aprovações, decisões, entre outros.

Não compactuamos com quaisquer práticas de fraude ou corrupção e mantemos procedimentos formais de controle e de consequência sobre eventuais transgressões.



É proibido:

- Se envolver, ou compactuar, com qualquer tipo de fraude, falsidade ou mentira, ou qualquer ação ou omissão intencional com o intuito de levar ou induzir outras pessoas a erro.
- Insinuar, prometer, oferecer, autorizar ou pagar dinheiro, suborno, propina, qualquer coisa de valor ou qualquer vantagem indevida, tanto diretamente como através de intermediários, a agentes públicos ou a terceiros, com o objetivo de obter qualquer espécie de vantagem indevida, inclusive para obter ou agilizar o processamento de documentação governamental (obtenção de licenças, permissões, autorizações, aprovações, decisões, entre outros).
- Insinuar, solicitar, aceitar ou receber dinheiro, suborno, propina ou qualquer vantagem indevida, incluindo qualquer tipo de favor, benefício, doação, gratificação, para si ou para terceiros, como contrapartida de nossas atividades profissionais.



Caso você seja vítima de tentativa de corrupção, solicitação de pagamento ou extorsão, ou tenha conhecimento ou indícios de situações relativas à fraude ou corrupção, comunique imediatamente por meio dos canais indicados na Seção 7 – "Reportando Violações".



In addition to combating fraud and corruption, we are also committed to fighting money laundering and terrorism financing in our production chain. In this sense, we are committed to adopting reasonable measures to mitigate the risk of relationships with third parties associated with such practices.

Whenever possible, verify whether the company, person, or entity with which Vibra intends to conduct business is on the sanctions list. If identified as sanctioned, consult the Integrity Department before proceeding with the intended transaction.



For more information, consult:

- Vibra Integrity Policy
- Vibra Integrity Program.
- Internal regulation "Prevention of Money Laundering and Terrorism Financing"

Defense of Competition

Competition defense legislation serves as an instrument to protect and preserve the principles and values that govern the market, such as the principles of free initiative, free competition, and consumer rights. In a free market, the most efficient companies prosper, benefiting consumers, who will have better products at better prices.

The preservation of free competition allows consumers to have access to goods and services with quality at lower prices, forcing companies to continuously invest in the quality of their products and the efficiency of their production processes. Limiting competition generates negative effects not only for consumers but also for the entire economy, which becomes less dynamic and less efficient.

Vibra is always committed to these principles and values and believes in the benefits of competition for society, for its employees, and for society as a whole, rejecting any anti-competitive practices.



- Any conduct that aims to, or may result in, the following effects—even if not achieved—is considered anti-competitive:
- Limiting, restraining, or harming free competition or free initiative.
- Dominating a relevant market for goods or services.
- Increasing profits arbitrarily
- Exercising a dominant position abusively.

Therefore, it is essential that all our employees know and follow the guidelines contained in our Competition Conduct Guide.



- *Leia e conheça o nosso Guia de Conduta Concorrencial, ficando ciente sobre quais são as condutas consideradas anticoncorrenciais e saiba como agir corretamente.*
- *Respeite a liberdade de precificação de todo e qualquer agente econômico que mantenha relação comercial com a Vibra.*
- *Comunique imediatamente ao seu gestor possíveis violações das práticas de concorrência justa, das quais tenha tido conhecimento.*
- *Em caso de dúvida com relação às condutas comerciais e contatos com concorrentes e clientes, consulte o Guia de Conduta Concorrencial, o seu gestor imediato, a área jurídica ou a Diretoria de Integridade.*

Uma conduta anticoncorrencial, além de ser contrária aos princípios e valores da Companhia, pode ensejar a aplicação de sanções graves para a Vibra e aos profissionais envolvidos, além de risco de imagem para a Companhia. As penalidades podem variar desde multa calculada sobre o faturamento bruto da Vibra, até pena de prisão de até 5 anos, nos casos de formação de cartel.



- *Rejeite de forma clara e direta todo e qualquer contato que se caracterize como anticoncorrencial.*
- *Nunca converse ou trate com concorrentes informações sobre preços, volumes, estratégias comerciais, custos, condições de venda, divisão de mercados, termos e condições de participações em concorrências públicas ou privadas ou quaisquer outros dados sensíveis de natureza comercial.*

- *Não permita que um concorrente ou um cliente exerça qualquer tipo de influência nas negociações da Companhia com outro concorrente ou cliente.*
- *Não participe, no âmbito associativo ou fora dele, da elaboração e divulgação de tabelas de preços e condições comerciais em que produtos e serviços serão prestados...*

Conformidade com Sanções Internacionais

A Vibra cumpre integralmente as leis e também respeita as sanções internacionais aplicáveis às suas atividades. Esse compromisso faz parte da nossa forma de fazer negócios com ética, segurança e responsabilidade.

Esperamos que todos que atuam em nome da Vibra ajam com atenção e diligência para evitar envolvimento em transações ou parcerias que possam violar sanções internacionais. Antes de estabelecer ou manter qualquer relação comercial, é importante certificar-se de que não existem restrições legais ou sanções que impeçam essa relação.

Em caso de dúvida ou de sinais de risco, a área de Integridade deve ser consultada imediatamente. Nunca participe de transações ou operações que possam violar sanções internacionais, mesmo que isso pareça trazer vantagens comerciais de curto prazo. Para mais detalhes sobre como funcionam as sanções e como reconhecer possíveis sinais de risco, consulte a norma de Sanções da Vibra.

Para mais informações, consulte:

- *Guia de Conduta Concorrencial, disponível em nosso site.*

Contribuições Políticas

Vedamos qualquer espécie de apoio ou contribuição para políticos, partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos, em nome ou utilizando recursos da Companhia.

Os colaboradores têm liberdade para apoiar qualquer partido político ou entidade, no âmbito pessoal. No entanto, isso deve ser mantido separado dos negócios, sem utilizar os recursos da Companhia, nem associação com suas marcas. O eventual posicionamento político de nossos colaboradores não reflete o posicionamento político da Companhia.

Doações

A Companhia pode praticar doações, desde que de acordo com a Tabela de Limites de Competência e procedimentos aplicáveis, quando razoáveis e em benefício dos colaboradores ou das comunidades nas quais a Vibra atua, incluindo a doação de bens inservíveis, tendo em vista suas responsabilidades sociais, na forma legalmente prevista.

Somente faremos doações para dar apoio a causas legítimas, nunca como forma de retribuição de qualquer espécie.



Para mais informações, consulte:

- *Estatuto Social da Vibra, disponível em nosso site.*
- *Política de Alçadas e Tabela de Limite de Competências (TLC).*

Manutenção de Registros e Autorizações

Mantemos livros e registros contábeis que refletem nossas operações com precisão. Nosso ambiente de controle interno fornece garantia suficiente para que as autorizações e registros de transações sejam realizados adequadamente, de forma a permitir a elaboração e divulgação de relatórios financeiros completos, precisos, sem distorções e em conformidade com a legislação e as normas contábeis nacionais e internacionais (IFRS).

Adicionalmente, os controles internos da Companhia sobre os relatórios financeiros são anualmente testados por auditores internos e por empresa de auditoria externa e independente.

Todos somos responsáveis por:

- *Manter registros formais, completos, precisos e tempestivos, bem como proteger sua integridade.*
- *Submeter as negociações, contratações, transações e demais atos às instâncias competentes para autorização e/ou aprovação.*



Para mais informações, consulte:

- *Política de Controles Internos da Vibra.*
- *Tabela de Limites de Competência (TLC).*
- *Normas para Demonstrações Contábeis.*
- *Regulamento de Auditoria Interna da Vibra.*

Protegendo Informações

Requisitos de Segurança da Informação

Informações são ativos que devem ser adequadamente manuseados, preservados e gerenciados. O acesso indevido às informações da Vibra, tanto físicas quanto digitais, pode acarretar sérios danos financeiros e de imagem à Companhia.

As credenciais de identificação fornecidas aos usuários para acesso e/ou uso das instalações, informações e recursos de tecnologia da informação são pessoais e intransferíveis, não devendo ser compartilhadas em nenhuma hipótese.

Nunca forneça ou compartilhe:

- *Seu usuário e senha para acesso à rede, sistemas, aplicações e acessos corporativos da Vibra.*
- *Seu Certificado Digital, Token, PIN, biometria e demais formas de autenticação.*
- *Seu crachá de identificação para acesso às instalações da Companhia.*



Na Vibra, toda informação criada ou adquirida deve ser classificada segundo seu grau de confidencialidade e deve ser armazenada, transportada, divulgada e descartada com segurança física e lógica compatível com sua classificação.

Além disso, o acesso às informações empresariais, conforme o seu nível de proteção, deve ficar restrito às pessoas que tenham real necessidade de conhecer essas informações, para a adequada execução de suas atividades.

Para preservar a segurança das informações empresariais devemos:

- *Respeitar o sigilo profissional e cumprir as normas e diretrizes de segurança da informação da Companhia para elaboração, manuseio, reprodução, divulgação, armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos empresariais, obedecendo os níveis de proteção e de classificação da informação estabelecidos em normativo interno.*
- *Observar os protocolos de segurança relacionados à utilização de sistemas de tecnologia da informação e equipamentos, fazendo o uso adequado de senhas pessoais e intransferíveis.*
- *Proteger os registros e informações da Companhia, zelando pela preservação de documentos e informações.*
- *Preservar documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo pelos prazos definidos em lei.*
- *Comunicar imediatamente ao gestor qualquer desaparecimento ou suspeita de perda, roubo ou acesso indevido a informações e/ou de equipamentos que contenham informações corporativas, privilegiadas ou dados pessoais.*



- Não divulgar, repassar ou compartilhar informações confidenciais da Companhia, de seus clientes, fornecedores e demais públicos de interesse.
- Não divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas ou estratégicas relativas a atos ou fatos relevantes com repercussão econômica ou financeira, ainda não tornados públicos.
- Firmar acordo de confidencialidade com terceiros que possam vir a receber ou acessar informações privilegiadas ou confidenciais da Vibra, antes de iniciar negociações ou qualquer outro compromisso.

Todos os colaboradores são responsáveis por preservar a segurança das informações da Vibra, devendo conhecer e cumprir os principais normativos internos que tratam do tema:

- Política de Segurança da Informação.
- Identificação do Nível de Proteção e Tratamento das Informações Empresariais.
- Controle de Acesso à Informação.
- Uso de Chave e Senha.
- Uso do Correio Eletrônico.
- Uso do Serviço de Internet.
- Concessão de Acesso Remoto.
- Glossário de Segurança da Informação.

Proteção de Dados Pessoais

Reconhecemos que a proteção de dados pessoais é um direito fundamental e nos comprometemos a tratar essas informações com responsabilidade, transparência e segurança, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e outras legislações aplicáveis.

É nosso dever garantir a proteção dos dados pessoais de nossos públicos de interesse com os quais nos relacionamos.

Sempre que lidarmos com informações que identifiquem ou possam vir a identificar uma pessoa física, estaremos diante de um tratamento de dados pessoais. Como tratamento, podemos entender que é toda ação realizada com os dados pessoais, o que inclui, dentre outras atividades, coleta, acesso, compartilhamento, avaliação, armazenamento, eliminação.

Nos comprometemos em estabelecer controles, processos e políticas internas para garantir a privacidade e a proteção de dados pessoais de nossos clientes, parceiros, fornecedores e colaboradores.

É responsabilidade de todos:

- Garantir a proteção aos dados pessoais como padrão de conduta, de forma a integrar a privacidade em todos os projetos a serem desenvolvidos, desde a sua criação.
- Tratar os dados pessoais com responsabilidade e cuidado, garantindo sua segurança, integridade e uso somente para as finalidades para as quais foram coletados.
- Comunicar imediatamente qualquer situação que possa vir a expor o dados da Vibra



**Nunca:**

- *Divulgue dados pessoais de clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores e demais públicos de interesse sem a devida justificativa legal que permita essa divulgação.*
- *Forneça dados pessoais de um colaborador sem a devida autorização ou consentimento.*
- *Acesse dados pessoais que não sejam necessários para a execução das suas atividades.*

A proteção dos dados pessoais é um pilar de integridade da Companhia. Cada colaborador deve zelar por esse princípio, garantindo a privacidade e a segurança das informações às quais tiver acesso, em conformidade com as leis e as normas internas.

Para mais informações, consulte:

- *Portal de privacidade*
- *Política de Privacidade da Vibra*
- *Normativos internos*

Uso Ético da Inteligência Artificial

A Vibra reconhece o potencial transformador da inteligência artificial (IA) e reforça seu compromisso com o uso responsável, seguro e ético dessa tecnologia. Toda aplicação de IA deve respeitar os princípios de transparência, equidade, conformidade, segurança e respeito às pessoas, assegurando que suas decisões sejam compreensíveis, justas e supervisionadas por pessoas.

O uso de IA deve observar a legislação vigente, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e contribuir para a promoção da diversidade, da inclusão e da sustentabilidade. É responsabilidade de todos as pessoas colaboradoras e lideranças garantir que a IA seja utilizada com integridade e reportar qualquer uso indevido por meio dos canais formais da Companhia.

Uso dos Recursos de TI e dos Meios Digitais

Nossa conduta ética e íntegra deve ser refletida também no ambiente digital, uma vez que também está sujeito às questões éticas e legais.

Todos os colaboradores devem:

- Respeitar as leis e normativos aplicáveis ao ambiente digital.
- Utilizar os bens, recursos e informações da Companhia de forma responsável, visando protegê-los contra perda, dano, furto, uso inadequado ou ilegal.
- Proteger a propriedade intelectual da Vibra e respeitar os direitos intelectuais de terceiros.



Devemos ter responsabilidade ao utilizar computadores, tablets, celulares e outros equipamentos ou softwares cedidos exclusivamente para o trabalho e ao acessar a internet por meio da rede corporativa da Vibra.

Não é permitido:

- O acesso, transmissão ou divulgação de conteúdo inadequado, aquele contrário à legislação, políticas e demais normativos da Companhia.
- Se pronunciar em nome da Vibra sem a devida autorização. Somente colaboradores designados formalmente como Porta-Vozes podem falar em nome da Vibra.
- Utilizar o endereço de e-mail corporativo em comunidades, seções de comentários de sites, blogs, fotoblogs ou outros ambientes digitais.
- A utilização nos casos expressamente não autorizados pela Vibra, descritos nos normativos internos "Uso de Serviço de Internet" e "Uso do Correio Eletrônico."



Cada colaborador é responsável por seus próprios atos, inclusive no ambiente digital, e deve ter ciência de que o uso indevido dos recursos de TI, dos meios digitais e das informações corporativas pode acarretar impacto negativo em sua própria reputação, bem como na imagem e reputação da Companhia.

A utilização dos recursos de TI e dos meios digitais para fins particulares é tolerado, sendo vedado:

- Violar a legislação, o presente Código, políticas, normativos internos e demais procedimentos da Companhia.
- Comprometer a imagem e a reputação da Vibra, de sua força de trabalho ou de terceiros.
- Afetar a produtividade, prejudicar as atividades de trabalho ou os processos da Companhia;
- Prejudicar a segurança das informações e dos recursos corporativos;
- Uso para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços e propaganda.



A Companhia se reserva ao direito de obter acesso ou monitorar o conteúdo produzido ou transitado pelos equipamentos e recursos corporativos, não devendo haver expectativa de privacidade no uso dos recursos fornecidos pela Companhia.

Para mais informações, consulte:

- *Manual de Usos dos Meios Digitais, disponível em nosso portal interno.*
- *Normativos internos "Uso de Serviço de Internet", "Gestão e Atuação de Porta-Vozes", "Uso do Correio Eletrônico".*

Relacionamento com Públicos de Interesse

Nossos princípios éticos também devem fundamentar nossa conduta no relacionamento com os públicos de interesse da Vibra. Para tanto, devemos sempre nos relacionar de forma ética, com respeito, honestidade, transparência e equidade, com todos os nossos públicos.

Nossas ações de relacionamento devem ser guiadas pelo alinhamento integral a este Código, observando também os princípios e diretrizes contidos em nossa Política de Comunicação e demais normativos internos. Também devemos esclarecer e orientar nossos públicos de interesse quanto a este Código, políticas e demais normativos aplicáveis.

Para mais informações, consulte:

- *Política de Comunicação Vibra.*

Acionistas e Investidores

Nosso relacionamento com acionistas e investidores requer uma comunicação precisa, transparente, igualitária e tempestiva de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da Vibra.

Para conhecer os resultados, comunicados, avisos e fatos relevantes divulgados pela Vibra, consulte:

- *Nosso site Relações com Investidores.*
- *Normativo interno "Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários".*

Clientes

Nossos clientes são o fundamento da existência da Vibra. Nosso relacionamento deve primar pela qualidade no atendimento e nas entregas dos produtos e serviços ofertados.

No relacionamento com clientes, devemos:

- *Buscar satisfazer os clientes por meio de atendimento e soluções diferenciadas e da busca permanente de superação de expectativas na qualidade de produtos e de serviços, bem como nas condições de fornecimento;*
- *Ouvir os clientes de forma sistemática sobre sua satisfação, percepção ou opinião quanto ao relacionamento com a Vibra, com a visão de buscar melhoria no nível de atendimento, aprimoramento de produtos e serviços e identificação de oportunidades;*
- *Fornecer respostas e informações com agilidade e qualidade adequadas às suas expectativas e aos interesses da Companhia;*
- *Conhecer e praticar as orientações contidas no Guia de Conduta Concorrencial.*
- *Observar as Políticas e normativos comerciais;*



- *Ao visitar qualquer estabelecimento de fornecedor, por motivos de ordem técnica ou comercial, fazê-lo com a devida ciência do gestor imediato.*
- *Observar estritamente as condições contratuais e os normativos internos, adotando as providências pertinentes em caso de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas de fornecedores ou prestadores de serviço.*

Para mais informações, consulte os seguintes normativos internos:

- *Código de Conduta para Terceiros*
- *Manual para Fornecedores*
- *Procedimento de Avaliações de Integridade*
- *Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades*

Fornecedores e Prestadores de Serviço

Fornecedores e prestadores de serviço são fundamentais para a consecução de nossas atividades e operações. Nosso relacionamento deve estar pautado não apenas na qualidade e na entrega dos produtos e serviços contratados, mas também na integridade, na ética e no compromisso com a sustentabilidade. Isso inclui o respeito aos direitos humanos e trabalhistas, e o cuidado com o meio ambiente, de forma a promover práticas responsáveis em toda a nossa cadeia de valor.

No relacionamento com fornecedores e prestadores de serviço, devemos:

- *Priorizar empresas éticas, íntegras e comprometidas com a sustentabilidade, visando mitigar riscos de integridade e reputacionais, além de promover práticas responsáveis em toda a cadeia de valor;*
- *Observar os normativos internos de contratação de bens, serviços, produtos ou insumos, incluindo os processos de seleção, contratação, gestão e fiscalização de contrato.*
- *Conduzir o processo de seleção de forma ética, competitiva e imparcial, de forma a obter a proposta mais vantajosa para a companhia.*
- *Realizar a gestão e a fiscalização dos contratos com zelo, responsabilidade e visão de longo prazo, assegurando a qualidade da entrega e o cumprimento das obrigações assumidas.*
- *Considerar critérios de responsabilidade social, respeito aos direitos humanos e trabalhistas, e cuidado com o meio ambiente como parte da avaliação e da relação com fornecedores.*
- *Ao visitar qualquer estabelecimento de fornecedor, por motivos de ordem técnica ou comercial, fazê-lo com a devida ciência do gestor imediato.*
- *Observar estritamente as condições contratuais e os normativos internos, adotando as providências pertinentes em caso de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas de fornecedores ou prestadores de serviço.*



Para mais informações, consulte os seguintes normativos internos:

- *Código de Conduta para Terceiros*
- *Manual para Fornecedores*
- *Procedimento de Avaliações de Integridade*
- *Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades*

Parceiros de Negócio

Parceiros de negócio nos permitem expandir nossas atividades e aumentar a presença da Vibra junto aos nossos públicos de interesse.

No relacionamento com parceiros de negócio, devemos:

- *Buscar nos relacionar com empresas íntegras, visando mitigar a exposição da Companhia e sua marca a riscos;*
- *Observar os normativos internos relativos a participações societárias, investimentos, parcerias, patrocínios e convênios.*
- *Firmar acordo de confidencialidade com parceiros que possam vir a receber ou acessar informações privilegiadas ou confidenciais da Vibra, antes de iniciar negociações ou qualquer outro compromisso.*
- *Conhecer e praticar as orientações contidas em:*
- *Seção 6.3 - Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades*
- *Observar os instrumentos firmados com os parceiros e os normativos internos, adotando as providências pertinentes em caso de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas de parceiros.*



Para mais informações, consulte os seguintes normativos internos:

- *"Sistemática para Projetos de Investimento", "Procedimento para Celebração de Convênios", "Diretrizes de Patrocínio da Vibra", "Procedimento de Avaliações de Integridade" e "Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades".*

Poder Público

Em uma empresa com a relevância e o porte da Vibra, é natural que haja algum nível de interação com o Poder Público. O relacionamento com membros do Poder Público requer maior formalidade e transparência.

Nas interações com membros do Poder Público, devemos:

- *Buscar esclarecer e conhecer o objetivo da reunião antes de sua realização, buscando orientação do gestor imediato, caso necessário.*
- *Registrar previamente a reunião, com informações como: nome dos participantes, cargo, objetivo e pauta.*
- *Realizar as interações na presença de dois colaboradores, sempre que possível.*
- *Registrar em ata o posicionamento formal da Companhia referente aos temas tratados.*
- *Buscar orientação junto ao gestor imediato antes de responder a qualquer pedido de informação de membros do Poder Público e, ao fazê-lo, fornecer informações completas, precisas e tempestivas.*



- Conhecer e praticar as orientações contidas em:
- Seção 6.3 - Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades
- Seção 6.4 - Combate à Fraude e à Corrupção
- Seção 6.6 – Contribuições Políticas
- Observar os instrumentos firmados com membros do Poder Público, adotando as providências pertinentes em caso de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas.

Para mais informações, consulte os seguintes normativos internos:

- "Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades", "Interação com Agentes Públicos", "Programa de Integridade da Vibra".

Imprensa

A imprensa é constituída por profissionais e organizações que desenvolvem conteúdos jornalísticos por meio de diferentes veículos, tais como jornais, TV, rádio e mídias digitais. Ela influencia fortemente a percepção dos públicos de interesse, bem como a opinião pública em geral.

De acordo com a nossa Política de Comunicação, somente podem falar com a imprensa, em nome da Vibra: o Presidente, os Diretores Executivos e os empregados formalmente autorizados por eles.



Caso um colaborador não autorizado seja abordado pela imprensa, deve informar que não está autorizado a se pronunciar e solicitar ao jornalista que entre em contato com a área de Comunicação da Vibra. Além disso, também deve encaminhar para a área de Comunicação quaisquer demandas recebidas da imprensa.

Em caso de dúvida, consulte seu gestor imediato ou a Gerência de Comunicação.

Para mais informações, consulte:

- Normativo interno "Gestão de Assessoria de Imprensa".

Comunidades Locais

Para nós, comunidade compreende os grupos de indivíduos que habitam ou frequentam áreas geográficas onde a Vibra atua ou se faz presente. Devemos nos relacionar com a comunidade buscando promover os direitos humanos de todos os grupos e indivíduos envolvidos, direta ou indiretamente, com as unidades e negócios da Vibra, respeitando seus valores e patrimônios culturais.

7. REPORTANDO VIOLAÇÕES

Canais para Comunicação

Sempre que estiver em dúvida, diante de uma situação ou decisão difícil, ou tendo conhecimento de alguma violação a normas ou desvios de conduta, comunique a situação e busque esclarecimento e aconselhamento junto ao seu gestor imediato.

Comunique a situação e busque esclarecimento e aconselhamento junto ao seu gestor imediato:

- *Sempre que estiver em dúvida, diante de uma situação ou decisão difícil.*
- *Sempre que tiver conhecimento ou indícios de algum desvio, violação ou potencial transgressão de princípios éticos, políticas, normas, leis e procedimentos ou outras condutas impróprias.*



Além disso, você também pode buscar esclarecimento e aconselhamento junto ao gerente acima do seu gestor, e demais áreas da Companhia, como Gestão de Pessoas, Jurídico e Diretoria de Integridade. Caso não se sinta confortável, você também pode fazer uma denúncia por meio do nosso Canal de Ética.

O Canal de Ética da Vibra é uma ferramenta independente e imparcial que está disponível para todos os públicos da Vibra.

As denúncias podem ser realizadas por qualquer pessoa, de forma identificada ou anônima, por meio do Canal de Ética, com garantia de anonimato e confidencialidade.

Incentivamos todos os nossos públicos de interesse a relatar eventuais desvios ou indícios, de violações ou potenciais transgressões de princípios éticos, políticas, normas, leis e regulamentos ou outras condutas impróprias. No caso de nossos colaboradores, isso é um dever:



É dever de todos os colaboradores se manifestar, e não se omitir, ao ter ciência ou indícios de eventuais desvios, violações ou potenciais transgressões de princípios éticos, políticas, normas, leis e regulamentos ou outras condutas impróprias, contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, ético e íntegro.

Para isso, apresentamos a seguir os principais canais disponíveis para manifestação de nossos públicos de interesse:

Em caso de		Canais para Manifestação	
Dúvidas, sugestões, elogios ou reclamações relacionadas aos programas, produtos e serviços oferecidos pela Vibra (clientes). Suspeita de qualidade de combustível, adulteração de bombas, mau atendimento em postos revendedores.	Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC)	4090-1337 (regiões metropolitanas) 0800 770 1337 (demais regiões) (horário comercial)	www.vibraenergia.com.br/faleconosco
2º nível de atendimento aos clientes. Reclamações relacionadas a empresas que prestam serviço à Vibra. Dúvidas, sugestões, elogios, reclamações (força de trabalho).	Ouvidoria		www.vibraenergia.com.br/ouvidoria
Suspeita ou conhecimento de desvios, violação ou potencial transgressão de princípios éticos, políticas, normas, leis e regulamentos, ou outras condutas impróprias, tais como violência física ou psicológica, danos patrimoniais (furto, roubo, utilização indevida), fraude, corrupção, suborno, lavagem de dinheiro e demais desvios de conduta.	Canal de Ética	0800 882 0402 (24 horas por dia, 7 dias por semana)	www.vibraenergia.com.br/canaldeetica

A Ouvidoria da Vibra é a área responsável por receber e tratar as manifestações recebidas pelos diversos canais, incluindo o eventual encaminhamento para apuração e resposta ao manifestante. Além disso, a Ouvidoria monitora e reporta periodicamente os resultados alcançados ao Conselho de Administração da Companhia.

Para mais informações, consulte:

- Normativo interno "Recebimento e Tratamento de Demandas de Ouvidoria".

Não Retaliação

Vedamos qualquer forma de retaliação aos que, de boa-fé, venham a denunciar eventuais violações ou desvios de conduta não condizentes com este Código e demais normativos da Companhia.

Preservamos o anonimato dos denunciantes e consideramos que atos de retaliação, ou denúncias de má-fé, constituem ações de conduta imprópria e de violação ao nosso Código, que podem resultar em aplicação de medidas disciplinares e de consequências.

Investigações Internas

Quando necessário, realizamos investigações internas com o objetivo de averiguar indícios ou ocorrências de desvios envolvendo a conduta de nossos colaboradores ou o patrimônio da Companhia, com o objetivo de subsidiar a adoção de medidas administrativas, melhorias em processos e aplicação de sanções disciplinares ou consequências.

As investigações são conduzidas pela Diretoria de Integridade, com seriedade, independência, atendendo aos princípios da objetividade, confidencialidade, imparcialidade e boa-fé, preservando-se as pessoas, a condução imparcial do processo de apuração e visando alcançar a verdade dos fatos.

Caso você seja convidado a prestar esclarecimentos em uma investigação interna, é seu dever cooperar, fornecendo as informações e evidências que forem solicitadas, bem como aquelas que sejam do seu conhecimento.

Nunca se omita, nem destrua provas ou documentos.

Para mais informações, consulte:

- Normativo interno "Detecção de Desvios de Integridade"

Consequências de Violações

Para os casos comprovados de desvio de conduta, nosso regime disciplinar prevê penalidades tais como advertência escrita, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, de acordo com a gravidade do caso. Para integrantes do Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal são previstas as consequências de advertência escrita, supressão temporária de atribuições ou destituição, conforme a gravidade do caso.

Em alguns casos, uma conduta que viole nosso Código pode também constituir uma violação da lei, podendo acarretar penalidades civis ou penais para você e para a Companhia.

Para mais informações, consulte:

- Norma de Gestão de Consequências.

8. GLOSSÁRIO

Agente Público: *todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da Administração Pública, direta ou indireta, nos termos da Lei nº 8.429/92.*

Assédio Moral: *é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho (cartilha do TST).*

Assédio Sexual: *o assédio sexual é definido no art. 216 do Código Penal como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior*

hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. No entanto, o Código Civil reconhece assédio por superior hierárquico direto ou indireto da vítima.

Brinde: *objeto sem valor comercial, abaixo do fixado como razoável, distribuído a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, de caráter geral e impessoal.*

Cliente: *pessoas físicas ou jurídicas que adquirem, ou podem adquirir, produtos ou serviços da Vibra.*

Colaboradores: *para efeito deste Código, o termo “colaboradores” abrange: os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, de Comitês, Presidente e Diretores, líderes, empregados, contratados, prestadores de serviço, estagiários e aprendizes.*

Conformidade (compliance): *para efeito deste Código, o termo “conformidade” significa estar ou agir conforme a legislação, regulamentos, políticas, diretrizes, normativos, procedimentos, entre outros instrumentos legais ou normativos.*

Conflito de Interesses: *qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da Vibra e os interesses particulares dos colaboradores, que possa vir a comprometer os interesses da Vibra ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho de nossas atividades profissionais.*

Corrupção: *ação ou omissão intencional consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de praticar determinado ato, ainda que na forma de tentativa.*

Dado Pessoal: qualquer informação que possa identificar uma pessoa natural. Exemplos: nome e sobrenome, identidade, cpf, número do telefone/celular, endereço, e-mail, geolocalização, endereço de IP, certos tipos de cookies, etc.

Obs1: e-mail corporativo, chave e matrícula podem ser considerados dados pessoais quando associados ao nome do titular dos dados pessoais (como beltrano.detal@vibraenergia.com.br). Contudo, a Vibra não precisa do consentimento do colaborador para o tratamento desses dados.

Obs2: dados de pessoa jurídica não são considerados dados pessoais (ex. CNPJ, nome da empresa, endereço da empresa, etc.)

Dado Pessoal Sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Discriminação: qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência que, por motivo de

raça, cor, sexo, língua, religião, opinião pública ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por objeto ou efeito destruir ou comprometer a igualdade de tratamento.

Diversidade: considera-se diversidade, nos ambientes e nas relações de trabalho, as características sociais e culturais dos colaboradores, tais como: diversidade humana, cultural, étnica, religiosa, social, linguística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual e de identidade de gênero. Deve-se reconhecer as diferenças entre os indivíduos e dar tratamento com igualdade e equidade, repudiando toda e qualquer forma de preconceito e discriminação.

Efetividade: é a realização eficiente e eficaz de uma ação. É a capacidade de fazer uma coisa (o objetivo ou a meta) da melhor maneira possível (com menos recursos, desperdício ou em menor tempo).

Equidade: imparcialidade, isenção, julgamento justo, tornar o mais próximo possível do justo para todas as partes.

Ética: conjunto de princípios e referências que regulam a conduta moral de indivíduos, grupos, instituições, organizações, comunidades, sociedades, povos, nações etc., buscando ser universalmente válidos.

Extorsão: é o ato de obrigar alguém a tomar um determinado comportamento, por meio de ameaça ou violência, com a intenção de obter, para si ou para outros, indevida vantagem econômica.

Fornecedores: pessoas físicas ou jurídicas que fornecem bens ou serviços à Vibra.

Fraude: qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ou vantagem indevida, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro. Exemplos incluem: declarações e informações falsas, adulteração de documentos e registros, entre outros.

Hospitalidade: refeições, viagens, hospedagens, eventos, entradas para eventos esportivos e culturais, entretenimentos, etc. A hospitalidade de

caráter exclusivo de turismo ou lazer é considerada presente.

Informações empresariais: aquelas pertinentes ao efetivo exercício da atividade econômica em regime de concorrência e informações protegidas por direito à privacidade.

Informações privilegiadas: informações estratégicas relativas a atos ou fatos relevantes que ainda não foram tornados públicos, com repercussão econômica ou financeira.

Parceiro: organizações ou indivíduos que estabelecem com a Vibra relação formal de cooperação, investimento ou apoio mútuo em programas, projetos, negócios, empreendimentos ou relações institucionais.

Pagamento de facilitação: é qualquer pagamento feito a um terceiro, geralmente um agente público, para acelerar ou agilizar um processo rotineiro, tais como: obtenção de alvarás, licenças, permissões, autorizações, etc.

Patrimônio: integram o patrimônio da BR todos os seus bens materiais e imateriais, incluindo

informações, conhecimento produzido, software, hardware, instalações, materiais, ativos financeiros, direitos de propriedade imaterial e créditos.

Patrocínio: apoio financeiro concedido a projetos de iniciativa de terceiros, com objetivo de divulgar atuação, fortalecer conceito, agregar valor à marca, incrementar vendas, gerar reconhecimento ou ampliar relacionamento do patrocinador com seus públicos de interesse.

Parentes: o(a) cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, conforme definido nas tabelas a seguir.

Parentes em linha reta		
Grau	Consanguinidade	Afinidade (vínculos atuais)
1	Pai/Mãe Filho/ Filha	Sogro/Sogra, gen- ro nora, madastra/ padastro, enteado/ enteada
2	Avô/avó, neto/neta	Avô/avó, neto/neta do cônjuge ou companheiro

3	Bisavô/bisavó, bisneto/bisneta	Bisavô/bisavó, bisneto/bisneta do cônjuge ou companheiro
Parentes em linha colateral		
Grau	Consanguinidade	Afinidade (vínculos atuais)
2	Irmão/Irmã	Cunhado/Cunhada
3	Tio/tia, sobrinho/sobrinha	Tio/tia, sobrinho/sobrinha do cônjuge ou companheiro

Poder Público: para efeitos deste Código são assim considerados o Presidente da República e respectivo Vice, os Ministros de Estado, Senadores e Deputados Federais no exercício do mandato, Governadores, Prefeitos e respectivos Vices, Deputados Estaduais, Vereadores, Secretários das Unidades da Federação.

Preconceito: tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias pré-concebidas que lhes atribuem qualidades negativas.

Presente: objeto ou serviço, com valor comercial acima do fixado como razoável, de uso ou consumo pessoal.

Princípios: um princípio é uma ideia que funciona como ponto de partida de uma ação. Neste Código, os Princípios são as nossas referências fundamentais e devem inspirar as condutas éticas que pretendemos para a Vibra. Os princípios inspiram e justificam as condutas humanas, na intenção de que alcancem validade universal.

Retaliação: forma intencional de vingança ou revide. Retaliações podem ocorrer de várias formas, incluindo ameaças, intimidação, assédio, exclusão ou humilhação. Também pode incluir comportamentos sutis, tais como negar o fornecimento de informações ou deixar de fornecer trabalhos importantes.

Suborno: oferta, promessa, doação ou recebimento de algo de valor, ou de alguma vantagem indevida, em troca do tratamento ou decisão favorável de uma empresa, de uma autoridade governamental, de um funcionário público ou do governo.

Transparência: para efeito deste Código, o termo “transparência” significa dar mais visibilidade e clareza às atividades e processos de tomada de decisão.

Violência Psicológica: caracteriza-se por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivos, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

Vigência

*Versão aprovada pelo Conselho de Administração da Vibra,
Ata RCA 940, de 19-11-2025, Pauta 22.25, item v.*

***Para mais informações, visite o site da Vibra,
seção “Transparência e Ética”.***

