



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

VIA VIBRA



É com satisfação que apresentamos o nosso novo Código de Conduta Ética. Esse Código se aplica aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, enfim, a todos nós que compomos a força de trabalho.

O Código contempla os princípios desejados de atuação em todas as relações com nossos públicos de interesse e tem como propósito fundamental servir de guia para orientação e consulta a respeito da conduta ética, da melhor decisão. É a declaração formal de nossa integridade e deve nortear as tomadas de decisões certas, justas e honestas, de acordo com a legislação e com nossas políticas e procedimentos, de modo a permanecermos fiéis aos nossos valores, nossos princípios e nossa cultura.

Nesse documento são apresentadas as condutas éticas que devem estar presentes em todas as nossas atividades e ser obrigatórias em nosso dia a dia. Todas as pessoas sujeitas a este Código, devem observar e cumprir suas orientações e comunicar possíveis casos de descumprimento por meio dos canais adequados, disponibilizados pela companhia.

O ambiente dos negócios é complexo e está em constante mutação, demandando de nós postura reflexiva e de permanente abertura para o desenvolvimento. Assim, orientamos a leitura deste conteúdo com atenção e disposição, como um compromisso pessoal com a ética em nossos negócios. Pois, Integridade é a nossa energia!

Obrigado.

Diretoria Executiva da Vibra Energia

SUMÁRIO

| | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| 1. Apresentação | 5 | 1. Distinção entre Brindes e Presentes | 17 |
| Introdução | 5 | 2. Hospitalidade | 18 |
| A quem se aplica | 5 | 3. Relacionamento com Agentes Públicos | 18 |
| 2. Tomando Decisões Éticas | 6 | Como agir na Prática | 18 |
| 3. Em que Acreditamos | 7 | Combate à Fraude, Corrupção, Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo | 19 |
| Nossos princípios | 7 | Defesa da Concorrência | 20 |
| Nossa visão e ambição | 7 | Conformidade com Sanções Internacionais | 21 |
| Nossos valores | 7 | Contribuições Políticas | 22 |
| 4. Respeito às Pessoas | 8 | Doações | 22 |
| Respeito aos Direitos Humanos | 8 | Manutenção de Registros e Autorizações | 22 |
| Combate à Violência Sexual de Crianças e Adolescentes | 9 | Protegendo Informações | 23 |
| Respeito à Diversidade | 9 | Proteção de Dados Pessoais | 24 |
| Assédios, Discriminação e outras Infrações Laborais | 9 | Uso Ético da Inteligência Artificial | 25 |
| Assédios, Discriminação e outras Infrações Laborais | 10 | Uso dos Recursos de TI e dos Meios Digitais | 25 |
| Liberdade de Expressão | 11 | Relacionamento com Públicos de Interesse | 27 |
| Atividades Políticas e Religiosas | 11 | Acionistas e Investidores | 27 |
| Gestão de Pessoas | 11 | Clientes | 27 |
| Adequação ao Ambiente | 11 | Fornecedores e Prestadores de Serviço | 28 |
| 5. Compromisso pela valorização da Vida | 11 | Parceiros de Negócio | 29 |
| Segurança e Saúde | 11 | Poder Público | 29 |
| Meio Ambiente e Sustentabilidade | 12 | Imprensa | 30 |
| 6. Condutas Práticas | 13 | Comunidade Locais | 30 |
| O que esperamos de você | 13 | 7. Reportando Violações | 31 |
| Conflito de Interesses | 14 | Canais para Comunicação | 31 |
| Exemplos comuns de Conflito de Interesses: | 14 | Não Retaliação | 32 |
| Atividades paralelas | 14 | Investigações Internas | 33 |
| Relações de Parentesco ou Afetivas | 15 | Consequências de Violações | 33 |
| Brindes, Presentes e Hospitalidades | 17 | 8. Glossário | 34 |

1. APRESENTAÇÃO

Introdução

O Código de Conduta Ética da Vibra reúne as principais orientações para que os nossos objetivos sejam alcançados com integridade. As condutas aqui descritas deverão ser observadas por todos nós, como orientações de comportamento em situações da vida profissional ou em decorrência dela. Também devem ser observados os normativos aqui referenciados, os quais complementam este Código.

A Comissão de Ética será responsável por monitorar o cumprimento deste Código e sua aplicação, bem como revisar periodicamente seus dispositivos, com transparência e participação das partes interessadas.

Este Código será amplamente divulgado e estará disponível a todos os nossos públicos de interesse, em nosso site.

A quem se aplica

O Código de Conduta Ética se aplica aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, de Comitês, da Diretoria Executiva, líderes, colaboradores, estagiários, representantes e prestadores de serviço, constituindo compromisso individual e coletivo de todos em cumpri-lo e promover seu cumprimento, em todas as ações da cadeia produtiva da Vibra e nas relações com nossos públicos de interesse.

Recomenda-se que seja seguido também pelas subsidiárias integrais e pelas sociedades controladas. No caso das sociedades coligadas e das controladas em conjunto, as orientações deste guia têm caráter indicativo e contribuem para o alinhamento da gestão da ética nas empresas investidas.

Os colaboradores da Vibra deverão tomar conhecimento deste Código, bem como registrar formalmente ciência de seus termos, cujo descumprimento pode ensejar a aplicação de medidas disciplinares. O registro de ciência deve ser realizado quando da admissão ou contratação do colaborador, bem como nas revisões deste Código.

A Vibra se compromete a promover treinamentos periódicos aos seus colaboradores a respeito dos temas abrangidos por este Código.

2. TOMANDO DECISÕES ÉTICAS

Agir com integridade é responsabilidade de todas as pessoas na Vibra. Cada decisão que tomamos impacta nossos colegas, clientes, parceiros, comunidades e o futuro do nosso negócio. Por isso, nossas escolhas devem refletir não apenas a legalidade e a conformidade com normas e políticas, mas também os princípios da governança corporativa da Vibra: ética, transparência, equidade, conformidade e efetividade.

Esperamos que líderes e colaboradores usem este Código como referência contínua, guiando suas ações para que estejam alinhadas aos valores da Companhia. Sempre que houver diferenças entre normas locais e nossas diretrizes, prevalecerá o padrão mais elevado de integridade.

Reconhecemos que nem sempre a resposta é imediata ou óbvia. Por isso, incentivamos uma postura de reflexão, de inconformismo, abertura ao diálogo e colaboração entre áreas. A tomada de decisão deve considerar não só os efeitos imediatos, mas também a manutenção e a sustentabilidade do negócio.



Quando estiver em dúvida, ou diante de uma situação ou decisão difícil, tente responder às seguintes perguntas:

- É considerado legal ou está de acordo com nossas políticas e procedimentos?
- Está de acordo com os princípios e valores da Companhia?
- Poderia pôr em risco ou causar algum dano aos colaboradores ou às instalações da Vibra?
- Estou agindo de acordo com os interesses da Vibra, os meus próprios interesses ou os interesses de terceiros?
- Caso fosse divulgada na imprensa, estaria confortável com essa situação?
- O que diria aos meus familiares?
- Qual a minha intuição ou pressentimento a respeito dessa situação?

Caso não tenha se sentido à vontade ou tenha tido dificuldade em responder a essas questões, você deve buscar esclarecimento e aconselhamento junto ao seu gestor imediato, ao líder de sua área. Caso não se sinta confortável e tenha indícios de que esta situação está violando os princípios deste Código, você deve relatar a situação por meio dos canais formais disponibilizados pela Companhia, descritos na Seção 7 - “Reportando Violações”.

Ou ainda, caso não tenha certeza sobre como interpretar nosso Código ou em caso de dúvidas sobre como ele é aplicado, converse com o agente de integridade de sua área ou entre em contato com a Diretoria de Integridade, por meio da Ouvidoria

3. EM QUE ACREDITAMOS

Acreditamos que integridade não é apenas um valor, mas a energia que move a Vibra. Ela se manifesta em nossas escolhas diárias e sustenta a confiança de nossos clientes, parceiros, investidores, colaboradores e da sociedade.

Nosso compromisso é com uma atuação responsável, inovadora e sustentável, que respeite as pessoas, preserve o meio ambiente e contribua para um futuro mais justo. Sabemos que nossas decisões de hoje moldam o legado que deixaremos para as próximas gerações.

Nossos princípios

São a base da nossa cultura e orientam nossas ações:

Ética: agir sempre de forma honesta, íntegra e responsável.

Transparência: comunicar com clareza e abertura, fortalecendo a confiança.

Equidade: tratar todas as pessoas com respeito, promovendo diversidade, inclusão e segurança psicológica.

Conformidade: cumprir leis, regulamentos e normas internas, superando o exigido sempre que possível.

Efetividade: buscar resultados sustentáveis, inovadores e consistentes.

Nossa visão e ambição

Existimos para mover o Brasil com Sua Melhor Energia. Queremos ser, até 2030, a maior plataforma multienergia do país, referência em integridade, inovação e sustentabilidade.

Nossos valores:

Pulsamos Juntos – Entregamos resultados de forma colaborativa, estimulando o diálogo e a cooperação entre áreas para alcançar nossos objetivos.

Unidos pelo Cliente – Escutamos nossos clientes de forma ativa, mantendo o foco em suas necessidades para gerar impacto positivo em seus negócios e na sociedade.

Lideramos com Sustentabilidade – Somos transparentes e íntegros em todas as nossas ações, valorizando a diversidade, a inclusão e a equidade. Apoiamos a transição energética e a descarbonização, construindo um legado de impacto positivo para as próximas gerações.

Simplificamos o dia a dia – Entregamos soluções com simplicidade e agilidade, buscando respostas inovadoras e baseadas em dados para os desafios do nosso tempo.

Agimos com ousadia – Somos protagonistas e inconformados, incentivando a coragem para desafiar o status quo. Criamos um ambiente onde todas as pessoas podem ser protagonistas da transformação que queremos ver na sociedade.

Realizamos com senso de dono – Cumprimos e cobramos os combinados, agindo com responsabilidade e priorizando sempre o interesse da Vibra sobre vantagens pessoais ou de terceiros.

Assim, acreditamos que **agir com integridade, inovar com responsabilidade e respeitar as pessoas** são as bases para construir um futuro em que energia, ética e sustentabilidade caminham juntas.

4. RESPEITO ÀS PESSOAS

Respeito aos Direitos Humanos

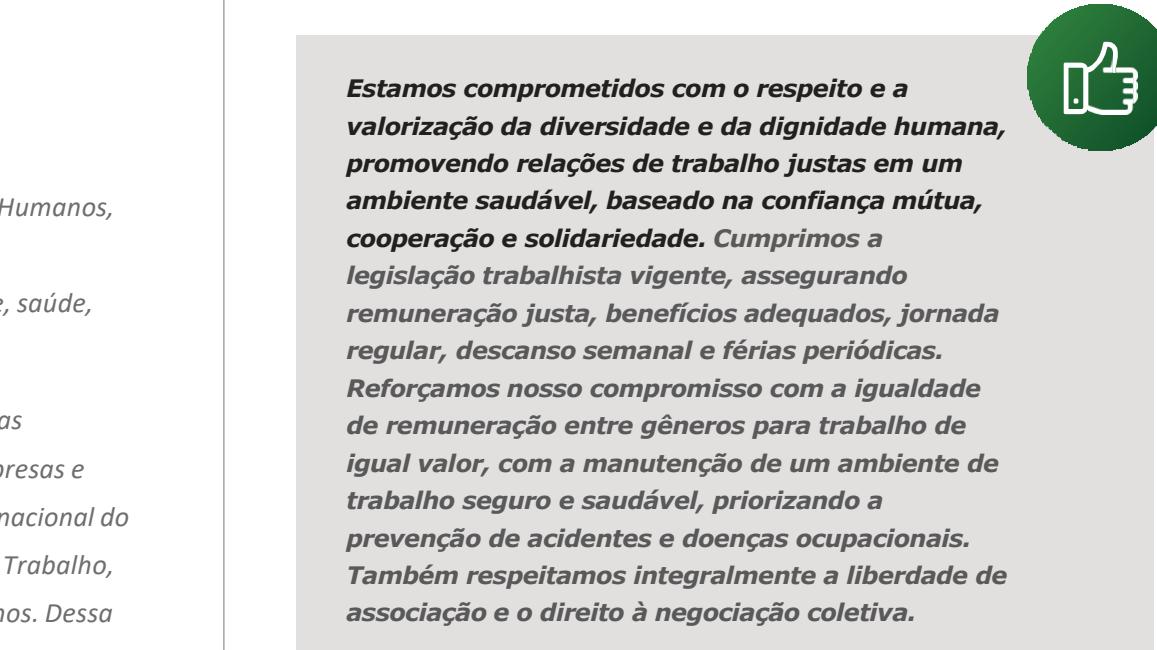
Estamos comprometidos em respeitar e promover os Direitos Humanos, mantendo relação de respeito e cordialidade, valorizando as necessidades de todas as pessoas, para garantia da dignidade, saúde, valorização da diversidade e do exercício de cidadania.

Nossa atuação e gestão estão baseadas em princípios e normas internacionais, incluindo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, além da legislação aplicável em cada jurisdição em que atuamos. Dessa forma, buscamos alinhar nossas práticas às melhores referências de ética, integridade e responsabilidade social corporativa.

Não compactuamos com práticas que violem a dignidade humana, como trabalho degradante, forçado, escravo ou em condições análogas, nem com qualquer forma de exploração de trabalho infantil, em conformidade com a legislação vigente e com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Comprometemo-nos a prevenir e eliminar tais situações em toda a nossa cadeia de valor.



Estamos comprometidos com o respeito e a valorização da diversidade e da dignidade humana, promovendo relações de trabalho justas em um ambiente saudável, baseado na confiança mútua, cooperação e solidariedade. Cumprimos a legislação trabalhista vigente, assegurando remuneração justa, benefícios adequados, jornada regular, descanso semanal e férias periódicas. Reforçamos nosso compromisso com a igualdade de remuneração entre gêneros para trabalho de igual valor, com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, priorizando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Também respeitamos integralmente a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.



A Companhia se compromete com o combate à violação de Direitos Humanos e Trabalhistas, por meio da adesão voluntária aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU, às diretrizes do Pacto pela Erradicação do Trabalho Escravo, ao enfrentamento do trabalho infantil e ao cumprimento da legislação aplicável.

Para mais informações, consulte:

- *Direitos Humanos e Diversidade, disponível em nosso site.*
- *Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU).*
- *Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.*
- *Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas.*

Combate à Violência Sexual de Crianças e Adolescentes

A Companhia repudia qualquer forma de violência sexual contra crianças e adolescentes, assumindo este tema como sua principal causa social. Nossa compromisso é contribuir ativamente para a erradicação desse crime por meio da conscientização e engajamento de colaboradores, parceiros de negócio e sociedade. Nesse contexto, apoiamos e participamos de iniciativas que buscam proteger crianças e adolescentes para enfrentar a exploração sexual nas rodovias brasileiras.

Para mais informações, consulte:

- Página da Causa Social: <https://www.vibraenergia.com.br/causa-social>

Respeito à Diversidade

Promover a diversidade, a equidade e a inclusão na Vibra é estimular, através da junção de pessoas, ideias e experiências diferentes, a criatividade e a inovação na solução de problemas e na superação dos desafios atuais e futuro.

A busca pelo aperfeiçoamento das relações no ambiente de trabalho depende do respeito mútuo e da garantia da igualdade de direitos entre todas as pessoas, pois esses princípios são essenciais para abrir espaço a novas oportunidades e perspectivas.

Para mais informações, consulte:

- Direitos Humanos e Diversidade, disponível em nosso site.
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Assédios, Discriminação e outras Infrações Laborais

A Vibra repudia qualquer forma de infração laboral, discriminação ou assédios, reafirmando seu compromisso com um ambiente profissional saudável, respeitoso e inclusivo.



É proibido praticar ou compactuar com qualquer tipo de situação, real ou aparente, que envolva a prática de condutas abusivas como assédio moral, gestão por injúria, comportamento moral inadequado, discriminação, assédio sexual, comportamento sexual inadequado, coação, retaliação, discriminação e violência física.

Infração Laboral: envolve gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas que podem ser explícitas ou sutis. Essas ações podem desqualificar, discriminhar, humilhar e constranger, afetando a dignidade da pessoa e podendo comprometer sua carreira e integridade física e psíquica, além de deteriorar o ambiente de trabalho.

Discriminação: é toda distinção, exclusão ou tratamento desigual em razão de características pessoais, como gênero, raça, cor, idade, religião, origem, classe social, deficiência, orientação sexual, entre outros, que resulte em prejuízo ou limitação de oportunidades.

Exemplos: piadas racistas, homofóbicas, comentários sobre o corpo das pessoas, não acesso a cargos de liderança por mulheres, entre outros.

Assédio Moral: refere-se a condutas abusivas, **repetitivas e prolongadas**, que tenham por objetivo ou efeito humilhar, desestabilizar ou constranger um trabalhador em seu ambiente laboral. Condutas isoladas com potencial de causar dano moral ou psíquico, embora inadequadas, não configuram assédio moral. São consideradas infrações laborais (gestão por injúria e comportamento moral inadequado) e, portanto, igualmente vedadas pela Vibra.

Exemplos: metas inatingíveis, uso reiterado de comunicação violenta, esvaziamento de trabalho, uso de apelidos pejorativos, vigilância excessiva constante, humilhações públicas, entre outros.

Assédios, Discriminação e outras Infrações Laborais

Gestão por Injúria: Comportamento agressivo do gestor ao submeter o colaborador a pressões desmedidas ou a tratamento violento, insultando-o.

Exemplo: Colaborador é ofendido pelo gestor por ter cometido erro na execução de suas tarefas.

Comportamento Moral Inadequado: Comportamento que atente contra a dignidade de outrem, não classificável como assédio moral ou gestão por injúria.

Exemplos: Ofender, xingar ou comunicar-se de forma violenta com colega de trabalho.

Assédio Sexual: No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Assim, para que o assédio sexual seja configurado é necessário que haja relação hierárquica entre os colaboradores. Caso contrário, a conduta será entendida como comportamento sexual inadequado, que também é uma conduta proibida pela Vibra Energia.

Exemplos: Promessas de tratamento diferenciado em troca de benefícios de caráter sexual; Chantagem para permanência ou promoção no emprego em caso de negativa de favores de caráter sexual, entre outros

Comportamento Sexual Inadequado: Adotar conduta de natureza sexual repelida pela vítima e que tenha por fim constrangê-la em sua intimidade e privacidade.

Exemplos: Toques no corpo não autorizados; Elogios constrangedores, entre outros

Em caso de ocorrência desses fatos, qualquer colaborador deve registrar a situação por meio do Canal de Ética com garantia de sigilo, imparcialidade na apuração e proteção contra retaliações.

É importante ressaltar que condutas inerentes à gestão de pessoas, como o estabelecimento e acompanhamento de metas, prazos de entregas, feedbacks de desempenho, cobrança de pontualidade e cumprimento de responsabilidades, não configuram infração laboral ou assédio, desde que conduzidas de forma respeitosa, transparente e não abusiva.

Liberdade de Expressão

Promovemos e incentivamos a manifestação de opiniões e exposição de ideias, sem retaliação ou censura, em ambiente favorável ao diálogo e que respeite todas as dimensões de diversidade, conforme colocado a seção anterior.

Atividades Políticas e Religiosas

Reconhecemos e respeitamos o direito constitucional à liberdade política e religiosa, bem como o direito à livre associação a atividades sindicais e o exercício da negociação coletiva. Reiteramos nosso compromisso em resguardar os direitos de todos os colaboradores em suas escolhas e manifestações. Contudo, orientamos que as atividades político-partidárias e religiosas sejam realizadas fora do horário de trabalho, sem o uso dos recursos ou das dependências da Companhia com esta finalidade, e sem a associação de suas marcas.

Não é permitido utilizar os recursos da Companhia para apoio e/ou contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas.



Gestão de Pessoas

Buscamos conciliar as necessidades do negócio com a valorização das pessoas. Conduzimos processos que proporcionem o desenvolvimento em

um local psicologicamente seguro, tendo o mérito como base do reconhecimento profissional e a equidade como direcionador das decisões, ou seja, analisando intencionalmente eventuais desigualdades.

Observamos as características relacionadas aos diferentes aspectos da diversidade, de forma a buscar o alcance a decisões justas em todos os processos, tais como Recrutamento e Seleção, Ciclo de Desempenho, Promoções, Reconhecimento, dentre outros, reconhecendo as individualidades e necessidades de cada pessoa.

Adequação ao Ambiente

Devemos cultivar vestuário e vocabulário compatível com o ambiente corporativo, com o público externo com quem nos relacionamos e com a cultura local da comunidade onde atuamos, sendo proibido o uso de linguagens depreciativas e sendo sempre recomendável se comunicar de forma clara, objetiva e cordial.

5. COMPROMISSO PELA VALORIZAÇÃO DA VIDA

Segurança e Saúde

Reconhecemos que todas as formas de vida e o meio ambiente são os nossos bens mais preciosos. Por isso, aqui na Vibra, nenhuma situação, urgência ou entrega se sobreponha as questões que possam colocar em risco a integridade das pessoas e do ambiente no qual estamos inseridos

Somos responsáveis e a liderança é fundamental para garantir a segurança e promover a saúde de toda a sua equipe, devendo cumprir e fazer cumprir as políticas, normas e padrões, fortalecendo a cultura de um ambiente seguro, livre de fatalidades e de situações de risco que alterem negativamente vidas e o meio ambiente.

Devemos praticar a interdependência: “Cuidar de si, cuidar do outro e aceitar ser cuidado”; ela salva vidas.



Precisamos nos empoderar para agir e atuar diante de situações de risco que possam se materializar em acidentes. As nossas dez Regras de Ouro orientam condutas e sugerem comportamentos que seguidos reduzem a probabilidade de eventos indesejáveis.

Reforçamos o nosso compromisso com a excelência em segurança e com a promoção da saúde física e mental, reconhecendo que o bem-estar em nosso ambiente de trabalho é fundamental para a garantia da integridade de nossas vidas e, consequentemente, a rentabilidade e a perenidade da empresa.

Por meio dos Programas de Gerenciamento de Risco (PGR) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), monitoramos e controlamos os riscos ocupacionais, eliminando-os ou mitigando os seus efeitos.

Nossos colaboradores são continuamente estimulados a participar das discussões que envolvam segurança, meio ambiente ou qualquer tipo de assédio, seja individualmente ou mediante os seus representantes eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). Estes temas não são exclusivos das áreas formalmente designadas para tratá-los, interessam a toda empresa, no esforço único de fortalecer o senso de dono e a cultura de um só time.

Na Vibra, segurança e saúde são inegociáveis!!

Meio Ambiente e Sustentabilidade

Conduzimos nossos negócios com responsabilidade socioambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável, e estamos comprometidos em minimizar o impacto ambiental de nossos processos e atividades. Cumprimos todas as leis, regulamentos e procedimentos ambientais aplicáveis, bem como compromissos com práticas sustentáveis e de proteção ambiental.

Nesse sentido, incentivamos a redução do consumo de água, a otimização contínua do consumo energético nas nossas operações e na frota, a redução de Gases de Efeito Estufa (GEE), e a gestão adequada dos resíduos em todas as operações da Companhia.

Definimos ações que compõem nossa Agenda ESG, que orienta as principais ações da Companhia, e de todos nós, rumo a um desenvolvimento sustentável.

Para mais informações, consulte os seguintes recursos disponíveis em nosso site:

- Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA).
- Política de Mudança Climática e Transição Energética.
- Agenda de ESG.
- Relato Integrado.

6. CONDUTAS PRÁTICAS

O que esperamos de você

Conduzimos nossas atividades com ética e transparência, buscando a promoção de um ambiente corporativo e de negócios justo, ético e íntegro. Para tanto, é fundamental que você compreenda o nosso Código e como ele se aplica a você.

Esperamos que você esteja comprometido em:

- Conhecer e respeitar a legislação e regulamentos vigentes, políticas, normas, diretrizes, orientações e padrões da Companhia.
- Agir com honestidade, imparcialidade, transparência e respeito, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e duradouras entre a Vibra e seus públicos de interesse.
- Exercer as atividades profissionais com diligência, zelo, responsabilidade e efetividade, fazendo uso adequado e preservando os recursos, imagem e reputação da Companhia.
- Promover a segurança, integridade e o uso adequado das informações que estejam sob nossa responsabilidade.
- Manifestar-se quando tiver conhecimento de possíveis violações a este Código, políticas, normas, diretrizes, orientações e padrões da Companhia, bem como requisitos legais e regulatórios.



Para mais informações, consulte:

- *Política de Integridade da Vibra.*

Conflito de Interesses

Considera-se conflito de interesses qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da Vibra e os interesses pessoais dos colaboradores ou de terceiros, que possam vir a comprometer os interesses da Vibra ou influenciar, de forma inadequada, nossas ações e decisões profissionais.



O conflito de interesses ocorre com maior frequência:

- No exercício de atividades paralelas.
- Em função de parentesco ou de relacionamentos afetivos.
- Em investimentos e participações acionárias.
- No uso indevido de informações profissionais.
- No recebimento de brindes e hospitalidades.

Nossos colaboradores devem evitar, sempre que possível, situações que possam dar origem a conflitos de interesse.

Exemplos comuns de Conflito de Interesses:

Uso indevido de informações profissionais:

Exemplo: Compartilhar com pessoas externas à Vibra detalhes de um projeto interno da empresa que contenha informações confidenciais, mesmo sem intenção maliciosa.

Relacionamentos de amizade, afetivo ou parentesco

Exemplo 1: Um colaborador da área de novos negócios participa de um comitê que avaliará propostas de startups para parceria com a empresa. Uma das startups participantes tem como sócio um amigo pessoal desse colaborador, o que compromete a imparcialidade da decisão.

Exemplo 2: Líder e liderado mantém relacionamento amoroso.

Atividades paralelas:

a) Atuação em empresa concorrente:

Exemplo: Um colaborador da Vibra também atua como consultor para outra empresa do mesmo setor.

b) Participação em eventos patrocinados por fornecedores:

Exemplo: Um colaborador é convidado para palestrar em um congresso pago por um fornecedor da Vibra durante o processo de renovação contratual.

Nossos colaboradores não devem se envolver, direta ou indiretamente, em qualquer atividade conflitante com os interesses da Companhia, bem como não devem divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão de suas atividades.

Não é permitido:

- Atuar em atividades que concorram ou entrem em conflito com os negócios da Vibra, direta ou indiretamente.
- Usar ou divulgar informações confidenciais obtidas no trabalho para benefício próprio ou de terceiros.
- Prestar serviços ou manter relações comerciais com pessoas ou empresas que tenham interesse em decisões sob sua responsabilidade.
- Ser procurador, sócio, gerente, assessor ou intermediário em empresas que negociam com a Vibra, salvo se tiver até 5% de participação no capital social.
- Prestar serviços, mesmo que eventuais a empresas fiscalizadas pela Vibra.
- Usar sua posição na empresa para obter favores, vantagens ou benefícios, para si ou para outros.
- Permitir que atividades paralelas prejudiquem seu desempenho na Vibra.
- Utilizar os recursos e ferramentas de trabalho para atividades pessoais, que prejudiquem suas funções na empresa (Não estamos tratando aqui de situações pontuais, mas sim do uso inadequado dos recursos oferecidos pela Vibra).



- Influenciar ou participar de decisões de contratação ou negociação em benefício de empresas das quais detenha vínculo ou participação societária, assim como, seus parentes ou pessoas com quem tenha vínculo afetivo.
- Não é permitida a subordinação direta entre colaboradores com relação de parentesco ou relacionamento afetivo.
- Não é permitida a realização de avaliação de desempenho entre pessoas que tenham grau de parentesco ou relacionamento afetivo.
- Não se envolva em qualquer decisão que possa gerar vantagens para você, um parente ou alguém com quem você tenha relacionamento afetivo.
- É vedado praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica da qual participe o colaborador da Vibra, seus parentes ou pessoa com a qual tenha relacionamento afetivo.

Embora não seja possível prever neste Código todas as situações que possam configurar um conflito de interesses, as situações aqui descritas também servem para ajudar você a identificar um potencial conflito e a buscar esclarecimento e orientação em caso de dúvida.

Para mais informações, consulte:

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

Relações de Parentesco ou Afetivas

Por vezes, a existência de um relacionamento pessoal no âmbito corporativo pode afetar a adequada condução de nossas atividades, sendo necessário certificar-se sempre de que todas as nossas ações e decisões sejam tomadas no melhor interesse da Companhia.



- Nossas admissões, contratações e negociações, devem observar critérios técnicos, sem qualquer tipo de favorecimento decorrente de vínculos de parentesco ou afetivos.
- Admitimos profissionais para atender às necessidades de negócio da Vibra, com base em suas qualificações profissionais, e não tomamos decisões de contratação para beneficiar parentes de colaboradores, clientes, fornecedores, agentes públicos ou do Poder Público.
- Colaboradores que possuam relação de parentesco ou afetiva com fornecedores, prestadores de serviço, clientes ou parceiros devem se abster de participar de quaisquer avaliações, aprovações, gestão, fiscalização, negociações e demais decisões que envolvam a empresa.

Em caso de dúvida:

- Tente responder às perguntas descritas na Seção 2 - "Tomando Decisões Éticas";
- Seja transparente e consulte seu gestor imediato;
- Encaminhe uma consulta à Ouvidoria, por meio dos canais indicados na Seção 7, a fim de obter o posicionamento formal da Companhia em relação ao caso concreto.

Para fins deste Código, são considerados parentes: o(a) cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau (ver tabela orientativa no Glossário).

É permitida a indicação de pessoas pelos colaboradores para participar dos processos de seleção e admissão na Vibra, incluindo aquelas com quem tenham parentesco ou relacionamento afetivo. No entanto, os colaboradores que realizarem a indicação deverão comunicar formalmente o seu relacionamento com a pessoa indicada à área de Gestão de Pessoas, bem como devem se abster de participar, tentar interferir ou influenciar o processo de seleção e contratação.

No caso de indicações realizadas por colaboradores com cargo de liderança (coordenadores, diretores, gerentes, superintendentes, etc.) a eventual contratação deverá ser previamente autorizada pelo respectivo Vice-Presidente, com prévio parecer da Comissão de Ética e conhecimento da Diretoria de Integridade.

No caso de indicações realizadas por Vice-presidentes, a eventual contratação deverá ser previamente autorizada pela Diretoria Executiva, com prévio parecer da Comissão de Ética e conhecimento da Diretoria de Integridade.

Nos casos de indicações por membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal, com prévio parecer da Comissão de Ética e conhecimento da Diretoria de Integridade.



- Não é permitida a subordinação direta entre colaboradores com relação de parentesco ou relacionamento afetivo.
- Não se envolva em qualquer decisão que possa gerar vantagens para você, um parente ou alguém com quem você tenha relacionamento afetivo.
- É vedado praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica da qual participe o colaborador da Vibra, seus parentes ou pessoa com a qual tenha relacionamento afetivo.
- Colaboradores da Vibra não devem interferir, nem tentar influenciar, nas decisões de contratação de profissionais por empresas contratadas.
- Não é permitida a contratação de pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção seja parente de colaborador da Vibra (i) que autorizou a contratação; (ii) que assinou o contrato; (iii) responsável pela demanda; (iv) responsável pela contratação; (v) hierarquicamente imediatamente superior ao responsável pela demanda; (vi) hierarquicamente imediatamente superior ao responsável pela contratação. Exceções a essa regra deverão ser submetidas à apreciação da Comissão de Ética, com o conhecimento da Diretoria de Integridade.
- A empresa contratada não poderá utilizar, durante a execução do contrato, profissional que seja parente de colaborador da Vibra. (i) que autorizou a contratação; (ii) que assinou o contrato; (iii) responsável pela demanda; (iv) responsável pela contratação; (v) hierarquicamente imediatamente superior ao responsável pela demanda; (vi) hierarquicamente imediatamente superior ao responsável pela contratação. Exceções a essa regra deverão ser submetidas à apreciação da Comissão de Ética, com o conhecimento da Diretoria de Integridade.

Para mais informações, consulte:

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

Brindes, Presentes e Hospitalidades

O recebimento e o oferecimento ocasional de brindes, presentes e hospitalidades é uma prática de relacionamento de negócio que deve ser gerenciada com transparência para não influenciar decisões ou gerar expectativa de retribuição.

Dessa forma, estabelecemos as seguintes diretrizes, que devem ser seguidas:

1. Distinção entre Brindes e Presentes

A distinção é baseada no valor do item, conforme definido no procedimento interno da Companhia.

Brinde: Item cujo valor de mercado está dentro do limite estipulado pela empresa. Podem ser recebidos ou oferecidos no relacionamento com parceiros privados.

Presente: Item cujo valor de mercado está acima do limite definido para brindes. A regra geral é que colaboradores da Vibra não devem receber, oferecer ou dar presentes no âmbito profissional.

Situações excepcionais que exijam a avaliação de um presente devem ser submetidas à análise prévia da Área de Integridade.

2. Hospitalidades

Hospitalidades como refeições, entretenimento, viagens e acomodações são permitidas apenas quando há um propósito de negócio legítimo. A aceitação ou oferta requer autorização prévia e, dependendo da situação, também da Área de Integridade, conforme detalhado no procedimento interno.

3. Relacionamento com Agentes Públicos

O oferecimento de brindes ou hospitalidades a agentes públicos deve obedecer estritamente aos limites de valor definidos na legislação.

Oferecer qualquer item acima desses limites pode ser interpretado como tentativa de suborno, com sérias consequências legais para a Vibra e para o colaborador.

Como Agir na Prática:

Antes de Receber ou Oferecer:

Faça uma avaliação da pertinência e da conveniência do recebimento ou do oferecimento do item. Pergunte a si mesmo: "Há um propósito de negócio claro? Isso poderia gerar uma percepção negativa?"

Em caso de dúvida, siga estes passos:

- Tente responder às perguntas descritas na Seção 2 - "Tomando Decisões Éticas" deste Código;
- Consulte nosso normativo interno que trata especificamente do tema e detalha os valores permitidos;
- Consulte seu gestor imediato para obter uma primeira orientação;
- Permanecendo a dúvida, consulte a área de Integridade. Lembre-se, é sempre melhor consultar do que assumir um risco!



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 consequências 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”.



Além do combate à fraude e à corrupção, também nos empenhamos em combater a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo em nossa cadeia produtiva. Nesse sentido, estamos comprometidos em adotar medidas razoáveis para mitigar o risco de relacionamento com terceiros associados à prática de tais condutas.



Sempre que possível, verifique se a empresa, pessoa ou entidade com a qual a Vibra pretende se relacionar consta na lista de entidades sancionadas e, caso tenha sido identificada como sancionada, consulte a Diretoria de Integridade antes de prosseguir com a transação pretendida.

Para mais informações, consulte:

- Política de Integridade da Vibra.
- Programa de Integridade da Vibra.
- Normativo interno "Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo".

Defesa da Concorrência

A legislação de defesa da concorrência serve como instrumento de proteção e de preservação dos princípios e valores que regem o mercado, como, por exemplo, os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da defesa do consumidor. Em um mercado livre, as empresas mais eficientes prosperarão, beneficiando os consumidores, que terão à sua disposição melhores produtos por menores preços.

A preservação da livre concorrência permite que os consumidores tenham acesso a bens e serviços com qualidade ao menor preço, obrigando empresas a investirem continuamente na qualidade de seus produtos e na eficiência de seus processos produtivos. A limitação da concorrência tem efeitos negativos não só sobre os consumidores, mas também sobre toda a economia, que deixa de funcionar de maneira eficiente.

A Vibra sempre esteve comprometida com todos esses princípios e valores e acredita nos benefícios da concorrência para si, para seus colaboradores e para a sociedade, repudiando toda e qualquer prática anticoncorrencial.



- É considerada anticoncorrencial toda e qualquer conduta que tenha por objetivo, ou que possa produzir, os seguintes efeitos, ainda que não alcançados:
 - Limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa.
 - Dominar mercado relevante de bens ou serviços.
 - Aumentar arbitrariamente os lucros.
 - Exercer de forma abusiva posição dominante.

Para tanto, é fundamental que todos os nossos colaboradores conheçam e pratiquem as orientações contidas em nosso Guia de Conduta Concorrencial.

- 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. Nossa 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 os 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.
- Forneca 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 Portavozes 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 Públícos 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 à suas expectativas 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. Nossa 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:

- *"Sistematica 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, a 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 regulamentos 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 | | |
|---|---|--|---|
| <p>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.</p> | <p>Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC)</p> | <p>4090-1337 (regiões metropolitanas) 0800 770 1337 (demais regiões) (horário comercial)</p> | <p>www.vibraenergia.com.br/faleconosco</p> |
| <p>2º nível de atendimento aos clientes. Reclamações relacionadas a empresas que prestam serviço à Vibra. Dúvidas, sugestões, elogios, reclamações (força de trabalho).</p> | | <p>Ouvidoria</p> | <p>www.vibraenergia.com.br/ouvidoria</p> |
| <p>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.</p> | <p>Canal de Ética</p> | <p>0800 882 0402 (24 horas por dia, 7 dias por semana)</p> | <p>www.vibraenergia.com.br/canaldeetica</p> |

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 nasentidades 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, genro nora, madasta/padastro, enteado/enteada |
| 2 | Avô/avó, neto/neta | Avô/avó, neto/neta do cônjuge ou companheiro |

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| 3 | Bisavô/bisavó, bisneta/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 efeitos 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”.



VIA VIBRA