

2026



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

COLABORADORES



SUMÁRIO

1.	MENSAGEM DO CEO.....	4
2.	INTRODUÇÃO E OBJETIVO	5
3.	ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO	5
4.	COMPROMISSO ÉTICO	5
5.	PROGRAMA DE INTEGRIDADE	6
6.	REFERÊNCIAS	7
7.	MISSÃO E VISÃO	7
7.1.	Missão.....	7
7.2.	Visão	8
8.	VALORES	8
8.1.	Ética, Integridade e Transparência.....	8
8.2.	Saúde, Segurança e Bem-estar	8
8.3.	Desenvolvimento das Pessoas	8
8.4.	Responsabilidade Socioambiental	8
8.5.	Rentabilidade Sustentável	9
8.6.	Qualidade e Excelência	9
9.	COMPROMISSO ESG	9
10.	CONDUTA DOS COLABORADORES	9
10.1.	Responsabilidades dos Colaboradores	9
10.2.	Conduta no Exercício das Atividades Profissionais	10
10.2.1.	Vedação à Discriminação e à Violência.....	10
10.2.2.	Diversidade e Inclusão	10
10.2.3.	Vedação ao Assédio e ao Abuso de Poder.....	11
10.2.4.	Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas	11
10.2.5.	Cuidados com Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho	12
10.2.6.	Compromisso com o Meio Ambiente e o Uso Racional de Recursos Naturais	12
10.2.7.	Direitos Humanos e Trabalho Infantil	12
10.2.8.	Sindicatos e Liberdade de Associação	13
10.2.9.	Cuidados com os Ativos, Patrimônio e Propriedade Intelectual	13

10.2.10.	Presentes, Brindes, Entretenimento, Refeições e Hospitalidades	13
10.2.11.	Representação da Empresa	14
11.	PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS E USO DE TECNOLOGIA	14
11.1.	Redes Sociais, Internet, E-mail e Conteúdo Eletrônico	15
11.2.	Aplicativos de Mensagem Instantânea	16
11.3.	Equipamentos, Dispositivos e Ferramentas de Trabalho	16
11.4.	Inteligência Artificial	17
11.5.	Gestão da Informação	17
12.	COMPLIANCE NOS NEGÓCIOS	18
12.1.	Excelência na Execução das Funções	18
12.2.	Marketing Responsável	19
12.3.	Conflito de Interesses	19
12.4.	Relacionamento com Clientes	20
12.5.	Relacionamento com Concessionários e Parceiros Comerciais	20
12.6.	Relacionamento com Terceiros	21
12.7.	Relacionamento com Concorrentes	21
12.8.	Relacionamento com o Governo, Agentes e Órgãos Públicos	22
12.9.	Relacionamento com a Comunidade	23
12.10.	Parcerias e Investimentos	23
12.11.	Doações e Patrocínios	23
12.12.	Contribuição Política	24
12.13.	Vedação à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo	24
12.14.	Registros de Negócios	25
13.	ACOMPANHAMENTO DE OCUPANTES DE CARGOS SENSÍVEIS	25
14.	COMITÊ DE ÉTICA	26
15.	CANAL DA TRANSPARÊNCIA	27
16.	CUMPRIMENTO DO CÓDIGO E MEDIDAS DISCIPLINARES	27
17.	REVISÕES	27

1. MENSAGEM DO CEO

Caro(a) Colaborador(a), nossos valores, nossas decisões de negócio e nossos relacionamentos institucionais são pautados pelo respeito mútuo, pela honestidade e pela integridade. Por isso, é fundamental que todos conheçam e coloquem em prática as orientações deste Código de Ética e Conduta em suas atividades e nos processos internos, fomentando fortemente essa cultura em nosso dia a dia.

Uma empresa como a nossa, já consolidada no mercado, leva anos para construir uma reputação sólida. No entanto, ela pode ser rapidamente comprometida, e muitas vezes de forma irreversível, por condutas inadequadas, decisões equivocadas ou pelo desconhecimento de diretrizes aplicáveis. Sendo assim, é obrigatório que todos conheçam, compreendam e apliquem todas as diretrizes do nosso Código.

Em caso de dúvidas ou diante de situações que possam representar desvios de conduta, procure os canais indicados neste documento. Destacamos especialmente, mas não se limitando a ele, o nosso Canal da Transparência, que permite o anonimato e garante a confidencialidade, caso seja de sua preferência.

Confiamos em nossos Colaboradores e buscamos construir relações com profissionais éticos, responsáveis e transparentes. Temos a convicção de que este Código será mais do que um conjunto de orientações: será uma referência para decisões e comportamentos em todos os níveis da organização. Sua aplicação é especialmente importante em um ambiente de negócios cada vez mais complexo, no qual oportunidades também podem trazer riscos e desafios éticos.

Como um só time, temos o compromisso de desenvolver os negócios da HPE de forma responsável e sustentável, mantendo relacionamentos saudáveis com nossos acionistas, Colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes e com as comunidades nas quais atuamos.

Para cumprir esse compromisso, a Ética, a Integridade e a Transparência são indispensáveis e constituem pilares essenciais de nossa cultura. Acreditamos que a observância de elevados padrões éticos fortalece nossos negócios, promove o desenvolvimento de nossos Colaboradores e contribui para uma trajetória de sucesso compartilhado e sustentável, além de favorecer a construção de um país mais justo e íntegro.

Mauro Luis Correia
Chief Executive Officer

2. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

A HPE reconhece que uma empresa é formada não apenas por ativos, investimentos, máquinas, estrutura e capacidade produtiva, mas, sobretudo, pelas pessoas que a integram e pela forma como conduzem suas atividades.

A reputação, a credibilidade, a confiança e a solidez institucional da HPE são construídas diariamente por meio de atitudes éticas, responsáveis e transparentes em todas as áreas, processos e relacionamentos da companhia. Por isso, a clareza nas ações, a integridade nas relações, o compromisso com a sociedade, com o meio ambiente, com o mercado e com as melhores práticas de governança corporativa são fundamentais para o crescimento sustentável dos negócios.

Este Código de Ética e Conduta (“Código”) tem por objetivo estabelecer os princípios, valores e diretrizes que orientam a conduta dos Colaboradores da HPE no exercício de suas atividades e em seus relacionamentos internos e externos, servindo como referência para a tomada de decisões e para a condução das atividades diárias.

O Código busca promover uma atuação ética, transparente, responsável e em conformidade com a legislação aplicável, com as normas internas e com as melhores práticas de governança corporativa, fortalecendo a cultura de *compliance*, integridade e responsabilidade corporativa da companhia.

Também constitui instrumento de prevenção de desvios de conduta, conflitos de interesses, irregularidades legais, violações éticas e demais situações que possam comprometer a reputação, os ativos, as operações, os relacionamentos institucionais e a sustentabilidade dos negócios da HPE.

Por meio deste Código, a HPE reafirma seu compromisso com o respeito às pessoas, com a proteção de sua reputação institucional, com a condução íntegra de suas operações e com a geração de valor sustentável para seus sócios, clientes, fornecedores, concessionários, parceiros, Colaboradores e comunidades com as quais se relaciona.

3. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Este Código deve ser cumprido por sócios, diretores, administradores, executivos, empregados, estagiários, aprendizes e demais pessoas que atuem em nome ou no interesse da HPE (“Colaboradores”), independentemente da natureza jurídica do vínculo mantido.

Para fins deste Código, entende-se por HPE a HPE Automotores do Brasil Ltda. e todas as suas controladas, coligadas e demais empresas que integrem ou venham a integrar seu grupo econômico.

Todos os Colaboradores abrangidos por este Código são responsáveis por:

- Ler, conhecer, compreender e cumprir este Código;
- Agir com diligência, boa-fé, lealdade e integridade;
- Reportar suspeitas, violações, dúvidas e situações de risco; e,
- Cooperar com apurações internas, auditorias e investigações.

As lideranças da HPE possuem responsabilidade adicional de promover, pelo exemplo, um ambiente de trabalho íntegro, respeitoso, seguro e transparente, incentivando suas equipes a cumprir este Código, esclarecer dúvidas, reportar preocupações de boa-fé e atuar de acordo com os valores da companhia.

Este Código constitui um complemento ao contrato de trabalho e deve ser interpretado em conjunto com as demais políticas, procedimentos e controles internos da HPE. Em caso de dúvida sobre a conduta adequada, o Colaborador deverá buscar orientação junto à sua liderança, ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados, à área de Gente e Gestão ou utilizar os canais institucionais disponíveis.

O Código ficará disponível no *site* e intranet da HPE, reservando-se a HPE o direito de modificá-lo a qualquer tempo, o que será devidamente comunicado.

4. COMPROMISSO ÉTICO

A HPE reconhece que o verdadeiro valor de uma empresa não está apenas em seus ativos, investimentos, estrutura ou capacidade produtiva, mas principalmente, nas pessoas que integram e na forma responsável como conduzem suas atividades e seus negócios.



Agir com ética, integridade, transparência, respeito e responsabilidade é um compromisso permanente da companhia e deve orientar todas as decisões, processos e relacionamentos profissionais.

A credibilidade, a confiança e a solidez institucional da HPE são construídas diariamente por meio da conduta de seus Colaboradores no relacionamento com colegas de trabalho, clientes, fornecedores, concessionárias, parceiros comerciais, agentes públicos, sócios e comunidades com as quais a companhia se relaciona.

Nesse contexto, a clareza nas ações, a integridade nas relações, o cumprimento das leis, o respeito aos direitos humanos, a responsabilidade socioambiental, a proteção de dados pessoais, a segurança da informação, a prevenção de fraudes e a observância das boas práticas de governança são elementos essenciais para o desenvolvimento sustentável dos negócios.

Este Código, portanto, não se limita a consolidar diretrizes formais de conduta. Ele expressa o compromisso da HPE com uma cultura organizacional baseada em integridade, responsabilidade, confiança e coerência entre discurso e prática.

5. PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A HPE, em alinhamento com seus valores, com as melhores práticas de governança corporativa e com a legislação aplicável, institui seu Programa de Integridade, com o objetivo de prevenir, detectar e combater desvios éticos, fraudes, corrupção, suborno, conflitos de interesses, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, violações concorrenciais, incidentes de privacidade e proteção de dados, violações de direitos humanos, irregularidades ambientais e demais condutas que possam impactar a companhia, suas marcas, seus Colaboradores, clientes, parceiros, terceiros ou sua reputação.

O Programa de Integridade da HPE representa um compromisso formal da alta administração com a promoção de uma cultura organizacional baseada em ética, transparência, conformidade, responsabilidade corporativa e melhoria contínua.

O Programa observa, entre outros referenciais, aplicáveis, a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), o Decreto nº 11.129/2022, que regulamenta a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, a Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998), a Lei Antiterrorismo (Lei nº 13.260/2016), a Lei nº 13.810/2019, relativa ao cumprimento de sanções impostas por resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas, a Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/2011), a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei nº 13.709/2018), a Lei de Crimes Ambientais (Lei nº 9.605/1998), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especialmente quanto à proteção ao trabalho digno e à vedação ao trabalho infantil, o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/1990), especialmente o art. 60, as Convenções nº 138 e nº 182 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem como as boas práticas previstas na ISO 37301 e na ISO 37001.

Sua implementação será orientada por diretrizes, políticas, procedimentos, treinamentos, controles internos, mecanismos de governança, canais de reporte, processos de apuração e medidas de melhoria contínua, destinados a fortalecer a integridade nas relações e nas operações da HPE.

Constituem pilares do Programa de Integridade da HPE:

- (i) Comprometimento da alta administração;
- (ii) Procedimentos, políticas e controles de integridade;
- (iii) Comunicação e treinamento; e,
- (iv) Monitoramento e melhoria contínua.

Este Código constitui um dos instrumentos fundamentais do Programa de Integridade da HPE e deve ser observado em conjunto com as demais políticas, procedimentos e controles internos que o complementam.

O Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados é responsável pela coordenação do Programa de Integridade, com o apoio do Comitê de Ética, da alta administração e das demais áreas de governança da HPE, conforme suas respectivas competências.

6. REFERÊNCIAS

Este Código observa, entre outras, as seguintes normas, diretrizes e referências:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;
- Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848/1940;
- Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/1990);
- Normas da Organização Internacional do Trabalho - OIT, incluindo, quando aplicáveis, as Convenções nº 29, 105, 138 e 182;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos e demais tratados internacionais aplicáveis;
- Pacto Global das Nações Unidas;
- Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013);
- Decreto que regulamentava a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública (Decreto nº 11.129/2022);
- Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998);
- Normas, resoluções e diretrizes do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF);
- Lei Antiterrorismo (Lei nº 13.260/2016);
- Lei de Conflito de Interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal (Lei nº 12.813/2013);
- Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/2011);
- Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021);
- Decreto nº 12.304/2024, quando aplicável e desde que relacionado às atividades da HPE;
- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018);
- Lei sobre o cumprimento de sanções impostas por resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas, inclusive em matéria de financiamento do terrorismo (Lei nº 13.810/2019);
- Princípios orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos;
- Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990);
- Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), quando aplicável;
- Lei de Crimes Ambientais (Lei nº 9.605/1998);
- Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1981);
- Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010);
- Lei nº 7.716/1989, que define crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- Lei de Propriedade Industrial (Lei nº 9.279/1996);
- Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998);
- Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (NR-1), incluindo as disposições relativas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho;
- Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia (NR-17), especialmente quanto à avaliação das condições e da organização do trabalho;
- Demais Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego aplicáveis às atividades da HPE;
- Normas, regulamentos e orientações da Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD;
- Boas práticas previstas nas normas ISO 37301 - Sistemas de Gestão de *Compliance* e ISO 37001 - Sistemas de Gestão Antissuborno;
- Foreign Corrupt Practices Act - FCPA (1977);
- UK Bribery Act (2010);
- Sarbanes-Oxley Act - SOX (2002), quando aplicável;
- ISO/IEC 27001 - Information Security Management Systems;
- ISO/IEC 42001 - Artificial Intelligence Management Systems;
- Diretrizes e requisitos do Programa OEA - Operador Econômico Autorizado, da Receita Federal do Brasil; e,
- Demais leis, regulamentos, normas setoriais, instruções normativas, políticas e procedimentos internos aplicáveis às atividades da HPE.

7. MISSÃO E VISÃO

7.1. Missão

Ser uma empresa sólida, respeitada e comprometida com a produção de veículos automotores e a prestação de serviços de alta qualidade, contribuindo para que clientes e consumidores realizem seus sonhos, objetivos e necessidades de mobilidade por meio de produtos confiáveis, seguros e inovadores.



7.2. Visão

Ser reconhecida pela excelência, qualidade e confiabilidade de seus produtos e serviços, consolidando-se como a referência para clientes e consumidores que buscam veículos excepcionais.

Contribuir para o desenvolvimento das pessoas, da indústria automotiva e sociedade por meio de pesquisa, tecnologia, inovação, investimentos, melhoria contínua de processos e aprimoramento constante de produtos e serviços.

8. VALORES

8.1. Ética, Integridade e Transparência

A HPE pauta suas decisões, relações e atividades pela ética, integridade, transparência, responsabilidade e respeito. Esses princípios devem orientar a conduta de todos os Colaboradores nas relações internas e externas, independentemente do cargo, função ou nível hierárquico.

Incentivamos uma comunicação clara, responsável, profissional e aberta ao diálogo, promovendo a troca de informações e experiências de forma colaborativa e alinhada às diretrizes da companhia.

Nossas decisões e condutas devem sempre observar a legislação vigente, este Código, as políticas internas e os princípios do Programa de Integridade da HPE. Tratamos todas as pessoas com respeito, equidade, confiança, boa-fé e responsabilidade.

8.2. Saúde, Segurança e Bem-estar

A saúde, a segurança e o bem-estar dos Colaboradores são prioridades para a HPE. Atuamos para manter processos, ambientes e rotinas de trabalho seguros, promovendo prevenção de riscos, a proteção da integridade física e mental das pessoas e o cumprimento das normas de saúde e segurança ocupacional.

Todos devem contribuir para um ambiente de trabalho seguro, saudável, respeitoso e colaborativo, adotando postura preventiva e comunicando situações que possam representar risco à segurança de pessoas, instalações, operações ou terceiros.

A HPE mantém e revisa processos de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e os respectivos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), em conformidade com a NR-1 e com as demais Normas Regulamentadoras aplicáveis, visando identificar perigos, avaliar e controlar riscos ocupacionais e implementar medidas de prevenção adequadas às suas atividades e estabelecimentos.

O gerenciamento dos riscos ocupacionais deve considerar os agentes físicos, químicos e biológicos, os riscos de acidentes e os fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, de forma integrada às ações de saúde, segurança, ergonomia, organização do trabalho e prevenção ao assédio e à violência.

A HPE promove a participação e a consulta dos trabalhadores nos processos de identificação de perigos, percepção de riscos e definição de medidas preventivas, diretamente ou por meio dos mecanismos internos aplicáveis.

8.3. Desenvolvimento das Pessoas

A HPE reconhece que seus Colaboradores são essenciais para o sucesso, a inovação e a sustentabilidade da companhia. Por isso, incentiva o desenvolvimento profissional, o aprendizado contínuo, o trabalho em equipe, a cooperação entre áreas e a valorização das competências individuais e coletivas.

Buscamos reconhecer o mérito, a excelência, o desempenho diferenciado e as contribuições que fortaleçam o crescimento das pessoas, a melhoria dos processos e a evolução da organização.

8.4. Responsabilidade Socioambiental

A HPE adota práticas socioambientais responsáveis, com foco na prevenção e redução dos impactos de suas atividades, no uso racional de recursos naturais e na promoção do desenvolvimento sustentável.

Incentivamos iniciativas voltadas à prevenção ambiental, à prevenção de desperdícios, à destinação de resíduos e ao fortalecimento de boas práticas junto a Colaboradores, parceiros, fornecedores, concessionárias e demais partes relacionadas.

8.5. Rentabilidade Sustentável

A HPE busca crescimento sustentável e rentável por meio da eficiência operacional, da qualidade de seus produtos e serviços, da superação das expectativas de clientes e consumidores e da geração de valor para a empresa e suas partes interessadas.

Esse crescimento deve ser conduzido com responsabilidade, integridade, prudência, inovação e visão de longo prazo, preservando a reputação da companhia e sustentabilidade dos negócios.

8.6. Qualidade e Excelência

A HPE mantém o compromisso permanente com elevados padrões de qualidade, segurança, confiabilidade e excelência em todos os aspectos de seu negócio.

Buscamos a melhoria contínua de produtos, serviços, processos e relacionamentos, em alinhamento com as melhores práticas do mercado nacional e internacional, com as expectativas de clientes e consumidores e com os requisitos legais, técnicos e regulatórios aplicáveis.

9. COMPROMISSO ESG

A HPE conduz seus negócios em alinhamento com princípios ESG (Ambiental, Social e Governança) como parte de seu compromisso com a sustentabilidade, a integridade, a responsabilidade corporativa e a perenidade de suas operações.

Esse compromisso orienta a forma como a companhia se relaciona com seus Colaboradores, clientes, fornecedores, concessionárias, parceiros comerciais, comunidades, autoridades, sócios e demais partes interessadas, buscando gerar valor de maneira ética, transparente e sustentável.

No âmbito **ambiental**, a HPE busca prevenir e mitigar impactos negativos, promover o uso racional de recursos naturais, reduzir desperdícios, incentivar a eficiência no consumo de água, matérias-primas e insumos, assegurar o gerenciamento e a destinação ambientalmente adequada de resíduos e aprimorar continuamente seus processos. Essas diretrizes devem observar a legislação ambiental aplicável, incluindo, quando pertinente às atividades da companhia, a Política Nacional do Meio Ambiente, a Lei de Crimes Ambientais, a Política Nacional de Resíduos Sólidos e demais normas regulatórias.

No âmbito **social**, a HPE promove um ambiente de trabalho digno, seguro, inclusivo, colaborativo e respeitoso, livre de discriminação, assédio, violência, trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo ao escravo, exploração ou outras violações de direitos humanos. A companhia valoriza a diversidade, a equidade, a liberdade de associação, o diálogo, a saúde e segurança do trabalho e o respeito às pessoas, em alinhamento com a legislação aplicável, com os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com os compromissos assumidos em matéria de sustentabilidade e integridade corporativa.

No âmbito da **governança**, a HPE reforça a ética, o *compliance*, a integridade dos registros, a transparência, a gestão de riscos, os controles internos, a proteção de dados pessoais, a segurança da informação, a prevenção à corrupção, à fraude, à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo, a responsabilização e a melhoria contínua dos processos. Essas práticas estão alinhadas às diretrizes do Programa de Integridade da HPE, às políticas internas e às boas práticas de governança corporativa.

A HPE também busca fortalecer a integridade de sua cadeia de valor, promovendo relações de negócios pautadas por ética, conformidade, respeito aos direitos humanos, responsabilidade socioambiental, segurança da cadeia logística, conformidade aduaneira e controle adequado de terceiros.

Todos os Colaboradores devem contribuir para o cumprimento desse compromisso, adotando condutas responsáveis em suas atividades, respeitando as políticas internas e comunicando, pelos canais adequados, situações que possam representar riscos ambientais, sociais, de governança, integridade ou reputação para a HPE.

10. CONDUTA DOS COLABORADORES

10.1. Responsabilidades dos Colaboradores

Todos os Colaboradores devem atuar em conformidade com a legislação vigente, com este Código, com as políticas e procedimentos internos da HPE e com as diretrizes do Programa de Integridade, observando sempre as normas aplicáveis às atividades que desempenham e aos locais em que atuam.

É dever de todo Colaborador agir com ética, diligência, responsabilidade, lealdade e boa-fé no exercício de suas funções, contribuindo para a prevenção, identificação e comunicação de situações que possam representar violação à lei, a este Código, às políticas internas ou aos princípios de integridade da companhia.

Os Colaboradores devem cooperar com auditorias, apurações internas, treinamentos, ações de melhoria e demais iniciativas voltadas ao fortalecimento da cultura ética, da conformidade e dos controles internos da HPE.

Sempre que suspeitar, identificar ou tomar conhecimento de qualquer irregularidade, desvio de conduta, violação legal ou descumprimento de norma interna, o Colaborador deverá comunicar o fato imediatamente ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados, à área competente ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15, conforme se sentir mais confortável.

10.2. Conduta no Exercício das Atividades Profissionais

10.2.1. Vedação à Discriminação e à Violência

A HPE não tolera qualquer forma de discriminação, violência, intimidação ou tratamento desrespeitoso no ambiente de trabalho, reconhecendo e protegendo a dignidade, a liberdade, a privacidade e a autodeterminação das pessoas.

É vedada toda forma de discriminação, inclusive por motivo de raça, cor, origem étnica, nacionalidade, naturalidade, idade, estado civil, religião, condição social, condição econômica, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, convicção política, afiliação político-partidária, deficiência, condição de saúde ou qualquer outra característica protegida por lei ou decisão judicial.

As decisões relacionadas à gestão de pessoas, incluindo contratação, promoção, remuneração, desenvolvimento, avaliação, reconhecimento, movimentação e desligamento, devem ser pautadas por critérios objetivos e profissionais, como mérito, qualificação, desempenho, competência, conduta e aderência aos valores da HPE, sem interferências de aspectos pessoais, subjetivos ou discriminatórios.

A HPE também repudia qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, incluindo agressões físicas, ameaças, intimidação, hostilidade, perseguição, *stalking*, *bullying*, violência verbal, constrangimento ou qualquer conduta incompatível com um ambiente profissional seguro, saudável e respeitoso.

As medidas disciplinares previstas neste Código não afastam eventual responsabilização civil, administrativa ou criminal, nem impedem o reporte às autoridades competentes, quando aplicável.

VOCE DEVE: tratar todas as pessoas de forma respeitosa, profissional, isonômica e colaborativa; e,

VOCE NÃO DEVE: adotar, incentivar ou tolerar condutas discriminatórias, agressivas, violentas ou humilhantes.

10.2.2. Diversidade e Inclusão

A HPE valoriza a diversidade e promove um ambiente de trabalho ético, colaborativo, respeitoso, seguro e inclusivo, no qual todas as pessoas possam desenvolver seu potencial e contribuir para os objetivos da companhia.

Os relacionamentos entre Colaboradores e Terceiros, bem como os processos de contratação, promoção, desenvolvimento, avaliação e gestão de pessoas, devem observar critérios objetivos, transparência, equidade e respeito às diferenças, não sendo tolerado qualquer forma de preconceito, discriminação ou exclusão indevida.

A HPE busca atrair, desenvolver e reter talentos diversos, promovendo um ambiente em que pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e reconhecidas por suas competências, experiências, ideias e contribuições.

Você deve:

- (i) Respeitar a dignidade, a privacidade e as diferenças individuais;
- (ii) Valorizar talentos, experiências, ideias e contribuições diversas;
- (iii) Contribuir para um ambiente de confiança, respeito, colaboração e inclusão; e,
- (iv) Adotar postura aberta, profissional e respeitosa em todas as relações de trabalho.

10.2.3. Vedação ao Assédio e ao Abuso de Poder

A HPE não tolera qualquer forma de assédio moral, assédio sexual, importunação, intimidação, ameaça, abuso de poder, constrangimento ou desrespeito nas relações profissionais, independentemente do cargo, função, área ou nível hierárquico envolvidos.

O dever de agir com integridade e respeito aplica-se às relações entre Colaboradores e ao relacionamento com terceiros, inclusive clientes, fornecedores, parceiros comerciais, prestadores de serviços, concessionárias e demais públicos com os quais a HPE se relaciona, ainda que fora das suas dependências, quando houver conexão com as atividades profissionais ou com a representação da companhia.

Todo Colaborador que se considerar exposto a situação dessa natureza, ou que presenciar conduta incompatível com estas diretrizes, deve reportá-la imediatamente ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados, à área de Gente e Gestão ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15, conforme se sentir mais confortável.

A prevenção e o enfrentamento ao assédio também devem observar as diretrizes previstas na Cartilha de Combate ao Assédio da HPE, a qual complementa este Código e orienta os Colaboradores quanto à identificação, prevenção, reporte e tratamento dessas condutas.

VOCE DEVE: reportar imediatamente situações de assédio, intimidação, ameaça, abuso de poder ou desrespeito sofridas ou presenciadas; e,

VOCE NÃO DEVE: ser conivente, omissivo ou tolerante com comportamentos contrários às diretrizes da HPE.

IMPORTANTE! A cobrança por atividades, responsabilidades e metas, quando realizada de forma respeitosa, profissional e proporcional, não configura, por si só, assédio.

10.2.4. Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas

É expressamente proibido, em qualquer hipótese, exercer as atividades profissionais sob efeito de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas ou quaisquer substâncias que comprometam a segurança, o discernimento, a capacidade de reação, a tomada de decisão ou o desempenho profissional.

Essa proibição aplica-se a toda e qualquer situação relacionada ao trabalho, inclusive:

- (i) Durante a jornada de trabalho;
- (ii) Nas dependências da HPE;
- (iii) Em viagens, reuniões, treinamentos, eventos corporativos ou atividades externas;
- (iv) Na condução de veículos, operação de máquinas, equipamentos ou ferramentas; e,
- (v) No trajeto residência-trabalho e trabalho-residência, sempre que tal condição represente risco à segurança do Colaborador, de terceiros ou das atividades vinculadas à HPE.

Somente pessoas legalmente habilitadas e formalmente autorizadas pelas alçadas competentes poderão portar qualquer tipo de arma no exercício de suas atividades, seja nas dependências internas ou externas da HPE, incluindo pátios, estacionamentos e demais áreas sob responsabilidade da companhia.

VOCE DEVE: manter-se apto e em plenas condições físicas e mentais para o exercício seguro de suas atividades; e,

VOCE NÃO DEVE: trabalhar, dirigir, operar equipamentos ou representar a HPE sob efeito de álcool, drogas ilícitas ou substâncias que comprometam sua capacidade, nem portar armas sem a devida autorização legal e institucional.

IMPORTANTE! O Colaborador que utilize medicamentos que possam afetar a atenção, os reflexos ou a execução segura de suas atividades deverá buscar orientação da área de Saúde e Segurança do Trabalho, com preservação do sigilo e observância das regras de proteção de dados pessoais.

10.2.5. Cuidados com Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho

Os Colaboradores devem conhecer, respeitar e cumprir as normas, procedimentos e boas práticas de saúde e segurança do trabalho, adotando os cuidados necessários para sua própria proteção, para a proteção de terceiros e para a prevenção de um ambiente de trabalho seguro.

Toda situação de risco, desvio de segurança, incidente, acidente ou prática que possa comprometer a saúde ou a segurança das pessoas deve ser imediatamente comunicada à liderança e à área de Saúde e Segurança do Trabalho.

O Colaborador poderá interromper suas atividades ao constatar uma situação de trabalho que, por motivos razoáveis, considere envolver risco grave e iminente para sua vida ou saúde, devendo comunicar imediatamente o fato à sua liderança e à área de Saúde e Segurança do Trabalho. Quando necessário, a ocorrência também deverá ser comunicada ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15.

Todos os Colaboradores devem observar o ambiente de trabalho com atenção, identificar situações de risco e contribuir ativamente para sua prevenção, correção e melhoria contínua.

A HPE disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), sendo obrigatório seu uso por Colaboradores, Terceiros, visitantes nas áreas de risco e em todas as atividades assim definidas pela área de Saúde e Segurança do Trabalho.

A não utilização injustificada de EPI, quando exigida, constitui descumprimento das normas de saúde e segurança e poderá sujeitar o responsável às medidas disciplinares cabíveis, consideradas a gravidade, a reincidência, a intencionalidade e os riscos gerados.

Nas atividades realizadas em conjunto com empresas contratadas, deverão ser observados os procedimentos de cooperação, comunicação e troca de informações sobre os riscos ocupacionais, as medidas de prevenção e os procedimentos de emergência aplicáveis, de acordo com as responsabilidades de cada organização e com a legislação vigente.

10.2.6. Compromisso com o Meio Ambiente e o Uso Racional de Recursos Naturais

A HPE incentiva a adoção de práticas de proteção ao meio ambiente e o uso racional de recursos naturais, como água e energia, matérias-primas e insumos, promovendo processos produtivos responsáveis, prevenção de desperdícios e melhoria contínua do desempenho ambiental.

A companhia conduz suas atividades com responsabilidade socioambiental, buscando prevenir impactos negativos, cumprir a legislação aplicável, promover o adequado gerenciamento, segregação, armazenamento, transporte, tratamento, reutilização, reciclagem, logística reversa e destinação ambientalmente adequada de resíduos quando aplicável.

Esse compromisso está alinhado, entre outras normas, à Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1981), à Lei de Crimes Ambientais (Lei nº 9.605/1998), à Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010), e às demais normas ambientais aplicáveis.

Espera-se que todos os Colaboradores contribuam para esse compromisso, adotando práticas responsáveis em suas atividades, evitando desperdícios, prevenindo impactos e comunicando eventuais riscos, desvios, incidentes ou preocupações por meio dos canais adequados, inclusive pelo Canal da Transparência, detalhado no item 15.

10.2.7. Direitos Humanos e Trabalho Infantil

A HPE respeita e promove os direitos humanos em suas operações e relacionamentos, em alinhamento com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, com os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a legislação aplicável e com os compromissos de trabalho digno, inclusão, respeito e desenvolvimento sustentável.

Todos os Colaboradores têm direito a condições de trabalho humanas, seguras, saudáveis e respeitadas, livres de discriminação, assédio, exploração, violência ou qualquer forma de tratamento degradante.

A HPE reconhece o direito à liberdade de associação e repudia qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo ao escravo, exploração sexual, tráfico de pessoas ou outras violações de direitos fundamentais, em consonância com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), especialmente o art. 60, e com as Convenções nº 138 e nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e demais normas aplicáveis.

Qualquer suspeita de violação de direitos humanos nas atividades da HPE, em sua cadeia de suprimentos ou em suas relações comerciais deve ser imediatamente reportada ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15.

10.2.8. Sindicatos e Liberdade de Associação

A livre associação é direito dos Colaboradores, e a HPE reconhece as entidades sindicais como representantes legítimas das categorias profissionais, nos termos da legislação aplicável.

É vedada qualquer forma de discriminação, retaliação, constrangimento ou prejuízo ao Colaborador em razão do exercício regular do direito de associação ou participação sindical.

As lideranças devem atuar com responsabilidade, diálogo, respeito e equilíbrio na conciliação dos interesses da empresa e dos Colaboradores, buscando soluções adequadas, transparentes e respeitosas para todas as partes envolvidas.

A HPE se mantém à disposição dos Colaboradores e das entidades sindicais para o diálogo e esclarecimentos por meio da área de Gente e Gestão ou da Comissão do Programa de Participação nos Resultados (PPR), conforme aplicável.

Eventuais condutas incompatíveis com os princípios de respeito, legalidade, liberdade de associação e convivência democrática poderão ser apuradas e sancionadas, conforme a legislação e as normas internas aplicáveis.

10.2.9. Cuidados com os Ativos, Patrimônio e Propriedade Intelectual

Os Colaboradores são responsáveis pelo uso adequado, pela conservação, pela proteção dos ativos colocados sob sua guarda ou disponibilizados para o exercício de suas atividades.

São considerados ativos da HPE não apenas bens tangíveis, como instalações, veículos, produtos, ferramentas, equipamentos, materiais, mobiliário e recursos financeiros, mas também os bens intangíveis, como informações, bancos de dados, sistemas, mídias, marcas, patentes, *softwares*, domínios, logotipos, segredos comerciais, planos de negócios, metodologias, *know-how*, tempo de trabalho e demais recursos da companhia.

Softwares, soluções, materiais, estudos, relatórios, documentos, melhorias, projetos e demais criações intelectuais desenvolvidas no exercício das atividades profissionais, por solicitação da HPE ou com uso de seus recursos, pertencem à companhia, observada a legislação aplicável e os instrumentos contratuais vigentes.

A proteção dos ativos inclui a prevenção contra desperdício, perda, dano, uso indevido, furto, desvio, abuso, deterioração, acesso não autorizado ou utilização para fins particulares incompatíveis com as atividades profissionais.

A mesma responsabilidade se aplica às áreas de uso comum, como banheiros, refeitórios, recepção, copa, estacionamento, salas de reunião, áreas produtivas, administrativas e demais instalações da empresa.

As diretrizes e normas de Segurança Patrimonial devem ser integralmente observadas. Qualquer violação ou suspeita de violação deve ser prontamente reportada pelos canais adequados, inclusive ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15.

10.2.10. Presentes, Brindes, Entretenimento, Refeições e Hospitalidades

Os Colaboradores não devem prometer, oferecer, entregar, conceder, solicitar ou receber, direta ou indiretamente, presentes, brindes, entretenimento, refeições, hospitalidades, convites, eventos ou outros itens de valor em desacordo com a Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades da HPE.

A aceitação ou concessão dessas vantagens somente é permitida nas hipóteses expressamente previstas na política interna aplicável, desde que não haja expectativa de retribuição, favorecimento indevido, conflito de interesses, influência inadequada em decisão de negócio ou risco reputacional para a HPE.

Devem ser observadas, especialmente, as seguintes diretrizes:

- (i) Nas interações com a Administração Pública e Agentes Públicos, **o registro e a aprovação são obrigatórios**, independentemente do valor, natureza ou recorrência da vantagem;
- (ii) Nas relações com particulares, o registro e a aprovação serão obrigatórios quando o valor da vantagem exceder **R\$ 200,00 (duzentos reais)** por ocorrência, quando houver recorrência acima dos limites permitidos na política

- aplicável ou quando existir qualquer indicativo de risco, como negociação em curso, expectativa de contrapartida, conflito de interesses ou risco reputacional;
- (iii) Quando aplicável, o registro deverá ser realizado por meio do **Portal JCP**, preferencialmente antes da oferta ou do recebimento;
 - (iv) Quando o registro prévio não for possível, como em refeições sem convite prévio ou recebimentos inesperados, o Colaborador deverá realizar o registro no prazo de **5 (cinco) dias úteis**, com a devida justificativa e as evidências disponíveis; e,
 - (v) É expressamente proibido o recebimento de vantagens de cortesia no endereço residencial do Colaborador ou em local não autorizado pela HPE.

Caso receba alguma vantagem de cortesia em desacordo com a política interna, o Colaborador deverá comunicar imediatamente o Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados por meio do Portal JCP, para receber as devidas orientações.

ATENÇÃO! Refeições sem convite prévio ou situações inesperadas devem ser registradas posteriormente, conforme previsto na política interna.

10.2.11. Representação da Empresa

Somente Colaboradores devidamente autorizados, por escrito e pela alçada competente, podem representar a HPE, firmar compromissos, assinar documentos, assumir obrigações ou se manifestar publicamente em nome da companhia.

Essa diretriz se aplica, entre outros, a contatos com imprensa, autoridades públicas, clientes, concessionários, fornecedores, parceiros comerciais, entidades de classe, associações, sindicatos, instituições acadêmicas, redes sociais, eventos, palestras, entrevistas ou quaisquer terceiros.

Comunicações com a imprensa somente podem ser realizadas por pessoas autorizadas pela Presidência, com o apoio da área responsável pela comunicação corporativa.

Nenhum Colaborador deve assumir compromissos, prestar declarações oficiais ou divulgar posicionamentos institucionais, utilizar a marca ou falar em nome da HPE sem a devida autorização.

Quando houver dúvida sobre a possibilidade de representar a companhia ou divulgar determinada informação, o Colaborador deverá buscar orientação prévia junto à sua liderança, à área de Comunicação, ao Departamento Jurídico ou ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados, conforme aplicável.

11. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS E USO DE TECNOLOGIA

Os processos da HPE que envolvam o tratamento de dados pessoais ou de dados pessoais sensíveis devem observar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ou “LGPD” (Lei 13.709/2018) e os normativos expedidos pela Agência Nacional de Proteção de Dados (“ANPD”).

Os recursos de tecnologia disponibilizados pela HPE devem ser utilizados de forma consciente, segura, responsável, ética e exclusivamente para fins relacionados às atividades profissionais, em conformidade com este Código, com a Política de Tecnologia da Informação, com a Norma de Acesso à Informação e com as demais políticas e procedimentos internos aplicáveis.

É vedado utilizar recursos tecnológicos da HPE para *download*, cópia, armazenamento, criação, transmissão, compartilhamento ou distribuição de conteúdo ilícitos, ofensivos, discriminatórios, obscenos, fraudulentos, criminosos ou que violem direitos autorais, licenças de uso, segredos comerciais, propriedade intelectual, legislação vigente de proteção de dados pessoais, confidencialidade, segurança da informação ou direitos da HPE ou de terceiros.

Também é vedado utilizar os recursos tecnológicos da HPE para fins particulares incompatíveis com a atividade profissional, obtenção de vantagem indevida, prática de fraude, assédio, discriminação, violação de confidencialidade ou qualquer conduta em desacordo com a legislação, com este Código e com as políticas internas.

Os Colaboradores devem utilizar apenas sistemas, aplicações, plataformas, dispositivos, contas, ferramentas e soluções previamente aprovados, disponibilizados ou homologados pela HPE.

Qualquer Colaborador que receba, identifique ou suspeite da existência de conteúdo inadequado, ilícito, fraudulento, malicioso ou em desconformidade com este Código deverá reportar imediatamente o fato à área competente, incluindo, conforme o caso, a Segurança da Informação, o Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou o Canal da Transparência, detalhado no item 15.

11.1. Redes Sociais, Internet, E-mail e Conteúdo Eletrônico

A HPE espera que seus Colaboradores respeitem os princípios éticos, a legislação vigente e as diretrizes internas sempre que utilizarem redes sociais, chats, internet, e-mails, plataformas de comunicação e demais meios eletrônicos, especialmente no que se refere a sigilo, confidencialidade, proteção de dados pessoais, propriedade intelectual, imagem institucional, concorrência leal e segurança da informação.

Os Colaboradores devem utilizar redes sociais (Facebook, Twitter, Instagram, blogs etc.) e demais meios eletrônicos com responsabilidade, discrição e bom senso, deixando claro o caráter estritamente pessoal de suas manifestações e opiniões quando não estiverem formalmente autorizados a falar em nome da HPE.

É proibido:

- (i) Divulgar informações internas, estratégicas, confidenciais, restritas ou não públicas da HPE ou de empresas do grupo, de clientes, fornecedores, parceiros ou terceiros, sem autorização;
- (ii) Utilizar chats, aplicativos ou meios não homologados para comunicação profissional sensível, quando isso contrariar as diretrizes internas;
- (iii) Publicar conteúdo que associe indevidamente opiniões pessoais ao posicionamento institucional da HPE; e,
- (iv) Utilizar o nome, marcas, divisões, produtos ou qualquer referência à HPE, às empresas do grupo, às marcas representadas pela companhia, empresas coligadas ou parceiros comerciais, de forma não autorizada, inadequada ou que possa gerar risco reputacional, jurídico, regulatório ou concorrencial.

As publicações de campanhas institucionais, promoções, ações comerciais, comunicações oficiais e parcerias da HPE, de suas empresas coligadas, das marcas representadas pela companhia ou de seus parceiros comerciais, quando veiculadas por canais de terceiros não pertencentes às áreas responsáveis da HPE, deverão ser previamente comunicadas ao Departamento de Marketing e, quando aplicável, ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados.

A referência à experiência profissional do Colaborador na HPE em redes profissionais ou meios equivalentes deve observar sobriedade, veracidade, discrição e respeito às diretrizes de confidencialidade, propriedade intelectual, segurança da informação e conflito de interesses.

Ao utilizar e-mail corporativo, os Colaboradores devem zelar pela imagem, segurança e integridade da HPE, empregando linguagem compatível com o ambiente profissional e observando a Política de Uso de E-mail Corporativo, a Política de Tecnologia da Informação, a Norma de Acesso à Informação e demais normas internas aplicáveis.

É proibido:

- (i) Utilizar o e-mail corporativo de forma imprópria, abusiva, ofensiva, discriminatória ou incompatível com a atividade profissional;
- (ii) Utilizar o e-mail corporativo para fins particulares estranhos ao trabalho, em desacordo com as políticas internas;
- (iii) Configurar e-mail pessoal em dispositivos disponibilizados pela HPE, quando vedado pela política interna aplicável; e,
- (iv) Encaminhar arquivos, documentos ou informações de propriedade da HPE para e-mails particulares, contas pessoais, aplicativos ou meios não autorizados, salvo mediante autorização formal e justificativa compatível com as políticas internas.

A HPE poderá monitorar, registrar, auditar e acessar, quando necessário, os recursos tecnológicos corporativos, incluindo e-mails, sistemas, dispositivos, arquivos, registros de acesso e comunicações realizadas por meios disponibilizados pela companhia, para finalidades legítimas de segurança da informação, continuidade operacional, auditoria, *compliance*, investigação interna, proteção de ativos, prevenção de ilícitos e cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

O monitoramento observará a legislação aplicável, as políticas internas, a proporcionalidade, a necessidade, a transparência e as regras de proteção de dados pessoais. Não há expectativa de privacidade absoluta no uso de recursos corporativos da HPE, sem prejuízo dos direitos assegurados pela legislação aplicável.

No caso de investigações internas ou externas, auditorias, fiscalizações ou preservação de evidências, poderá ser emitida ordem de salvaguarda de conteúdo eletrônico, incluindo mensagens, documentos, registros, arquivos, dispositivos ou outros elementos digitais. Os Colaboradores deverão cumprir tais determinações, sob pena de aplicação de medidas disciplinares, legais e normativas cabíveis.

11.2. Aplicativos de Mensagem Instantânea

Os Colaboradores devem priorizar o uso do Microsoft Teams como meio oficial de comunicação instantânea da HPE, em conformidade com a Norma de Acesso à Informação, com a Política de Uso de Aplicativos de Mensagem Instantânea, com a Política de Tecnologia da Informação e demais normas internas aplicáveis.

A utilização de outros aplicativos de mensagem instantânea no contexto profissional, como WhatsApp, Telegram ou similares, somente será admitida quando houver necessidade de negócio, observância das políticas internas e aprovação das áreas competentes, quando exigida.

Grupos e listas de transmissão criados para fins laborais em plataformas autorizadas devem observar, no mínimo, as seguintes diretrizes:

- (i) Contar com ciência e acompanhamento do gestor responsável;
- (ii) Restringir-se a assuntos relacionados às atividades profissionais;
- (iii) Observar este Código, a Política de Privacidade e Proteção de Dados, a Política de Tecnologia da Informação e as demais políticas aplicáveis; e,
- (iv) Manter controle adequado de seus participantes, finalidade, acesso e conteúdo compartilhado, sempre que aplicável.

É proibido:

- (i) Utilizar grupos corporativos para assuntos alheios às atividades profissionais, quando incompatíveis com sua finalidade;
- (ii) Promover, compartilhar ou retransmitir conteúdo ofensivo, discriminatório, assediado, violento, ilícito ou em desacordo com este Código;
- (iii) Compartilhar dados pessoais, dados pessoais sensíveis, informações estratégicas, segredos de negócio ou documentos corporativos em canais não homologados pela HPE ou sem a devida autorização;
- (iv) Gravar conversas, realizar capturas de tela ou compartilhar imagens de mensagens sem autorização prévia, justificativa legítima e observância da legislação e das políticas internas; e,
- (v) Clicar, abrir ou retransmitir links, anexos ou conteúdos de origem duvidosa, desconhecida ou suspeita.

Mensagens suspeitas recebidas por aplicativos de comunicação devem ser bloqueadas e reportadas pelos canais internos competentes, quando aplicável.

11.3. Equipamentos, Dispositivos e Ferramentas de Trabalho

Os equipamentos, dispositivos, sistemas, contas, acessos e demais ferramentas de trabalho disponibilizados pela HPE são de propriedade da empresa e destinam-se ao exercício das atividades profissionais.

Nos termos da legislação aplicável e das políticas internas, não há expectativa de propriedade particular ou de privacidade absoluta sobre esses recursos, sem prejuízo da observância, pela HPE, dos princípios legais aplicáveis à privacidade, proteção de dados pessoais, finalidade, necessidade, transparência e proporcionalidade.

Os Colaboradores são responsáveis pela guarda, conservação, uso adequado e proteção desses recursos, devendo observar a Política de Tecnologia da Informação, a Norma de Acesso à Informação, a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e as demais normas internas aplicáveis.

É vedado:

- (i) Compartilhar credenciais de acesso, senhas ou mecanismos de autenticação;
- (ii) Permitir acesso de terceiros não autorizados aos recursos tecnológicos da HPE;
- (iii) Instalar softwares, extensões, aplicações, dispositivos ou ferramentas sem autorização da área competente;
- (iv) Alterar configurações de hardware, software, segurança ou rede sem autorização;
- (v) Conectar dispositivos não autorizados no ambiente tecnológico da HPE; e,

- (vi) Utilizar ferramentas não homologadas para armazenar, processar, compartilhar ou transmitir informações corporativas.

A HPE poderá solicitar, a qualquer tempo e conforme as políticas internas aplicáveis, a entrega, devolução, substituição, atualização ou inspeção de equipamentos e demais ferramentas de trabalho disponibilizados ao Colaborador, que deverá atender prontamente à solicitação.

Os Colaboradores devem manter suas credenciais de acesso sob sigilo, observar os requisitos de autenticação aplicáveis, inclusive autenticação multifator e criptografia quando exigida, e utilizar os recursos de acesso em conformidade com a Norma de Acesso à Informação e demais diretrizes de segurança da HPE.

11.4. Inteligência Artificial

A HPE incentiva o uso responsável de ferramentas de Inteligência Artificial (“IA”) como apoio à produtividade, à inovação e à melhoria de processos, desde que em conformidade com este Código, com a Política Interna de Uso de Inteligência Artificial, com a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, com a Política de Tecnologia da Informação, com a Norma de Acesso à Informação e demais normas aplicáveis.

Somente poderão ser utilizadas, para fins profissionais, as ferramentas de IA oficialmente autorizadas ou homologadas pela HPE, incluindo a plataforma HPE-IA e outras plataformas aprovadas, quando aplicável.

É proibido:

- (i) Utilizar ferramentas de IA não homologadas para fins profissionais;
- (ii) Inserir em plataformas não autorizadas dados pessoais, dados pessoais sensíveis, informações confidenciais, estratégicas, jurídicas, financeiras, comerciais, técnicas, industriais ou quaisquer informações internas da HPE;
- (iii) Utilizar IA de forma discriminatória, enganosa, ilícita, antiética ou que viole direitos autorais, propriedade intelectual, privacidade, sigilo, confidencialidade ou direitos de terceiros; e,
- (iv) Tomar decisões automatizadas com impacto financeiro, jurídico, regulatório, trabalhista, comercial ou operacional sem revisão humana adequada e sem observância das políticas internas aplicáveis.

Todo conteúdo gerado por IA deve ser criteriosamente validado pelo usuário antes de sua utilização, considerando riscos de erro, viés, desatualização, alucinação, impropriedade, violação de direitos, inadequação ao contexto ou desconformidade com normas internas e legais.

Sempre que houver necessidade de uso de plataforma diversa da HPE-IA, deverá ser observado o fluxo formal de solicitação e aprovação previsto na Política Interna de Uso de IA, inclusive com a devida submissão ao Comitê de IA, por meio do e-mail ia.comite@hpeautos.com.br.

Incidentes de segurança, dúvidas, vazamentos de informações, suspeitas de uso indevido ou falhas relevantes envolvendo IA devem ser imediatamente reportados por meio do e-mail incidentes@hpeautos.com.br.

11.5. Gestão da Informação

Os Colaboradores devem tratar com sigilo, cuidado e responsabilidade todas as informações confidenciais, restritas, estratégicas ou privilegiadas a que tenham acesso em razão de suas atividades profissionais.

É dever de todos conhecer e cumprir as políticas internas e as normas legais relacionadas à coleta, uso, acesso, armazenamento, proteção, compartilhamento, retenção e descarte dessas informações.

A divulgação indevida de informações confidenciais ou privilegiadas, inclusive após o encerramento do vínculo com a HPE, é proibida e pode causar graves prejuízos à companhia, além de configurar infração ética, contratual e, conforme o caso, ilícito civil, administrativo ou criminal.

Para fins deste Código:

- **Informações confidenciais:** são aquelas não divulgadas publicamente pela HPE e às quais o Colaborador tem acesso em razão das suas atividades profissionais, incluindo informações sobre negócios, planos estratégicos, contratos, negociações, alterações na gestão, aspectos operacionais, decisões estratégicas ou cotidianas, informações financeiras, comerciais, societárias, técnicas, industriais, jurídicas, dados de Colaboradores, clientes, fornecedores, concessionárias, parceiros e demais terceiros; e,

- **Informações privilegiadas:** são informações confidenciais ainda não conhecidas pelo mercado ou por terceiros legitimamente interessados, cuja divulgação possa influenciar decisões econômicas, negociais, concorrenciais, estratégicas ou, quando aplicável, a precificação de valores mobiliários.

O sigilo empresarial, industrial, comercial, técnico e de mercado deve ser preservado em todas as circunstâncias, inclusive em conversas informais, reuniões, eventos, ambientes públicos, redes sociais, aplicativos de mensagens e comunicações eletrônicas.

Havendo suspeita de uso indevido, divulgação não autorizada, incidente, vazamento ou risco relacionado a essas informações, o Departamento Jurídico e o Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados devem ser imediatamente comunicados.

Em caso de dúvida sobre a natureza da informação ou sobre a possibilidade de compartilhamento, o Colaborador deve consultar previamente o Departamento Jurídico ou a área de *Compliance* e Privacidade de Dados.

12. COMPLIANCE NOS NEGÓCIOS

12.1. Excelência na Execução das Funções

A HPE tem compromisso permanente com a qualidade, a segurança, a conformidade e a excelência de seus produtos, serviços, processos e relacionamentos. Por isso, todos os Colaboradores devem desempenhar suas atividades com diligência, responsabilidade, competência técnica, atenção aos procedimentos aplicáveis e foco na satisfação, segurança e confiança de clientes e consumidores.

Cada Colaborador deve compreender a importância de sua atuação para a integridade das operações da HPE, observando os padrões técnicos, operacionais, regulatórios e internos aplicáveis às suas funções. A execução adequada das atividades é essencial para assegurar a qualidade dos produtos e serviços, a confiabilidade dos registros, a rastreabilidade dos processos, a segurança das operações e a reputação da companhia.

É vedado praticar, permitir ou omitir-se diante de qualquer ato que possa comprometer a qualidade, a segurança, a conformidade, a rastreabilidade ou a integridade dos produtos, serviços, registros, processos produtivos, comerciais, técnicos, logísticos, administrativos ou operacionais da HPE.

Também são proibidas quaisquer condutas que envolvam sabotagem, fraude, omissão intencional, manipulação, ocultação ou alteração indevida de informações, descumprimento deliberado de procedimentos, falsificação de registros, alteração indevida de controles, testes, inspeções, evidências, indicadores, laudos ou relatórios, bem como qualquer prática que possa induzir a erro a HPE, clientes, consumidores, autoridades, auditores ou demais partes interessadas.

Os Colaboradores devem, especialmente quando envolvidos em atividades de desenvolvimento, produção, montagem, inspeção, armazenamento, logística, comercialização, assistência técnica, garantia, pós-venda ou atendimento ao cliente, observar as seguintes diretrizes:

- Conhecer e cumprir os procedimentos de qualidade, segurança, conformidade, rastreabilidade e controles internos aplicáveis às suas atividades;
- Seguir os padrões técnicos, instruções operacionais, indicadores e orientação emitidas pela HPE;
- Observar as boas práticas de fabricação, montagem, inspeção, armazenamento, movimentação, transporte, segurança e controle de qualidade;
- Cumprir os protocolos de teste, validação, inspeção, liberação, garantia, assistência técnica, atendimento ao cliente e tratamento de não conformidades;
- Registrar informações de forma completa, precisa, tempestiva, íntegra e rastreável;
- Comunicar imediatamente falhas, desvios, incidentes, não conformidades, riscos ou suspeitas de irregularidades identificadas no exercício de suas funções;
- Não aprovar, ocultar ou dar continuidade a processo, produto, serviço ou registro que apresente indicio de não conformidade relevante, risco à segurança ou descumprimento de requisito legal, técnico ou interno;
- Cooperar com auditorias, inspeções, apurações internas, revisões de processos e ações de melhoria contínua; e,
- Cumprir integralmente as normas legais, técnicas, ambientais, regulatórias e de saúde e segurança aplicáveis.

Sempre que houver dúvida sobre a correta execução de uma atividade, sobre a aplicação de determinado procedimento ou sobre a existência de risco à qualidade, segurança ou conformidade, o Colaborador deverá buscar orientação junto à sua liderança, às áreas técnicas responsáveis ou aos canais institucionais disponíveis.

12.2. Marketing Responsável

Toda comunicação sobre produtos, serviços, campanhas, promoções, condições comerciais ou posicionamentos institucionais deve ser verdadeira, clara, objetiva, verificável e compatível com a legislação aplicável, inclusive normas consumeristas, concorrenciais, publicitárias, de propriedade intelectual, proteção de dados e uso de imagem.

É vedada a divulgação de informações falsas, imprecisas, incompletas, enganosas ou capazes de induzir consumidores, parceiros, autoridades ou o mercado a erro, inclusive em redes sociais, aplicativos de mensagens, apresentações, materiais comerciais ou comunicações informais.

As comunicações institucionais, publicitárias, promocionais ou comerciais envolvendo a HPE, suas marcas, produtos, serviços, campanhas, condições comerciais ou posicionamentos oficiais devem ser realizadas somente pelas áreas competentes e por Colaboradores devidamente autorizados, observadas as alçadas internas, as diretrizes do Departamento de Marketing e as políticas aplicáveis.

Os Colaboradores não devem anunciar, divulgar, prometer ou confirmar informações sobre produtos, serviços, campanhas, promoções, preços, condições comerciais, disponibilidade, garantias ou posicionamentos institucionais sem autorização prévia ou fora dos materiais, orientações e canais oficialmente aprovados pela HPE.

12.3. Conflito de Interesses

Conflito de interesses ocorre quando interesses pessoais, familiares, financeiros, políticos, afetivos, sócios ou profissionais possam influenciar, ou aparentar influenciar, a imparcialidade, a independência, a objetividade ou o adequado cumprimento de obrigações do Colaborador perante a HPE, inclusive nos termos da Lei de Conflito de Interesses (Lei nº 12.813/2013), quando aplicável.

Também pode haver conflito quando o Colaborador, seus familiares, terceiros relacionados ou empresas nas quais possuam participação ou interesse econômico tenham interesses que possam interferir, em decisões corporativas, contratações, negociações, aprovações, recomendações, avaliações, fiscalizações ou no relacionamento com clientes, fornecedores, concessionários, parceiros comerciais, concorrentes, agentes públicos ou demais partes interessadas.

O Colaborador deve evitar qualquer situação que possa comprometer sua objetividade, afetar o melhor interesse da HPE ou expor a companhia a riscos reputacionais, legais, concorrenciais, regulatórios ou de integridade. Sempre que houver dúvida, o Colaborador não deve prosseguir com a conduta sem antes consultar o Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados.

A existência de um conflito de interesses, por si só, não caracteriza necessariamente uma irregularidade. No entanto, a omissão, a não declaração ou a condução da situação sem avaliação e controles adequados poderá configurar violação a este Código e sujeitar o Colaborador às medidas disciplinares cabíveis.

São exemplos de situações que podem caracterizar conflito de interesses, sem se limitar a:

- Envolver-se em atividades que concorram ou possam concorrer com os interesses da HPE;
- Permitir que interesses pessoais, familiares, financeiros ou de terceiros interfiram em decisões corporativas;
- Utilizar informações, propriedades, ativos, recursos, oportunidades de negócio ou tempo de trabalho da HPE em benefício próprio ou de terceiros;
- Manter relação de subordinação profissional hierárquica direta ou indireta com familiar ou pessoa com quem tenha um relacionamento íntimo;
- Exercer atividade profissional paralela que afete o desempenho, a disponibilidade, a imparcialidade, a independência ou a reputação do Colaborador ou da HPE;
- Comercializar mercadorias ou serviços nas dependências da empresa, ou por meio de canais corporativos, sem autorização;
- Obter benefício pessoal, financeiro ou comercial ou vantagem indevida em razão de relacionamento com fornecedor, cliente, concorrente, concessionário, parceiro comercial, terceiro ou agente público;
- Participar, influenciar ou aprovar contratação, avaliação, pagamento, renovação contratual ou negociação envolvendo familiar, empresa própria ou empresa na qual possua interesse econômico;
- Manter vínculo relevante com agente público, ex-agente público, pessoa politicamente exposta ou pessoa com influência regulatória, fiscal, aduaneira ou licitatória, sem a devida comunicação e avaliação prévia; e,
- Receber, oferecer, solicitar ou aceitar brindes, presentes, hospitalidades, descontos, cortesias ou outros benefícios que possam influenciar, ou aparentar influenciar, decisões de negócio.

Situações reais, potenciais ou aparentes de conflito de interesses deverão ser comunicadas ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15, para avaliação e definição das medidas proporcionais de mitigação, quando cabíveis.

Ter um conflito de interesses não declarado não constitui, necessariamente, ato ilícito por si só, mas deixar de comunicá-lo poderá caracterizar uma ação de má fé e infração a este Código e poderá sujeitar o Colaborador às medidas disciplinares cabíveis, inclusive desligamento, conforme a gravidade do caso.

12.4. Relacionamento com Clientes

A HPE atende seus clientes com respeito, transparência, boa-fé, objetividade, segurança e sem discriminação de qualquer natureza. No entanto, a companhia, reserva-se o direito de recusar, revisar ou encerrar relações comerciais que apresentem riscos legais, reputacionais, regulatórios, financeiros, concorrenciais, de integridade ou de *compliance*, sempre em conformidade com a legislação aplicável e com suas políticas internas.

Clientes poderão ser submetidos a verificações prévias ou periódicas de integridade e *compliance*, incluindo *due diligence*, conforme o perfil de risco, a natureza da relação comercial, a legislação aplicável e as políticas internas da HPE.

Os Colaboradores devem prestar aos clientes informações claras, corretas, verdadeiras, completas e compatíveis com os dados técnicos, comerciais, financeiros, regulatórios, de segurança e qualidade aplicáveis aos produtos e serviços da HPE.

É vedado qualquer favorecimento indevido. Clientes devem ser atendidos, avaliados e tratados de forma transparente, justa, objetiva, isonômica e no melhor interesse da HPE, sem discriminação, conflito de interesses, promessa indevida, manipulação de informações ou concessão irregular de benefícios.

A relação com clientes compreende todas as etapas do relacionamento comercial, incluindo prospecção, negociação, venda, entrega, pós-venda, assistência técnica, garantias, campanhas de recall, atendimento e prestação de serviços. Todos os compromissos assumidos deverão ser cumpridos conforme acordo entre as partes e nos termos da legislação aplicável.

É terminantemente proibido ao Colaborador, bem como a seus familiares, oferecer, solicitar, prometer, conceder ou receber, direta ou indiretamente, em nome próprio, de terceiros ou de qualquer das empresas da HPE, qualquer vantagem indevida junto a clientes. Isso inclui propinas, comissões, favores, abatimentos, brindes, presentes, hospitalidades, descontos pessoais, cortesias, condições comerciais indevidas ou quaisquer outros benefícios que possam caracterizar favorecimento, conflito de interesses ou expectativa de retribuição. Essas interações devem observar, obrigatoriamente, a Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades da HPE.

Abatimentos de preços, condições comerciais diferenciadas, concessões excepcionais ou flexibilizações comerciais somente poderão ocorrer quando formalmente justificados, compatíveis com a legislação, com este Código, com as políticas internas, com critérios objetivos e previamente aprovados pela alçada competente.

12.5. Relacionamento com Concessionários e Parceiros Comerciais

Os Colaboradores devem manter conduta ética, imparcial, profissional e transparente no relacionamento com a rede de Concessionários e Parceiros Comerciais, sempre em conformidade com os processos, políticas e diretrizes da HPE.

O dever de integridade também se aplica às situações em que o Colaborador ou seus familiares mantenham relação de consumo, negociação ou interesse particular com Concessionários ou Parceiros Comerciais.

É vedado exigir, solicitar, induzir ou aceitar qualquer vantagem, benefício, condição diferenciada, favorecimento ou troca de favores em razão do vínculo profissional com a HPE.

Também não é permitido receber vantagem direta ou indireta que seja mais benéfica do que as condições normalmente oferecidas ao consumidor em geral, salvo quando expressamente prevista em programa institucional formalmente aprovado pela HPE e observados seus termos.

Essa diretriz aplica-se também a benefícios concedidos a familiares ou terceiros indicados pelo Colaborador, incluindo descontos fora do padrão de mercado, acessórios, upgrades, serviços, brindes, cortesias, condições comerciais diferenciadas ou quaisquer vantagens que possam caracterizar favorecimento indevido, conflito de interesses ou aparência de irregularidade.

Qualquer vantagem ou benefício que ultrapasse as condições previstas na Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades da HPE deve ser expressamente recusado, e o Colaborador deve comunicar a situação ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados.

ATENÇÃO! Acessórios, *upgrades*, serviços, descontos fora do padrão de mercado ou itens oferecidos gratuitamente podem caracterizar vantagem indevida.

12.6. Relacionamento com Terceiros

A HPE tem o compromisso de atuar de forma legal, transparente, ética e responsável no relacionamento com terceiros, incluindo fornecedores, despachantes, consultorias, representantes, prestadores de serviço e demais pessoas ou empresas que atuem em sua cadeia de negócios.

A seleção, contratação, avaliação e gestão de terceiros devem observar critérios objetivos, técnicos, econômicos, reputacionais, ambientais, trabalhistas, concorrenciais, de segurança, privacidade, proteção de dados e integridade, sempre no melhor interesse da HPE, sem favorecimento indevido, direcionamento irregular ou conflito de interesses.

É vedado qualquer direcionamento irregular, discriminação injustificada, favorecimento indevido, conflito de interesses não declarado, manipulação de processo de contratação, fracionamento indevido, ocultação de informações relevantes ou concessão de vantagem indevida no relacionamento com terceiros.

É terminantemente proibido ao Colaborador, bem como a seus familiares, oferecer, solicitar, prometer, conceder ou receber, direta ou indiretamente, em nome próprio, de terceiros ou de qualquer das empresas da HPE, qualquer vantagem indevida junto a terceiros, fornecedores, prestadores de serviço, consultores, despachantes, parceiros comerciais, concessionários ou quaisquer pessoas relacionadas à cadeia de negócios da HPE. Isso inclui propinas, comissões, favores, abatimentos, brindes, presentes, hospitalidades, descontos pessoais, cortesias, oportunidades comerciais ou quaisquer outros benefícios que possam caracterizar favorecimento, conflito de interesses ou expectativa de retribuição. Essas interações devem observar, obrigatoriamente, a Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades da HPE.

Abatimentos de preços, descontos, bonificações, condições comerciais diferenciadas ou concessões excepcionais somente poderão ser aceitos quanto forem legítimos, formalmente justificados, compatíveis com práticas de mercado, devidamente documentados, não representarem descumprimento legal, infração a este Código, conflito de interesses ou violação às políticas e procedimentos da HPE, e desde que aprovados pela alçada competente, quando aplicável.

A HPE não admite relação comercial com terceiros que:

- (i) Estejam envolvidos em corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, concorrência desleal, falsificação documental ou outras práticas ilícitas;
- (ii) Utilizem matéria-prima proveniente de desmatamento ilegal, pratiquem degradação ambiental relevante ou descumpram normas ambientais aplicáveis;
- (iii) Violam direitos humanos, utilizem trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo ao escravo, tráfico de pessoas ou outras formas de exploração ilícita; ou,
- (iv) Deixem de atender aos critérios mínimos de integridade, *compliance*, segurança, saúde ocupacional, proteção de dados, segurança da informação ou demais exigências legais, contratuais e internas aplicáveis.

A HPE poderá recusar, suspender, revisar ou encerrar qualquer relação comercial com terceiros quando houver descumprimento de obrigações legais, contratuais, éticas ou de integridade, ou quando forem identificados riscos relevantes à companhia, suas marcas, Colaboradores, clientes, parceiros ou reputação.

12.7. Relacionamento com Concorrentes

A HPE pauta sua atuação no mercado pela integridade, legalidade, transparência e respeito à livre concorrência. O relacionamento com concorrentes deve observar estritamente a Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/2011) e demais normas aplicáveis, sendo vedadas práticas anticoncorrenciais, incluindo cartel, troca indevida de informações concorrencialmente sensíveis, manipulação de licitações, divisão de mercado ou qualquer conduta que possa restringir, falsear ou prejudicar a concorrência.

É vedado qualquer acordo, entendimento, combinação, alinhamento, ajuste ou troca de informações, formal ou informal, explícito ou implícito, com concorrentes que tenha por objeto ou efeito restringir a concorrência, manipular o mercado ou gerar vantagem indevida. Essa vedação inclui, entre outras práticas, fixação ou combinação de preços, descontos, margens ou condições comerciais; divisão de clientes, territórios ou mercados; limitação de produção, estoques ou capacidade; alinhamento de estratégias comerciais; boicotes; manipulação de licitações; ou troca de informações estratégicas não públicas.

Os Colaboradores devem observar, especialmente, as seguintes diretrizes:

- Obter informações concorrenciais somente por meios lícitos, legítimos, éticos e publicamente disponíveis ou autorizados;
- Não discutir, solicitar, receber, fornecer ou trocar com concorrentes informações sensíveis, tais como preços, margens, custos, descontos, clientes, territórios, volumes, estoques, capacidade produtiva, estratégias comerciais, planos de negócio, participação em licitações, condições de fornecimento ou políticas comerciais;
- Respeitar os direitos de propriedade intelectual, os segredos comerciais e a confidencialidade de informações de concorrentes e demais terceiros;
- Não fazer comentários sobre produtos, serviços ou práticas de concorrentes que sejam falsos, imprecisos, não comprovados ou obtidos por meios indevidos;
- Não participar de reuniões, fóruns, associações, grupos de discussão, aplicativos de mensagens ou quaisquer ambientes em que sejam tratados temas concorrencialmente sensíveis de forma inadequada; e,
- Caso se depare com situação imprópria, retirar-se imediatamente, registrar sua objeção quando cabível e comunicar o fato ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15.

O QUE É A LEI ANTITRUSTE?

A legislação antitruste ou de defesa da concorrência tem por objetivo prevenir e punir práticas que possam prejudicar a livre concorrência, como cartel, combinação de preços, divisão de mercado, restrição artificial de oferta, abuso do poder econômico ou manipulação de licitações.

Potenciais violações às leis antitrustes devem ser reportadas imediatamente ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou no Canal da Transparência, detalhado no item 15. Ações anticoncorrenciais podem resultar em penalidades legais graves para a HPE e responsabilidade administrativa, civil e criminal dos envolvidos, conforme aplicável.

12.8. Relacionamento com o Governo, Agentes e Órgãos Públicos

A HPE pauta seu relacionamento com a Administração Pública, agentes públicos, estatais e organismos internacionais pela transparência, legalidade, ética e integridade. A companhia adota tolerância zero a qualquer forma de corrupção, suborno, fraude, favorecimento indevido ou obtenção de vantagem indevida, cooperando, nos termos da lei, com as demandas de órgãos de supervisão, fiscalização e controle.

Toda interação com o Poder Público deve ter finalidade legítima, ser conduzida de forma institucional, transparente, documentada, observando estritamente as legislações anticorrupção, licitatórias, concorrenciais, tributárias, aduaneiras, regulatórias e de conflito de interesses. Diante de qualquer dúvida, risco ou suspeita de irregularidade, os Colaboradores devem consultar e reportar imediatamente o fato ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados e, quando aplicável, ao Departamento Jurídico.

É terminantemente proibido prometer, oferecer, conceder, solicitar, autorizar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida no relacionamento com a Administração Pública ou com Agentes Públicos. Também é vedada a utilização de terceiros, intermediários, consultores, despachantes ou parceiros comerciais para viabilizar, ocultar ou dissimular qualquer prática indevida.

Situações que envolvam brindes, presentes, entretenimento, refeições, hospitalidades, eventos, viagens, descontos, cortesias, doações, patrocínios ou quaisquer outros itens de valor, quando relacionados à Administração Pública ou agentes públicos, deverão observar obrigatoriamente a Política de Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidades da HPE, sendo exigidos registro e aprovação prévios, independentemente do valor, nos termos da política interna aplicável.

O QUE É CORRUPÇÃO?

A HPE é contra qualquer ato de corrupção. Corrupção é oferecer, prometer, dar, solicitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida com o objetivo de influenciar decisão, obter favorecimento impróprio ou direcionar conduta em benefício próprio, de terceiros ou da HPE. A simples promessa, ainda que sem entrega efetiva da vantagem, também pode caracterizar irregularidade.

Vantagens Indevidas podem assumir diferentes formas, incluindo pagamentos em dinheiro, refeições, entretenimento, hospedagens, viagens, oportunidades de emprego, itens de luxo, descontos, cortesias, doações, patrocínios ou qualquer outro benefício capaz de influenciar, ou aparentar influenciar, uma decisão.

A HPE e seus sócios proíbem veementemente atos de corrupção, evasão fiscal, sonegação, fraude, extorsão, suborno, contrabando, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo, concorrência desleal, falsificação de documentos, obstrução de fiscalização ou associação a grupos criminosos.

12.9. Relacionamento com a Comunidade

A HPE busca gerar valor de forma sustentável, contribuindo não apenas para seus negócios, mas também para as comunidades onde atua.

A companhia entende que seu crescimento deve estar alinhado à sustentabilidade econômica, ambiental e social, contribuindo para o desenvolvimento local, a proteção do meio ambiente, a valorização das pessoas e o fortalecimento de relações responsáveis com a comunidade.

Nesse contexto, a HPE:

- Busca resultados financeiros sustentáveis, que assegurem a continuidade, a rentabilidade e a perenidade do negócio;
- Desenvolve e apoia iniciativas voltadas à preservação ambiental, ao uso responsável de recursos e à redução de impactos negativos;
- Incentiva ações que promovam educação, qualificação, desenvolvimento profissional, inclusão e geração de oportunidades nas localidades em que atua; e,
- Incentiva a participação responsável em ações institucionais voltadas à sustentabilidade, ao voluntariado, à inclusão e ao apoio às comunidades onde atua.

A HPE espera que os Colaboradores atuem de acordo com os objetivos de sustentabilidade estabelecidos, aderindo aos programas, projetos e campanhas institucionais aplicáveis e respeitando as diretrizes internas, a legislação vigente e os princípios de ética, integridade e responsabilidade socioambiental.

12.10. Parcerias e Investimentos

A realização de parcerias, investimentos, associações, aquisições, venda de ativos e novos negócios deve ser compatível com os valores e as diretrizes legais, éticas, estratégicas e empresariais da HPE.

Essas operações devem observar as normas internas, as alçadas de aprovação aplicáveis, a análise das áreas responsáveis e, quando necessário, verificação prévia de integridade e *compliance*, incluindo *due diligence*.

Somente Colaboradores devidamente autorizados e em conformidade com as alçadas internas aplicáveis poderão negociar, aprovar, assumir compromissos ou formalizar operações dessa natureza em nome da HPE.

12.11. Doações e Patrocínios

Doações e patrocínios devem estar alinhados aos valores, às diretrizes de responsabilidade social e aos objetivos institucionais da HPE, podendo apoiar iniciativas esportivas, culturais, educacionais, filantrópicas, sociais, ambientais ou artísticas, desde que tenham finalidade legítima e estejam em conformidade com as políticas internas.

Em razão dos riscos inerentes a essas operações, doações e patrocínios deverão ser precedidas de verificação prévia de *compliance*, incluindo *due diligence*, quando aplicável, bem como de aprovação formal pelas alçadas competentes. Essas operações também deverão observar a Política Anticorrupção, Antissuborno, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo da HPE e as demais políticas internas aplicáveis.

Todas as doações e patrocínios deverão ser devidamente justificados, documentados, aprovados e registrados contabilmente de forma íntegra, precisa e transparente, com identificação clara do benefício, finalidade, valor, forma de execução e evidências de destinação ou realização, quando aplicável.

É proibido utilizar doações ou patrocínios para mascarar vantagem indevida, influenciar decisão, obter favorecimento impróprio, contornar regras de brindes e hospitalidades, beneficiar agentes públicos, partidos políticos, candidatos, familiares ou terceiros de forma ilícita, antética ou em conflito com os interesses da HPE.

Qualquer Colaborador que seja abordado por entidades ou pessoas interessadas em oferecer, solicitar ou intermediar doações ou patrocínios em nome da HPE deve direcionar a demanda ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados, por meio do Portal JCP, abstendo-se de assumir compromissos, prometer apoio, realizar pagamentos ou autorizar qualquer iniciativa sem a aprovação formal aplicável.

12.12. Contribuição Política

É proibido realizar doações, contribuições ou apoios político-partidários por pessoa jurídica em nome da HPE ou com utilização de recursos, bens, marcas, sistemas, instalações, veículos, canais de comunicação ou qualquer outro ativo da companhia, em desacordo com a legislação aplicável e com as políticas internas.

A HPE reconhece o direito de participação política individual de seus Colaboradores, desde que exercido em caráter estritamente pessoal, fora do horário de trabalho, sem utilização de recursos da companhia e sem qualquer associação indevida com a HPE, suas marcas, empresas do grupo, administradores ou demais Colaboradores.

É vedado utilizar o nome, logotipos, marcas, uniformes, veículos, instalações, sistemas, e-mails corporativos, redes sociais corporativas ou quaisquer sinais distintivos da HPE para promover candidato, partido, movimento, campanha ou posição política, bem como criar a impressão de que a companhia apoia, financia ou endossa determinada iniciativa político-partidária.

Também é proibida qualquer espécie de propaganda político-partidária nas dependências, veículos, sistemas, canais de comunicação, eventos ou bens de quaisquer empresas do grupo HPE.

12.13. Vedação à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo

A HPE observa rigorosamente as leis e normas que proíbem a lavagem de dinheiro, o financiamento do terrorismo, a ocultação de bens, direitos e valores e a utilização de suas operações para finalidades ilegais ou ilegítimas.

Esse compromisso observa, especialmente, a Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998), as Resoluções e Normas do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (“COAF”), a Lei Antiterrorismo (Lei nº 13.260/2016), a Lei nº 13.810/2019, relativa ao cumprimento de sanções impostas por resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas, e a Política Anticorrupção, Antissuborno, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo da HPE.

O que é lavagem de dinheiro?

Consiste em ocultar, dissimular ou dar aparência de licitude a recursos, bens ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de atividade ilegal.

Os Colaboradores devem adotar medidas efetivas para prevenir, identificar e comunicar situações que possam caracterizar lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, fraude, ocultação de bens, direitos e valores ou ocultação de beneficiário final. Para tanto, devem observar rigorosamente os controles internos, que contemplam:

- **Identificação e qualificação:** Identificar corretamente clientes, fornecedores, parceiros, pagadores, representantes e, especialmente, beneficiários finais;
- **Registro de operações:** Manter o registro adequado de todas as operações, incluindo forma de pagamento, origem dos recursos e documentos de suporte;
- **Diligência reforçada:** Aplicar análise rigorosa em operações de maior risco, especialmente envolvendo pagamentos em espécie, terceiros, Pessoas Expostas Politicamente (“PEPs”), estruturas societárias complexas, jurisdições de maior risco, listas restritivas ou mídias negativas relevantes; e,
- **Conservação documental:** Guardar registros e documentos pelos prazos legais, regulatórios e normativos aplicáveis.

Devem ser considerados, entre outros, sinais de alerta que exigem análise adicional:

- Pagamentos em espécie incompatíveis com o perfil do cliente, fornecedor, terceiro ou parceiro, ou fracionamento de valores;
- Utilização de terceiros, intermediários, procuradores, contas diversas ou beneficiários não relacionados à transação sem justificativa legítima;
- Resistência ou recusa em fornecer informações cadastrais, identificação de beneficiário final ou comprovação de origem dos recursos;
- Apresentação de documentos falsos, inconsistentes, incompletos ou adulterados;
- Urgência injustificada para concluir operações ou desistência após solicitação de informações adicionais;
- Operações envolvendo PEPs, familiares, assessores, intermediários ou pessoas relacionadas sem justificativa adequada;

- Envolvimento de contrapartes em jurisdições de alto risco, listas restritivas, sanções ou mídias negativas relevantes, incluindo corrupção, crimes ambientais, fraude, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo ou outros ilícitos; e,
- Outras operações, pagamentos ou transações que, por suas características, valores, forma de pagamento, partes envolvidas, ausência de justificativa econômica ou inconsistência com o perfil do cliente, fornecedor, terceiro ou parceiro, possam indicar suspeita de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, fraude ou ocultação de beneficiário final.

A identificação de um sinal de alerta não confirma, por si só, a ocorrência de ilicitude, mas exige análise e providências adequadas. Qualquer suspeita de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, fraude, ocultação de beneficiário final ou operação envolvendo pessoas, entidades ou países sujeitos a sanções deve ser comunicada imediatamente ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou ao Canal da Transparência, detalhado no item 15.

A HPE cumprirá o dever de comunicação ao COAF e/ou às autoridades competentes sempre que a análise técnica assim exigir, nos termos da legislação e regulamentação aplicáveis.

12.14. Registros de Negócios

Os livros, registros, demonstrações, documentos, notas fiscais, contratos, propostas, aprovações, ordens de compra, comprovantes, relatórios, e-mails, arquivos eletrônicos e demais evidências da HPE devem refletir, com exatidão, integridade, completude, clareza e tempestividade, todas as transações, operações e eventos financeiros, contábeis, fiscais, comerciais, operacionais e técnicos da companhia.

É vedado criar, manter, autorizar, aprovar ou tolerar registros falsos, paralelos, incompletos, imprecisos, artificiais ou enganosos, bem como omitir informações relevantes, alterar indevidamente documentos, classificar incorretamente transações, despesas, receitas, ativos ou passivos, ou registrar operações sem suporte documental adequado.

As demonstrações financeiras e demais registros corporativos devem ser elaborados em conformidade com a legislação aplicável, os princípios contábeis, os controles internos, as políticas da HPE e as boas práticas de governança, representando de forma fidedigna sua situação patrimonial, financeira, operacional e seus resultados.

Os registros, inclusive documentos físicos, arquivos eletrônicos, e-mails e demais evidências, devem ser mantidos, retidos e descartados em conformidade com os requisitos legais, regulatórios, contratuais e internos aplicáveis, bem como com eventuais notificações de retenção legal (*hold notices*).

Não deverá ser aprovado, solicitado, autorizado ou efetuado qualquer pagamento com a intenção, ciência ou suspeita de que, no todo ou em parte, seja utilizado para finalidade diversa daquela descrita no documento comprobatório ou incompatível com a legislação, este Código, as políticas internas ou os interesses legítimos da HPE.

Essa diretriz deve ser observada em alinhamento com os controles internos e com as boas práticas de governança, rastreabilidade e integridade de registros, inclusive aquelas associadas à *Sarbanes-Oxley*, quando aplicável.

Colaboradores que identifiquem incorreções, falhas de controle interno, inconsistências contábeis, irregularidades documentais, pagamentos suspeitos ou riscos associados aos registros de negócios devem comunicar imediatamente o fato ao Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados ou realizar relato no Canal da Transparência, detalhado no item 15.

13. ACOMPANHAMENTO DE OCUPANTES DE CARGOS SENSÍVEIS

Consideram-se cargos sensíveis aqueles cujas atribuições, nível de acesso, poder de decisão ou responsabilidade operacional possam impactar a conformidade, confiabilidade e a segurança exigidas pela HPE, especialmente em temas relacionados à segurança da cadeia logística, integridade documental, obrigações tributárias e aduaneiras, proteção de ativos, controles internos, segurança da informação e conformidade com o Programa OEA, em observância às diretrizes aplicáveis da Receita Federal do Brasil.

Com o objetivo de preservar a empresa, fortalecer seus controles internos e mitigar riscos regulatórios, operacionais e reputacionais, os ocupantes de cargos sensíveis estarão sujeitos a medidas proporcionais de acompanhamento, monitoramento e verificação, sempre em conformidade com a legislação aplicável, com as políticas internas da HPE e com os princípios da necessidade, proporcionalidade, confidencialidade e respeito aos direitos dos Colaboradores.

Os ocupantes de cargos sensíveis deverão observar especial diligência no exercício de suas funções, em especial quanto à confidencialidade de informações acessadas, integridade e veracidade dos registros, proteção da cadeia logística internacional, prevenção de favorecimentos indevidos, uso adequado de credenciais e acessos restritos, bem como cumprimento das normas internas, legais e regulatórias aplicáveis.

Sem prejuízo de outras medidas administrativas ou disciplinares previstas nas políticas da HPE, poderão ser aplicadas, conforme a gravidade da conduta, a reiteração, o dano potencial ou efetivo, a intencionalidade e as circunstâncias do caso concreto, penalidades que incluam advertência verbal, advertência escrita, suspensão e desligamento, observada a legislação aplicável e os procedimentos internos da companhia.

A classificação de criticidade e os exemplos de condutas passíveis de sanção possuem caráter meramente orientativo e exemplificativo, não limitando a avaliação de outras situações que possam representar risco à HPE, ao Programa OEA, à cadeia logística internacional ou à conformidade legal e regulatória. Poderão ser consideradas, entre outras, as seguintes condutas:

- (i) Falhas decorrentes de descumprimento de procedimento crítico;
- (ii) Prática, tentativa ou intenção de favorecimento indevido;
- (iii) Reincidência em infrações ou descumprimentos anteriores registrados;
- (iv) Compartilhamento indevido de informações, documentos, credenciais ou acessos restritos;
- (v) Exposição, uso inadequado ou divulgação não autorizada de dados, documentos ou informações relacionadas à cadeia logística internacional;
- (vi) Violação de direitos de propriedade industrial, intelectual, informacional ou de segurança;
- (vii) Omissão, alteração, falsificação ou registro inadequado de informações relevantes para controles internos, processos aduaneiros, tributários, logísticos ou regulatórios; e,
- (viii) Condutas que comprometam a confiabilidade, rastreabilidade, segurança ou integridade dos processos sob responsabilidade da HPE.

A apuração de eventuais falhas, desvios ou irregularidades, bem como a definição das medidas cabíveis, observará os procedimentos internos da HPE, assegurando a avaliação adequada dos fatos e das evidências disponíveis. Conforme a natureza e a criticidade do caso, a análise poderá contar com a participação conjunta de áreas como Gente e Gestão, *Compliance* e Privacidade de Dados, Jurídico, Importação e Exportação e a gestão responsável.

14. COMITÊ DE ÉTICA

A HPE conta com um Comitê de Integridade e Conduta Ética, denominado “Comitê de Ética”, instância permanente de apoio à integridade corporativa e à adequada aplicação dos princípios, valores e diretrizes estabelecidos neste Código.

O Comitê de Ética exerce papel relevante na consolidação do ambiente de integridade da companhia, atuando na apreciação de temas relacionados à ética, conduta, integridade corporativa, conflitos éticos, conflitos de interesses, violações às políticas internas e demais situações que demandem avaliação, orientação ou deliberação no âmbito do Programa de Integridade.

O Comitê de Ética atua como instância consultiva e deliberativa em matérias relacionadas à sua competência, com o apoio do Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados e da área de Gente e Gestão, podendo contar, quando necessário, com a participação ou manifestação de outras áreas da companhia, conforme a natureza, complexidade ou criticidade do tema analisado.

Sua composição, funcionamento, periodicidade de reuniões, responsabilidades e demais atribuições específicas observarão o respectivo regimento interno.

Cabe ao Comitê de Ética, entre outras atribuições previstas em seu regimento interno:

- Avaliar periodicamente a atualidade e a pertinência deste Código, conforme proposto pelo Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados;
- Apreciar casos de possível violação a este Código, às políticas internas ou aos princípios de integridade da HPE, juntamente com o Departamento de *Compliance* e Privacidade de Dados;
- Avaliar, quando aplicável, medidas corretivas, disciplinares ou de aprimoramento de controles, observados os procedimentos internos e a legislação vigente;
- Responder, orientar ou encaminhar dúvidas de Colaboradores e Terceiros relacionadas à ética, integridade, conduta e conflito de interesses;

- Recomendar soluções eficazes, proporcionais e tempestivas para conflitos éticos ou situações que possam comprometer a integridade corporativa; e,
- Contribuir para o fortalecimento contínuo do Programa de Integridade da HPE.

15. **CANAL DA TRANSPARÊNCIA**

A HPE mantém o Canal da Transparência (“Canal”), acessível em: <https://www.canalconfidencial.com.br/grupohpe/>, operado por empresa especializada e independente, destinado ao reporte de suspeitas, violações, irregularidades, dúvidas, consultas e sugestões relacionadas à ética, integridade e conformidade.

O Canal poderá ser utilizado por Colaboradores, Terceiros, parceiros de negócios, clientes, fornecedores e demais partes interessadas, sempre que houver suspeita ou conhecimento de condutas contrárias a este Código, às políticas internas da HPE, à legislação aplicável ou aos princípios de ética e integridade da companhia.

São assegurados, nos termos da legislação aplicável e das políticas internas da HPE, o **sigilo, a confidencialidade, a possibilidade de anonimato, o tratamento adequado de cada situação reportada e a proteção contra retaliação** a qualquer pessoa que, de boa-fé, realize relato ou colabore com apurações.

O Canal será amplamente divulgado aos Colaboradores e às partes interessadas, sem prejuízo da utilização de outros meios institucionais de reporte, orientação ou consulta previstos neste Código e nas políticas internas da HPE.

16. **CUMPRIMENTO DO CÓDIGO E MEDIDAS DISCIPLINARES**

O cumprimento deste Código, das políticas internas da HPE e da legislação aplicável é responsabilidade de todos os Colaboradores, independentemente do cargo, função ou nível hierárquico.

Condutas em desacordo com essas diretrizes poderão resultar na adoção de medidas disciplinares e/ou corretivas proporcionais à gravidade da situação, incluindo, conforme o caso, orientação, advertência verbal ou escrita, suspensão, desligamento por justa causa, rescisão contratual, comunicação às autoridades competentes e adoção de medidas judiciais ou administrativas cabíveis.

A definição da medida aplicável observará a legislação vigente, as políticas internas da HPE, a natureza e a gravidade da conduta, eventual reincidência, o grau de participação do Colaborador, a existência de dolo ou culpa, os danos ou riscos gerados à HPE, aos Colaboradores, clientes, terceiros ou demais partes interessadas, bem como as demais circunstâncias do caso concreto.

A adoção de medidas disciplinares não afasta a possibilidade de implementação de medidas de remediação, tais como revisão de processos, reforço de controles internos, treinamentos adicionais, ajustes em procedimentos, aprimoramento de sistema ou outras providências necessárias para prevenir a recorrência de situações semelhantes.

17. **REVISÕES**

Data:	Resumo das revisões:
15/12/2023	Inclusão do tópico 9
15/4/2025	Revisão do tópico 7.2.11 e inclusão do tópico 7.2.12
3/12/2025	Revisão geral do documento
Junho/2026	Revisão geral do documento, com atualização das referências legais e normativas, adequação ao Programa de Integridade e alinhamento às políticas e procedimentos internos aplicáveis. Inclusão e reforço de temas relacionados a ESG, direitos humanos, prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, comunicação ao COAF, defesa da concorrência, proteção de dados pessoais, segurança da informação, uso de inteligência artificial, brindes, presentes, entretenimento, refeições e hospitalidades e registros de negócios.