

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA PROFISSIONAL



CÓDIGO DE CONDUTA
ÉTICA PROFISSIONAL
Junho 2024



Índice

1. Introdução	04
2. Padrões de Conduta Corporativa	04
3. Proteção dos Ativos, Recurso e Dados da NTS	05
4. Exatidão de Livros, Registros, Documentos e Divulgações Públicas	10
5. Deveres para com Clientes, Acionistas, Fornecedores, Concorrentes e Outras Pessoas	13
6. Comunicações e Mídia	13
7. Conflitos de Interesses e Comportamento Pessoal	17
8. Ambiente de Trabalho Positivo	21
9. Gestão Ambiental, Social e de Governança (“ESG”)	24
10. Conformidade com Leis, Normas, Regulamentos e Políticas	25
11. Reportando Potenciais Violações ao Código	31
12. Medidas Legais e Disciplinares para Violações ao Presente Código	35

Índice

13. Declaração de Conformidade	36
14. Alterações	36
15. Informações de Contato	36
16. Notificação ao Leitor	37

1. Introdução

Este Código de Conduta Ética Profissional (“Código de Ética”) se aplica a todos os conselheiros, administradores, diretores, estagiários, trainees, empregados, independentemente do nível hierárquico, e trabalhadores temporários¹ (todos em conjunto definidos neste Código de Ética como “Empregados”) da Nova Transportadora do Sudeste S.A. - NTS (“NTS” ou “Empresa”). O Código de Ética também se aplica aos Terceiros, incluindo fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes e demais públicos de relacionamento da NTS (todos em conjunto definidos como “Terceiros”).

2. Padrões de Conduta Corporativa

A Empresa busca promover e manter uma reputação de honestidade, transparência, confiança, integridade e profissionalismo. Esperamos e exigimos que você cumpra este Código de Ética, políticas e procedimentos relacionados.

Adotamos o Código de Ética, as políticas e os procedimentos relacionados para preservar a nossa cultura e garantir a conformidade com os requisitos legais, regulamentares e fiduciários aplicáveis às nossas atividades.

O presente Código de Ética faz referência às seguintes políticas, normas e programas corporativos que devem ser lidos em conjunto com o Código de Ética:

- Programa e Política Antissuborno e Anticorrupção;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Ambiente de Trabalho Positivo;
- Programa e Norma de Governança de Dados Pessoais;
- Norma de Alçadas e Limites;
- Norma de Brindes, Presentes, Entretenimentos, Viagens e Contribuições de Caridade;
- Política de Sustentabilidade.

3. Proteção dos Ativos, Recursos e Dados da NTS

Os ativos da Empresa devem ser utilizados somente para fins empresariais legítimos.

Os ativos da Empresa são destinados ao uso comercial e não para uso pessoal. Os ativos podem ser bens físicos tangíveis, como material de escritório, mobília, computadores, ou bens intangíveis, como propriedade intelectual. Todos nós temos a responsabilidade de proteger e salvaguardar os ativos da NTS de furto, perda, dano, roubo, mau uso e desperdício. Se você tomar conhecimento de quaisquer dos fatos anteriormente citados envolvendo os ativos da Empresa ou tiver qualquer dúvida sobre o uso adequado deles, fale com seu superior. O nome da Empresa (inclusive seu papel timbrado e logo), as instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser

utilizados apenas para fins comerciais autorizados e nunca para atividades pessoais.

Se você usar os ativos da Empresa para benefício pessoal ou, de outra forma, não cuidar ou desperdiçar os mesmos, você violará o seu dever para com a Empresa. Você deve utilizar de maneira comedida e responsável os recursos da Empresa que forem reembolsáveis na forma de despesas. Solicitações de reembolso somente devem ser realizadas para despesas comerciais legítimas. Se você não tiver certeza se alguma despesa é legítima, fale com seu superior ou consulte as normas e procedimentos aplicáveis ao caso.

As informações confidenciais devem sempre ser protegidas.

Devemos proteger as informações confidenciais que estiverem em nosso poder – tanto informações da NTS, como de outras empresas e de clientes e investidores. Informação confidencial inclui, mas não se limita a, todos os memorandos, notas, listas, registros e outros documentos confidenciais em seu poder, seja em formato impresso ou digital. Todos esses devem ser entregues à Empresa imediatamente após o fim de seu vínculo ou sempre que a Empresa solicitar, e é sua obrigação proteger essas informações mesmo após o término do seu vínculo empregatício ou contratual com a Empresa. Você também deve proteger cópias impressas e digitalizadas de informações confidenciais que forem

¹ Para fins deste Código, "trabalhadores temporários" inclui empregados, prestadores de serviços e consultores que não trabalhem em período integral em nossas instalações.

retiradas do escritório (por exemplo, para trabalho fora do escritório).

É importante ser discreto ao discutir negócios da Empresa. Isso inclui não discutir negócios da Empresa internamente, exceto com pessoas que tenham necessidade de ter acesso às informações. Além disso, seja cuidadoso ao discutir negócios da Empresa em locais públicos, tais como elevadores, restaurantes e transportes públicos, ou quando utilizar o telefone ou e-mail fora do escritório. Você também deve ter cuidado para não deixar informações confidenciais em salas de reunião ou em locais públicos onde outras pessoas possam acessá-las. Enquanto estiver na NTS, se tomar conhecimento de informações confidenciais sobre outra entidade que você sabe ou suspeita terem sido inadvertidamente divulgadas, entre em contato com a área Jurídica e de Compliance.

Dados pessoais mantidos pela Empresa ou em nome da Empresa devem ser usados em conformidade com as leis de proteção de dados pessoais.

A Empresa tem acesso a dados pessoais de pessoas de dentro e de fora da organização de acordo com a legislação. Isso é necessário para administrar e gerenciar de forma eficaz e eficiente a operação de nossos negócios. Os dados pessoais podem incluir, entre outros, informações pessoais e financeiras. Nós armazenamos e tratamos dados pessoais de diferentes maneiras para cumprir nossas obrigações legais,

regulatórias, entre outras. Devemos adotar todas as medidas razoáveis para manter dados pessoais somente enquanto tivermos necessidade de fazê-lo.

O tratamento de dado pessoal está sujeito a vários requerimentos legais e regulatórios. Você deve tomar todas as medidas razoáveis e necessárias para assegurar que os dados pessoais sejam mantidos confidenciais e acessados apenas por pessoas que precisem dessas informações para realizar suas tarefas. Além disso, se for necessário para a condução dos negócios divulgar dados pessoais a um terceiro (por exemplo, para que um terceiro possa fornecer serviços para a Empresa ou adquirir um ativo ou negócio da Empresa), você deve assegurar que tal divulgação está em conformidade com os requerimentos legais e regulatórios. Isto inclui assegurar que o terceiro esteja sujeito a um acordo por escrito que contenha obrigações de confidencialidade e, quando relevante, outras obrigações que devam ser incluídas em relação às leis de proteção de dados de determinadas jurisdições, bem como assegurar que o Encarregado da NTS tenha sido devidamente notificado antes da divulgação. Se não tiver certeza se a divulgação está devidamente autorizada - incluindo nos casos em que foi solicitada por uma autoridade - entre em contato com o Encarregado. Nos demais casos, você somente poderá divulgar dados pessoais por determinação legal ou regulatória.

Se você transferir dados pessoais fora de sua jurisdição, deve assegurar-se de que possui permissão para fazê-lo

(por exemplo, que o consentimento foi dado ou que um acordo de transferência de dados foi formalizado). Além disso, você deve assegurar que os dados pessoais foram protegidos em conformidade com as leis de proteção de dados aplicáveis.

Você é responsável por garantir que você entende e está em conformidade com nossas políticas de proteção e privacidade de dados pessoais. Para obter mais informações sobre conformidade com as leis de proteção de dados, consulte a NOR-035-Governança de Dados Pessoais e demais normativos contemplados no Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais da NTS. Ao ler e concordar com este Código de Ética, você concorda que a NTS pode reter e tratar seus dados pessoais de acordo com a lei aplicável e políticas internas.

Toda propriedade intelectual pertence à Empresa.

Durante seu vínculo empregatício ou contratual, você pode estar envolvido na criação, desenvolvimento ou invenção de propriedade intelectual, como conceitos, métodos, processos, invenções, informações confidenciais e segredos comerciais, *know-how*, mercadorias, ideias, planos, programas, software, aplicativos, código, obras de autoria, marcas registradas, marcas de serviço e design, sozinho ou em conjunto com Terceiros, incluindo, entre outros, o aprimoramento da propriedade intelectual existente pertencente à NTS. Toda propriedade intelectual e seus direitos, tais como direitos autorais e patentes, são propriedade da Empresa,



e você não terá direito a essas propriedades intelectuais. Você é responsável por colaborar com a Empresa e por fornecer toda a assistência necessária para garantir que todos esses direitos de propriedade intelectual e direitos relacionados se tornem ou sejam reconhecidos como propriedade exclusiva da Empresa.

Os documentos da Empresa devem ser preservados.

É fundamental que você ajude a preservar nossos registros comerciais, seguindo as diretrizes estabelecidas em quaisquer políticas de manutenção de documentos, e a cumprir os requisitos legais e regulatórios aplicáveis. Caso seja notificado de que seus documentos são relevantes para um processo judicial, investigação ou auditoria, em andamento ou iminente, você deverá seguir as orientações estipuladas pela área Jurídica em relação à retenção de documentos.

4. Exatidão de Livros, Registros, Documentos e Divulgações Públicas

Certifique-se de que os livros e registros da Empresa estejam sempre completos e exatos e que todas as transações comerciais sejam devidamente autorizadas.

Os livros e registros da Empresa devem refletir todas as transações, a fim de permitir a elaboração de demonstrações financeiras precisas. Nenhuma



informação deve ser omitida (i) dos auditores externos; (ii) dos auditores internos; (iii) do Compliance da NTS; ou (iv) do Comitê de Ética e Integridade da NTS, conforme o caso. Além disso, é ilegal qualquer pessoa influenciar de modo fraudulento, coagir, manipular ou induzir a erro um auditor externo da Empresa.

Os contratos e acordos da Empresa regem as nossas relações de negócios. Em razão do número e da complexidade das leis que regem os mesmos, implementamos políticas e procedimentos a fim de garantir que quaisquer contratos ou acordos celebrados pela Empresa tenham o adequado nível de aprovação. Portanto, ao celebrá-los você deverá ter a devida autorização para fazê-lo, e, antes da sua assinatura e quando exigido pelas políticas e procedimentos, terem sido revisados por um advogado da Empresa. Consulte a área Jurídica caso não tenha certeza se o contrato ou acordo requerer revisão. Se você não tiver certeza se possui as devidas autorizações para celebrar um contrato em nome da Empresa, consulte a Norma de Alçadas e Limites.

Assegure-se de que a Empresa faça divulgações públicas completas, verdadeiras e objetivas.

Todos os Empregados, responsáveis pela elaboração das informações públicas da NTS ou que fornecerem informações como parte desse processo, devem assegurar que as divulgações públicas de informações

sejam feitas honestamente, com precisão e de acordo com a legislação aplicável.

Os Empregados devem estar atentos e relatar ações envolvendo:

- A.** Fraude ou erros propositais na elaboração, manutenção, avaliação, revisão ou auditoria, seja externa ou interna, de qualquer demonstração financeira ou registro financeiro;
- B.** Falhas ou não conformidades nos controles internos contábeis;
- C.** Declarações ou afirmações falsas em quaisquer documentos de divulgação pública, tais como relatórios anuais ou trimestrais, prospectos, circulares e *press releases*; ou
- D.** Falhas ou desvios no reporte de informações contábeis e financeiras da Empresa de forma completa, verdadeira e objetiva.

Adicionalmente, os Empregados envolvidos na supervisão de relatórios financeiros e seus Familiares² estão proibidos de obter qualquer serviço fiscal ou outros junto ao auditor externo, independentemente de a Empresa ou outra pessoa pagar por tais serviços.

5. Deveres para com Clientes, Acionistas, Fornecedores, Concorrentes e Outras pessoas

Trate de forma justa e com boa-fé clientes, acionistas, investidores, fornecedores, concorrentes e outras pessoas.

Você deve se empenhar em tratar de forma justa os clientes, acionistas, fornecedores, concorrentes e outras pessoas, dentre estas as comunidades nas quais a Empresa atua, governos e todas as partes envolvidas nas atividades da Empresa. Para preservar a nossa reputação e relacionamento com clientes, acionistas, investidores, fornecedores, concorrentes e outras pessoas, os Empregados não devem se envolver em qualquer conduta ilegal ou antiética ao fazer negócios com clientes, acionistas, investidores, fornecedores e concorrentes.

6. Comunicações e Mídia

Utilize as diversas formas de comunicação ou ferramentas de trabalho disponibilizadas pela Empresa de forma adequada e correta.

Todos os assuntos de negócios que requeiram comunicação eletrônica ou escrita devem ser conduzi-

² Para fins deste Código, "Familiares" são cônjuge, companheiro(a) ou outro membro familiar que reside no mesmo domicílio que você.

dos pelo sistema de e-mail da Empresa ou através de outros meios por ela oferecidos e aprovados. Você sempre deve usar nosso e-mail, internet, telefones e outras formas de comunicação adequada e profissionalmente. Todos os Empregados devem cumprir as políticas da NTS referentes à segurança da informação. Embora entendamos a necessidade de uso limitado dessas ferramentas para fins pessoais, elas não devem ser utilizadas excessivamente ou de forma a interferir ou prejudicar seu trabalho ou de seus colegas.

As comunicações eletrônicas relativas às atividades de negócios não podem ser realizadas por meio de sistemas de comunicação eletrônica que não tenham sido especificamente aprovados para tais atividades, incluindo, mas não se limitando a, contas de e-mail e aplicativos de mensagens de texto pessoais, mídias sociais, entre outras.

Os Empregados não devem enviar e-mail contendo informações comerciais da Empresa para suas contas de e-mail pessoais, nem salvar uma cópia de informações comerciais da Empresa em seus computadores pessoais ou outros dispositivos eletrônicos que não sejam da Empresa. Ao utilizar os meios de comunicação e ferramentas de trabalho disponibilizados pela Empresa, tais como computadores e celulares, não espere que as informações enviadas ou recebidas sejam privadas. Sua atividade poderá ser monitorada e armazenada para assegurar que esses

recursos sejam utilizados de forma adequada ou de acordo com a regulamentação aplicável.

Os Empregados devem ser cuidadosos ao utilizarem o sistema de e-mails da NTS, outros sistemas e dispositivos para garantir que nenhum vírus, “cavalo de Tróia” ou similares sejam introduzidos nos sistemas e dispositivos da NTS. Você deve ter atenção ao abrir e-mails de fontes desconhecidas ou e-mails que parecem suspeitos. Informe imediatamente à área de TI se você tiver dúvidas sobre a origem de um e-mail, comunicação, ou suspeita de que seu equipamento/dispositivo possa ter sido infectado por um vírus. Você deve ser particularmente vigilante ao usar equipamentos/dispositivo de TI fora do ambiente de trabalho e adotar as precauções que são requeridas para evitar vírus ou comprometam o sistema de segurança. O sistema da NTS contém informações confidenciais e sujeitas à legislação de proteção de dados. Tais informações devem ser tratadas com extremo cuidado e de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados e Políticas aplicáveis.

Seja cauteloso ao utilizar Mídias Sociais.

A diretriz sobre Mídias Sociais da Empresa dispõe que, a menos que você esteja expressamente autorizado, é terminantemente proibido comentar, fazer publicações sobre a Empresa, ou, de outro modo, discutir sobre a Empresa, seus clientes, seus valores mobiliários, investimentos e outros assuntos de negócios em todos

os fóruns de mídia social, incluindo, mas não se limitando a, redes sociais, salas de chat, wikis, mundos virtuais e blogs (coletivamente, "Mídias Sociais"). Você é um representante da NTS quando estiver envolvido em atividades online e deve assegurar que seu comportamento online, incluindo em Mídias Sociais, seja apropriado e consistente com nossos valores. Para mais detalhes sobre o uso apropriado das Mídias Sociais, você deve consultar a Política da Empresa referente à Segurança da Informação.

Não fale em nome da NTS, a menos que esteja autorizado a fazê-lo.

Você não pode fazer declarações públicas em nome da NTS, a menos que tenha sido designado oficialmente como "porta-voz" da Empresa.

É importante assegurar que a comunicação ao público seja (a) tempestiva; (b) completa, verdadeira e simples; e (c) consistente e amplamente disseminadas, de acordo com todas as exigências legais e regulatórias aplicáveis. Deste modo, se algum membro da mídia, acionista, analista financeiro ou outro terceiro contatar você solicitando informações, ainda que informalmente, não responda a menos que esteja autorizado a fazê-lo. Neste caso, encaminhe a solicitação ao seu superior ou alguém na área de comunicação ou relações com investidores.



7. Conflitos de Interesses e Comportamento Pessoal

Apresente comportamento pessoal que reforce uma imagem positiva sua e da Empresa.

Seu comportamento pessoal, tanto dentro como fora do trabalho, deve reforçar uma imagem pública positiva sua, da Empresa e de suas atividades comerciais. É essencial usar o bom senso em todas as suas relações pessoais e comerciais.

Você deve evitar participar de quaisquer atividades que possam prejudicar a sua reputação ou a reputação da NTS e comprometer a relação de confiança entre você e a Empresa ou entre a Empresa e seus Clientes. Empregados que tenham agido de maneira imprópria estão sujeitos a medidas disciplinares cabíveis, inclusive demissão por justa causa.

Lembre-se de seus deveres perante a NTS ao participar de atividades externas pessoais; obtenha permissão antes de participar de atividades comerciais fora do escopo de sua função na Empresa.

A Empresa incentiva os Empregados a serem participantes ativos na sua comunidade. Ao se envolver em atividades pessoais, políticas ou atividades semelhantes, sejam elas com ou sem fins lucrativos, esteja consciente de que a sua participação em qualquer interesse externo não pode impedi-lo de exercer

adequadamente suas funções na Empresa e não deve entrar em conflito ou ser contrária aos interesses da Empresa. Além disso, assegure-se de que quando estiver envolvido nessas atividades você não fale ou atue em nome da Empresa, independentemente da causa ou posicionamento.

“Outras Atividades Comerciais”, doravante designadas simplesmente como “OAC”, incluem quaisquer atividades comerciais fora do escopo de sua função na Empresa, incluindo qualquer atividade como diretor, conselheiro, parceiro de outra organização comercial ou outras devidamente aprovadas, não importando se haverá compensação envolvida. Os Empregados devem receber aprovação do Comitê de Ética da NTS antes de aceitar uma OAC. Não é necessária aprovação prévia para a atuação em conselhos de instituições de caridade ou pequenas sociedades familiares e privadas que não tenham relação com a Empresa. Para maior clareza, não é necessária aprovação para a atuação em um conselho de uma empresa familiar que seja uma extensão de negócio pessoal; no entanto, a aprovação prévia é necessária para atuação em um conselho de uma empresa privada com operações significativas. Caso tenha dúvida em saber se você precisa obter permissão, pergunte à área Jurídica e de Compliance.

Evite situações em que seus interesses pessoais entrem ou possam entrar em conflito com os interesses da Empresa ou de outros, como clientes da Empresa.

Uma situação de “conflito de interesses”, para essa finalidade, ocorre quando o interesse particular de uma pessoa interfere, ou mesmo parece interferir, com os interesses da Empresa. Se você estiver envolvido em alguma atividade que impeça você de executar suas funções perante a Empresa de forma adequada ou que possa criar uma situação que afetaria sua capacidade de agir de forma objetiva, efetiva e no melhor interesse da NTS, você poderá estar diante de uma situação de conflito de interesses. Portanto, você deve colocar os interesses da Empresa em qualquer negócio acima de seus próprios interesses. Lembre-se de que o interesse da Empresa inclui as obrigações para com seus clientes.

Você pode ter uma situação de conflito de interesses ou aparência de conflito como resultado de um relacionamento pessoal próximo com outro empregado da NTS. Para garantir que essas relações serão geridas apropriadamente, você deve reportar a existência dessas relações à área de Gente & Gestão.

Para os fins deste Código de Ética, um relacionamento pessoal próximo inclui, mas não se limita a, relacionamentos com parentes ou equivalentes (por exemplo, pai adotivo ou primo(a), amigo próximo, cônjuge, noiva(o), parceira(o) por união estável ou qualquer outra pessoa com quem você está ou esteve em um relacionamento íntimo ou romântico).



A melhor forma de julgar se você pode ter uma situação de conflito de interesses é se perguntar se uma pessoa razoavelmente bem informada concluiria que seu interesse em um assunto poderia, de algum modo, influenciar sua decisão ou desempenho no exercício de sua função pela Empresa.

Para evitar situações de conflito de interesses, identifique possíveis conflitos quando eles surgirem e informe formalmente ao seu superior imediato e à área Jurídica e de Compliance. O Comitê de Ética e Integridade da NTS avaliará os potenciais casos e estará apto a esclarecer ou averiguar potenciais situações de conflitos. Além disso, se você tomar conhecimento de qualquer conflito ou potencial conflito envolvendo um Empregado, consulte a área Jurídica e de Compliance.

Não aproveite oportunidades da Empresa em benefício próprio.

Você está proibido de aproveitar em benefício próprio bens, ativos, oportunidades de negócio ou de investimentos que tomar conhecimento através de seu trabalho junto à Empresa. Você tem o dever perante a NTS de promover os interesses da Empresa quando uma oportunidade aparece.

8. Ambiente de Trabalho Positivo

Comprometa-se com o desenvolvimento de um ambiente de trabalho positivo e livre de discriminação³, violência⁴ e assédio⁵.

Valorizamos a diversidade e devemos contribuir para manter nosso ambiente de trabalho positivo e respeitoso, onde todos se sintam seguros, incluídos e produtivos. A Empresa não tolera discriminação e assédio no local de trabalho. Todos os Empregados devem garantir que a Empresa tenha um ambiente seguro e respeitoso, onde se dá grande valor à igualdade, justiça e dignidade. Para maiores informações sobre o compromisso da Empresa com o ambiente de trabalho positivo, consulte a POL-013-Política de Ambiente de Trabalho Positivo.

É seu dever denunciar discriminação, violência e assédio.

³ "Discriminação" significa tratamento desigual ou diferente de um indivíduo ou grupo com base em características prescritas e protegidas por lei, incluindo a negação de oportunidade ou assédio. Características prescritas, incluem, sem limitação: raça, cor, sexo, gênero, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, religião, idade, deficiência. Não importa se a discriminação é intencional, mas o efeito do comportamento que importa.

⁴ "Violência" significa um ato (oral, escrito ou físico) que seja capaz de causar ou possa ser interpretado como uma violência que ocorra no ambiente de trabalho. Violência no ambiente de trabalho inclui, mas não se limita às seguintes condutas: (i) o uso de força física que cause ou possa causar uma lesão física, incluindo atos tais como socar, golpear, chutar, empurrar, danificar bens ou jogar objetos, (ii) a tentativa de uso da força física que cause ou possa causar uma lesão física e (iii) um ato, declaração ou conduta (ou uma série de atos, declarações ou condutas) que se acredite justificadamente constituírem uma ameaça de dano físico ou uma ameaça à segurança no ambiente de trabalho. Isso pode incluir: (a) levar ou ameaçar levar uma arma de qualquer espécie para o ambiente de trabalho, a não ser que expressamente autorizado em razão de sua atividade na Empresa e (b) o potencial impacto da violência doméstica no ambiente de trabalho. Violência doméstica é um ato de violência cometido contra um indivíduo pelo cônjuge ou por um familiar desse indivíduo.

Se você se sentir discriminado, vítima de violência ou assediado, ou tomar conhecimento de discriminação ou assédio, é seu dever denunciar. Um Empregado deve denunciar tais incidentes de acordo com a seção “Reportando Potenciais Violações ao Código” deste Código de Ética e/ou com a POL-013-Política de Ambiente de Trabalho Positivo. Denúncias de discriminação, violência ou assédio serão levadas a sério e investigadas. Qualquer Empregado que praticar assédio, agindo ou ameaçando agir de forma violenta, ou discriminar outra pessoa, ou qualquer Empregado que, conscientemente, tolere a discriminação, violência ou assédio de outra pessoa, estará sujeito a medidas disciplinares, inclusive demissão.

A Empresa terá o direito de tomar medidas disciplinares contra Empregados que deliberadamente fizerem acusações falsas sobre uma pessoa inocente; entretanto, você não enfrentará retaliação por fazer uma denúncia de boa-fé ou ajudar na averiguação de uma denúncia.

Comprometa-se em garantir a saúde e segurança dos Empregados.

Todos têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro e saudável. Para tanto, devemos:

⁵ “Assédio” geralmente significa uma série de condutas verbais ou físicas ofensivas que segregam uma pessoa contra a sua vontade, incluindo assédio sexual. Abrange uma ampla gama de comportamentos, desde abordagens sexuais diretas até insultos, piadas ofensivas ou deboches e até mesmo *bullying*. O assédio pode ocorrer de várias formas e pode, em algumas circunstâncias, não ser intencional. Independentemente da intenção, todo tipo de assédio afeta ou pode afetar negativamente o desempenho profissional individual ou o ambiente de trabalho como um todo e não é tolerado.

A. Obedecer rigorosamente a todas as leis e procedimentos internos sobre saúde e segurança do trabalho;

B. Não adotar comportamentos perigosos ou ilegais, incluindo quaisquer atos ou ameaças de violência;

C. Não portar, distribuir ou estar sob a influência de substâncias ilícitas enquanto estiver em dependências da Empresa ou conduzindo seus negócios; e

D. Não portar ou usar qualquer tipo de arma ou qualquer tipo de material inflamável nas dependências da Empresa ou a serviço dela, a não ser que expressamente autorizado em razão da sua atividade na Empresa.

Se você ou alguém que você conhece estiver em perigo imediato de lesão corporal grave, ligue para a polícia e depois comunique a ocorrência de acordo com a seção “Reportando Potenciais Violações ao Código” deste Código de Ética e/ou conforme a POL-013-Política de Ambiente de Trabalho Positivo.

Direitos Humanos e Escravidão Contemporânea

Estamos comprometidos em realizar negócios de uma forma ética e responsável, incluindo conduzir nossas atividades de uma forma que respeite e apoie a proteção dos direitos humanos através de:



- A.** Condução das operações com as principais práticas de saúde e segurança;
- B.** Esforço para garantir que os interesses, a segurança e o bem-estar das comunidades em que atuamos são integrados em nossas decisões de negócios;
- C.** Eliminação da discriminação no trabalho;
- D.** Proibição de trabalho infantil e trabalho forçado;
- E.** Erradicação do assédio e do abuso físico e mental no local de trabalho.

Atuamos para integrar esses padrões em todas as nossas atividades comerciais, incluindo treinamentos, comunicações, contratos, processos de avaliação de riscos de Terceiros (*due diligence*) e análise do ponto de vista de saúde e segurança, conforme apropriado. Essas práticas se estendem às nossas interações com nossos principais fornecedores e outros parceiros comerciais.

9. Gestão Ambiental, Social e de Governança (“ESG”)

Nossos princípios de ESG estão incorporados em nossas operações e são essenciais para construirmos



negócios resilientes e criar valor de longo prazo para nossos investidores e outras partes interessadas. Para mais detalhes, consulte a Pol-003-Política de Sustentabilidade.

10. Conformidade com Leis, Normas, Regulamentos e Políticas

Conheça e obedeça a todas as leis, normas, regulamentos e políticas aplicáveis a seu cargo.

O nosso negócio é altamente regulado e a Empresa está empenhada em cumprir as leis, regras, regulamentações e políticas aplicáveis. Todos nós devemos reconhecer nossas obrigações individuais, para compreender e cumprir as leis, regras, regulamentações e políticas que se aplicam a nós na execução de nossos deveres e funções.

Muitas das atividades da Empresa são regidas por leis, normas, regulamentos e políticas que estão sujeitos a alterações. Se você tiver alguma dúvida sobre a aplicabilidade ou interpretação de determinadas leis, normas, regulamentos ou políticas relacionadas às suas atribuições na NTS você deve consultar a área Jurídica e de Compliance da Empresa. Caso leis, costumes ou práticas locais entrem em conflito com este Código de Ética, você deve seguir as que forem mais rigorosas. Se tomar conhecimento de que qualquer prática da Empresa pode ser ilegal, você tem o dever de comunicar

tal fato. O não conhecimento das leis, normas e regulamentos em geral, não é defesa para justificar uma violação aos mesmos. Esperamos que você realize todos os melhores esforços para se familiarizar com as leis, normas, regulamentos e políticas que afetam suas atividades e as cumpra. Caso tenha alguma dúvida sobre a aplicabilidade ou interpretação de qualquer lei, norma, regulamento ou política você deve consultar a área Jurídica e de Compliance da Empresa.

Não negocie, prometa, ofereça, viabilize, pague, autorize, proporcione ou receba suborno, inclusive “pagamentos facilitadores”.

Valorizamos nossa reputação de conduzir negócios com honestidade e integridade. É vital manter esta reputação uma vez que gera confiança no nosso negócio com clientes, acionistas, investidores, fornecedores, concorrentes e outras pessoas, o que significa ser bom para os negócios.

Aderimos às premissas anticorrupção das leis brasileiras (Lei nº 12.846/2013) e globais. Não negociamos, prometemos, oferecemos, viabilizamos, pagamos, autorizamos, proporcionamos ou recebemos pagamentos de subornos em benefício de nossas atividades, direta ou indiretamente, e você não está autorizado a fazê-lo ou autorizar que terceiros façam isso em nome da NTS. Temos tolerância zero a situações de suborno e outros atos de corrupção.

Este compromisso com a honestidade e integridade vem dos níveis mais altos de nossa Empresa e esperamos que você atenda aos mesmos padrões elevados. Pagamento facilitador⁶ também é uma forma de suborno e, portanto, proibido.

Para mais detalhes consulte o Programa e a Política Antissuborno e Anticorrupção da Empresa.

Siga a norma da Empresa para dar ou receber brindes, presentes e entretenimentos.

Presentes e entretenimentos dados ou recebidos de pessoas que têm uma relação comercial com a Empresa são geralmente aceitos se tiverem valor modesto, apropriado à relação comercial, e não criem a ideia de inadequação ou possível situação de conflito de interesses. Nenhum pagamento em dinheiro ou equivalente a dinheiro (por exemplo, cheque, vale presente) deve ser feito ou recebido. Além disso, não se deve dar, prometer ou receber presentes a ou de funcionários públicos. Os Empregados que não cumprirem esses requisitos podem ser obrigados a reembolsar a Empresa o valor de quaisquer presentes ou benefícios dados ou recebidos. Para mais detalhes consulte a norma NOR-002 Norma de Brindes

⁶ Pagamentos facilitadores são pequenos pagamentos feitos para garantir ou acelerar ações rotineiras ou, de outra forma, induzir funcionários públicos ou terceiros a realizar ações de rotina que são obrigados a realizar, como emissão de licenças, controles de imigrações ou liberar bens retidos na alfândega. Isto não inclui taxas administrativas legalmente aplicáveis. Empregados não estão autorizados a fazer qualquer pagamento facilitador, e devem assegurar de que terceiros, incluindo agentes e outros consultores não façam tais pagamentos em nosso nome.

Presentes, Entretenimentos, Viagens e Contribuições de Caridade da Empresa.

Restrições nas doações para candidatos ou partidos políticos.

Existem leis muito específicas que regulam doações políticas no Brasil. Dessa forma, você deve garantir que tais leis não sejam violadas. No Brasil, as pessoas jurídicas, de acordo com a legislação em vigor, estão proibidas de realizar doações políticas.

Doações políticas feitas por um Empregado em nome próprio devem estar em conformidade com as leis locais e regulamentos aplicáveis.

Devemos prevenir o uso das nossas operações para fins de lavagem de dinheiro ou qualquer atividade que facilite a lavagem de dinheiro, o financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminosas.

A Empresa está fortemente comprometida em prevenir o uso de suas operações para lavagem de dinheiro, o financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminosas e tomará as ações apropriadas a fim de respeitar as leis brasileiras e internacionais de prevenção e combate à lavagem de dinheiro. Temos tolerância zero para lavagem de dinheiro.

Determinadas jurisdições podem publicar listas de indivíduos e organizações em relação às quais a

Empresa está proibida de receber ou distribuir recursos de acordo com as leis contra lavagem de dinheiro. Os Empregados devem exercer razoável cautela a fim de assegurar que não se relacionem com terceiros que sejam controlados ou estejam agindo por conta de tais indivíduos, entidades e organizações sujeitas às restrições impostas por determinadas jurisdições. Isso inclui solicitar que referidos terceiros apresentem declarações de que cumprem com práticas antilavagem de dinheiro e não estão sujeitos às restrições nos documentos a serem firmados com a Empresa. A Área Jurídica pode, mediante solicitação, fornecer linguagem antilavagem de dinheiro para ser incluída em documentos com terceiros.

Você deve considerar seus direitos e obrigações ao fornecer informações às autoridades governamentais.

Seja durante ou após o seu vínculo contratual com a NTS, você poderá ser contatado por autoridades governamentais (por exemplo, forças policiais, órgãos fiscalizadores/reguladores, etc.) que estejam buscando informações confidenciais de você, as quais você obteve através de seu relacionamento com a NTS. Independentemente da sua capacidade de responder aos questionamentos, é altamente recomendável que, para sua própria proteção, você não fale com as autoridades sem primeiro procurar assessoria jurídica sobre os seus direitos e obrigações. Nesta situação, você poderá entrar em contato com a Área Jurídica,



que poderá ajudá-lo a obter assessoria jurídica para assisti-lo.

Não obstante o aqui exposto, nada neste Código de Ética o proíbe ou restringe de forma alguma de fornecer informações a uma autoridade governamental, nos termos dos regulamentos aplicáveis.

Você tem obrigação de relatar internamente em caso de ser condenado por um delito grave ou contravenção.

Nossa reputação depende da reputação dos indivíduos que atuam como Empregados em nossa Empresa. Nosso processo de seleção na NTS é criterioso, observando critérios de integridade que são verificados através de ferramentas específicas. A partir do momento que ingressar na NTS, esperamos que você continue a aderir aos princípios de franqueza, honestidade e transparência. Se, a qualquer momento, enquanto você estiver associado à Empresa, você for condenado por um crime, contravenção ou estiver envolvido em alguma conduta que considere relevante para sua reputação, você tem a obrigação de relatar tal fato à área Jurídica e ao seu superior, para que possa ser documentada de maneira apropriada.

11. Reportando Potenciais Violações ao Código

Você é fortemente encorajado a fazer denúncias de boa-fé.

Reportar os fatos internamente é fundamental para o sucesso da Empresa, além de ser a conduta esperada e valorizada. Você tem o dever de ser proativo e comunicar imediatamente qualquer violação ou suspeita de violação a este Código de Ética ou qualquer comportamento ilegal ou antiético ou má conduta que você tome ciência. Ao fazer uma denúncia, você deve incluir detalhes específicos e documentação suporte, sempre que possível, a fim de permitir apuração adequada sobre a conduta relatada. Alegações vagas, não específicas ou não suportadas são mais difíceis de serem tratadas.

Você tem a obrigação de reportar má conduta concreta ou potencial ou violações deste Código de Ética prontamente ao seu superior imediato, já que ele geralmente está em melhor posição para resolver a questão. Alternativamente, você pode contatar a área de Gente & Gestão ou você também pode relatar a questão à área Jurídica e de Compliance ou por meio de denúncia ao Canal Confidencial para reportar uma possível ou concreta má conduta ou violação ao Código de Ética, ou se você tiver qualquer questão específica ou geral, para que o assunto seja endereçado ao Comitê de

Ética e Integridade da NTS. Os administradores devem relatar prontamente as violações ao Presidente do Conselho de Administração da NTS e oportunamente ao responsável pela área de Auditoria Interna da Empresa. As áreas de Auditoria Interna e de Compliance possuem autonomia e independência, além de garantias de acesso a informações e documentos de outras áreas, sempre que necessário, para exercício de suas atribuições.

Se você tiver dúvidas sobre a política de denúncia de irregularidades da Empresa, entre em contato com a área Jurídica e de Compliance da Empresa.

No caso de você não querer denunciar violações ao seu superior imediato, à área de Gente & Gestão ou à área Jurídica e de Compliance, você sempre pode fazer uma denúncia através do Canal Confidencial.

O Canal Confidencial é gerenciado por uma empresa terceira independente da Empresa, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato no relato de suspeita de atitudes antiéticas, ilegais ou comportamento inadequado. O telefone de contato e o sistema online do Canal Confidencial funcionam 24 horas por dia, 7 dias por semana, através de telefone e website. As informações para acesso do Canal Confidencial podem ser encontradas na seção “Informações de Contato” deste Código de Ética.

Se você optar por fazer uma denúncia anônima, o anonimato será preservado ao máximo possível conforme permitido pela legislação aplicável.

Todas as denúncias serão mantidas em sigilo e serão tratadas de forma adequada.

O sigilo das denúncias relatadas será mantido ao máximo, mas de maneira compatível com as necessidades de se conduzir uma apuração adequada e de acordo com a lei. Nós sugerimos que o denunciante se identifique para facilitar nossa apuração. Entretanto, você pode fazer a denúncia de maneira anônima por meio dos canais existentes.

A pessoa que receber a denúncia deve registrar o recebimento, documentar como a situação foi tratada e informar, por escrito, ao responsável pela área de Auditoria Interna da NTS, que deverá manter o registro e relatar toda a conduta ilegal e antiética em violação do Código de Ética ao Comitê de Ética e Integridade da NTS, ao Comitê de Auditoria da NTS, se houver, e ao Presidente do Conselho de Administração da NTS e externamente, de acordo com as leis aplicáveis.

A área de Auditoria Interna da Empresa é responsável por gerenciar e garantir o adequado funcionamento do Canal Confidencial, além de conduzir e documentar investigações internas de potenciais violações às normas de integridade ou recomendar a contratação de investigação independente. A área de Auditoria Interna



poderá contar ainda com o auxílio de outras áreas, conforme aplicável, como as áreas Jurídica e de Compliance e Gente & Gestão.

Para assegurar a razoabilidade das ações e decisões do processo de apuração de denúncias, se uma alegação comunicada representar potencial violação perpetrada por um Empregado integrante do processo de gestão do Canal Confidencial, em nenhuma circunstância, ele, sua equipe ou ainda o seu gestor, terão acesso aos registros da alegação. Nessa hipótese, as atividades de apuração e deliberações serão designadas a outras equipes. Em casos específicos, a Empresa poderá ainda designar a apuração a parceiros externos de modo a garantir a condução de uma investigação imparcial e independente.

Você não sofrerá represália ou retaliação por fazer uma denúncia de “boa-fé”.

Nenhuma represália ou retaliação será tomada contra qualquer pessoa que realizou uma denúncia de boa-fé e com convicção razoável de que violação a este Código de Ética ou de qualquer outra lei ou regulamentação ocorreu, está ocorrendo ou irá ocorrer; entretanto, fazer uma denúncia não o absolve (se estiver envolvido) ou a qualquer pessoa por violação ou suspeita de violação a este Código de Ética. A Empresa se reserva o direito de aplicar medidas disciplinares caso você faça uma denúncia fornecendo informações falsas ou fizer uma acusação que sabe ser falsa. Isso não significa que as

informações que você fornecer devem ser corretas, mas isso significa que você deve acreditar razoavelmente que a informação é verdadeira e demonstra ao menos uma possibilidade de violação deste Código de Ética. Se você entender que foi tratado de maneira injusta ou está sofrendo represálias ou retaliações após sua denúncia, você deve registrar sua denúncia diretamente com o seu superior imediato ou com a área Jurídica e de Compliance ou através do próprio Canal Confidencial.

12. Medidas Legais e Disciplinares para Violações ao presente Código

Reservamo-nos o direito de tomar as medidas legais e disciplinares cabíveis para as violações ao presente Código de Ética, incluindo membros da alta administração. Isto pode resultar em demissão imediata por justa causa e, conforme o caso, poderão ser instaurados procedimentos legais contra você.

Caso as violações tenham sido praticadas por terceiros, a Empresa poderá determinar as medidas contratuais cabíveis, incluindo o eventual encerramento do relacionamento profissional, além de se resguardar o direito de buscar eventuais medidas judiciais cabíveis contra os envolvidos.

13. Declaração de Conformidade

Ao ingressar na NTS, cada Empregado receberá uma cópia do presente Código de Ética e dos normativos mencionados neste Código de Ética, bem como será solicitada a leitura e declaração do recebimento deste documento (“Declaração Anual de Conformidade”). Será solicitado ainda, anualmente, que o Empregado confirme estar aderente a este Código de Ética, às políticas e normas da Empresa.

A assinatura anual da Declaração de Conformidade com o Código de Ética deverá ser uma condição para a continuidade do vínculo empregatício ou do seu relacionamento.

14. Alterações

O Conselho de Administração revisa e aprova este Código de Ética pelo menos uma vez ao ano e é o responsável final pelo controle do cumprimento deste Código de Ética.

15. Informações de Contato

Canal Confidencial

0800 721 5955

<http://www.canalconfidencial.com.br/nts>

Compliance

compliance@ntsbrasil.com



16. Notificação ao leitor

A Empresa se reserva o direito de, no todo ou em parte, modificar, suspender ou revogar este Código de Ética e quaisquer políticas relacionadas, procedimentos e programas a qualquer tempo. A Empresa também se reserva o direito de interpretar e alterar este Código de Ética e suas políticas segundo seu próprio critério. Quaisquer alterações ao presente Código serão divulgadas e relatadas conforme exigido por lei.

Se o Código de Ética conflitar com uma previsão específica de um acordo ou convenção coletiva que rege salários, termos e/ou condições de trabalho para Empregados que fazem parte ou são representados por sindicatos, o acordo ou convenção coletiva prevalecerá sobre este Código. Se um acordo ou convenção coletiva for omissivo em relação a alguma parte deste Código de Ética, ou se este Código suplementa um acordo ou convenção coletiva, os Empregados que fazem parte ou são representados por sindicatos devem respeitar este Código de Ética.

Nem este Código de Ética, nem quaisquer políticas mencionadas pelo mesmo, conferem quaisquer direitos, privilégios ou benefícios a Empregado, ou criam direito de manutenção do vínculo empregatício com a Empresa, estabelecem condições empregatícias ou criam, expressa ou implicitamente, vínculo empregatício de qualquer espécie entre Empregados e a Empresa. Além

disso, este Código de Ética não modifica o vínculo empregatício entre os Empregados e a Empresa.

Este Código de Ética está divulgado no nosso website e/ou intranet. A versão do presente Código divulgada no nosso website e/ou intranet poderá estar mais atualizada e substitui qualquer versão impressa no caso de haver alguma discrepância entre a versão impressa e o que estiver disposto no nosso website e/ou na intranet.



