



Código de **Ética** e Conduta

F9 PARTS
Tecnologia, agilidade e peças que entregam.

MENSAGEM DA DIRETORIA

A construção de uma organização sólida, coesa e orientada por um propósito comum depende da adoção de diretrizes claras de conduta. Nesse sentido, este Código de Ética e Conduta foi desenvolvido para nortear nossas ações, assegurando que todas as atividades sejam conduzidas com base nos mais elevados padrões de integridade, sempre em conformidade com a legislação e as normas vigentes.

Este documento traduz os valores e princípios que fundamentam a atuação da empresa, além de refletir o nosso compromisso com a missão institucional de oferecer soluções tecnológicas em gestão e benefícios, promovendo valor para clientes, parceiros, colaboradores e para a sociedade como um todo.

Esperamos que este Código seja incorporado à rotina de todos, servindo como guia essencial para a tomada de decisões no dia a dia. Sua efetividade está diretamente relacionada ao engajamento individual e coletivo, sendo responsabilidade de todos zelar pela manutenção dos valores institucionais e pela reputação construída ao longo do tempo.

Ressaltamos que nenhum resultado, meta ou interesse comercial deve prevalecer sobre os princípios éticos que regem nossa atuação. A integridade, a transparência e a conformidade são inegociáveis e constituem a base para decisões responsáveis e

para a continuidade sustentável do negócio.

Este Código deve ser utilizado como uma ferramenta prática de consulta, auxiliando na condução adequada das atividades e na resolução de eventuais dúvidas. Sempre que necessário, ele deve orientar a escolha pelo caminho mais ético e alinhado aos nossos valores.

A leitura e a formalização de ciência deste documento representam mais do que um procedimento interno: simbolizam o compromisso de cada profissional com a ética e com a cultura organizacional. A atuação responsável de todos fortalece a empresa como uma organização confiável, íntegra e respeitada.

Contamos com o comprometimento de todos para juntos, seguirmos promovendo relações baseadas na confiança e contribuindo para um ambiente mais ético, transparente e sustentável.

Diretoria

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA: CONCEITO E FINALIDADE

A vida em sociedade exige a adoção de regras e valores que orientem a forma como as pessoas se comportam e se relacionam. No ambiente corporativo, essa necessidade se traduz na criação de diretrizes que direcionam as atitudes de colaboradores e também de todos aqueles que mantêm algum tipo de relação com a empresa, como fornecedores, parceiros comerciais, clientes e demais públicos.

Nesse contexto, o Código de Ética e de Conduta surge como um instrumento essencial, responsável por consolidar os princípios que devem nortear essas interações. Elaborado com base nos valores institucionais da organização, este documento estabelece parâmetros claros para uma atuação responsável, alinhada à transparência, ao respeito mútuo e à consistência nas decisões.

REFLEXÃO SOBRE ÉTICA

Ao longo da história, diferentes pensadores buscaram compreender o comportamento humano e a forma como distinguimos o certo do errado. Uma das reflexões mais conhecidas é atribuída ao filósofo grego Platão, que, por meio de uma metáfora, demonstra como nem sempre aquilo que percebemos corresponde à realidade.

Essa reflexão nos leva a considerar que, no dia a dia, muitas atitudes podem se limitar à aparência de correção, sem que haja, de fato, um compromisso genuíno com valores éticos. No entanto, agir eticamente vai além de parecer adequado — trata-se de adotar uma postura verdadeira, consciente e coerente.

A ética, portanto, pode ser entendida como o conjunto de critérios que orientam as escolhas humanas, permitindo avaliar comportamentos e direcionar ações de maneira responsável. Ela se torna indispensável justamente porque vivemos em coletividade, sendo fundamental para garantir relações equilibradas, justas e respeitadas.

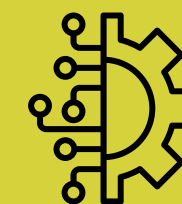
Dessa forma, a prática da ética contribui para a construção de um ambiente mais confiável e sustentável, no qual as decisões consideram não apenas interesses individuais, mas também o bem-estar coletivo.

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

A identidade institucional de uma organização é formada por um conjunto de elementos que definem sua essência, sua forma de atuação e a maneira como se posiciona diante do mercado e da sociedade. Trata-se da base que orienta comportamentos, decisões e relacionamentos, refletindo não apenas o que a empresa faz, mas também no que acredita.

É por meio dessa identidade que se constrói uma percepção clara sobre seus valores, sua cultura e seus objetivos, fortalecendo sua imagem perante colaboradores, clientes, parceiros e demais públicos.

Missão: Fornecer peças automotivas com agilidade, qualidade e confiabilidade, atendendo o mercado público, empresas, rede credenciada e consumidores finais, contribuindo para a continuidade e eficiência da mobilidade dos nossos clientes.



Visão: Ser a maior e mais reconhecida empresa de fornecimento de peças automotivas para o mercado B2G no Brasil, destacando-se pela excelência no atendimento, competitividade e confiança nas relações comerciais.



Valores: Compromisso com o cliente.
Transparência nas relações.
Agilidade no atendimento.
Qualidade nos produtos e processos.
Ética e responsabilidade.
Parcerias sólidas com fornecedores.
Excelência operacional.



APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Este Código de Ética e Conduta é aplicável a todos aqueles que mantêm vínculo direto ou indireto com a empresa, abrangendo colaboradores de todos os níveis hierárquicos, membros da diretoria, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros comerciais.

A observância das diretrizes aqui estabelecidas demonstra o compromisso com a atuação profissional responsável, pautada pela ética, transparência e integridade em todas as atividades desempenhadas.

Para garantir a efetividade deste Código, espera-se que todos:

- Adotem uma postura ética exemplar, servindo como referência positiva em suas relações profissionais;
- Pratiquem, no cotidiano, os valores institucionais, contribuindo para um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso;
- Respeitem e incentivem o cumprimento das normas internas, políticas corporativas e princípios deste Código;
- Busquem orientação junto à liderança imediata sempre que houver dúvidas ou situações que exijam melhor avaliação.

IDENTIFICAÇÃO DE DILEMAS ÉTICOS

No ambiente profissional, é comum nos depararmos com situações que exigem reflexão antes da tomada de decisão, especialmente quando envolvem aspectos éticos. Nem sempre essas situações são evidentes, podendo surgir de forma inesperada ou em contextos complexos.

Diante de cenários dessa natureza, é importante avaliar alguns pontos antes de agir:

- A situação gera desconforto ou parece inadequada?
- Está em desacordo com os valores e diretrizes da empresa?
- Pode trazer prejuízos para o trabalho, para a equipe ou para a organização?

Caso exista qualquer dúvida ou preocupação, a orientação é não prosseguir sem antes buscar apoio. O Canal de Denúncia está disponível para receber relatos de forma confidencial e segura, assegurando a ausência de retaliações.

REFLEXÃO PARA TOMADA DE DECISÃO

Em momentos de incerteza, recomenda-se refletir sobre três aspectos fundamentais:

Quero? Devo? Posso?

Além disso, considere:

- Essa conduta pode afetar negativamente a reputação da empresa?
- Seria bem interpretada por colegas, familiares ou pela sociedade?
- Está em conformidade com a legislação e com as normas internas?

A adoção desses critérios auxilia na tomada de decisões mais conscientes e alinhadas aos princípios éticos que orientam a atuação da organização.

DEVERES E RESPONSABILIDADES

A conduta ética deve orientar todas as relações e atividades da empresa, sendo vedada qualquer prática que possa causar prejuízos a terceiros, no presente ou no futuro.

Conformidade Legal e Normativa

Todos devem atuar em conformidade com a legislação vigente, normas internas e diretrizes deste Código, sempre pautados pela ética, integridade e imparcialidade. O descumprimento poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares.

Ambiente de Trabalho

A empresa preza por um ambiente respeitoso, seguro e colaborativo. Para isso, espera-se que todos:

- Mantenham relações baseadas no respeito e na cordialidade;
- Cumpram normas de saúde, segurança e bem-estar;
- Respeitem a diversidade e promovam a inclusão;
- Evitem a disseminação de informações não oficiais;
- Utilizem adequadamente os recursos da empresa;
- Dediquem-se exclusivamente às atividades profissionais durante o expediente;

Não atuem sob efeito de álcool ou drogas ilícitas.

Irregularidades devem ser comunicadas à liderança, à área de Compliance ou ao Canal de Denúncia.

Assédio e Discriminação

Não é admitida qualquer forma de assédio moral ou sexual, nem discriminação baseada em características pessoais. Tais condutas são proibidas e sujeitas a sanções legais e internas.

Inclusão e Pessoas com Deficiência (PCD)

A empresa promove igualdade de oportunidades e não tolera práticas que limitem ou desrespeitem pessoas com deficiência, garantindo acessibilidade e inclusão.

Canal de Denúncia

Situações de conduta inadequada devem ser reportadas pelos canais disponíveis, com garantia de sigilo, apuração adequada e proteção contra retaliações.

EXEMPLO ILUSTRATIVO – CONDUTA INADEQUADA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Considere a situação em que um colaborador, de forma recorrente, realiza comentários ou piadas inadequadas no ambiente profissional. Ainda que já tenha sido orientado sobre o impacto de suas atitudes, o comportamento persiste, gerando desconforto e constrangimento aos demais colegas.

Situações como essa devem ser tratadas com seriedade, uma vez que comprometem o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, sendo incompatíveis com os princípios de respeito e convivência profissional.

GESTÃO DE ERROS

Falhas podem ocorrer no exercício das atividades profissionais. No entanto, é essencial identificar suas causas, de modo a corrigi-las e evitar reincidências.

Erros decorrentes de descuido, negligência ou falta de atenção, quando repetitivos, podem ensejar a aplicação de medidas disciplinares.

Parte-se do princípio de que erros cometidos de boa-fé representam oportunidade de aprendizado e aprimoramento, contribuindo para o desenvolvimento profissional.

RECONHECIMENTO E MEDIDAS CORRETIVAS

O reconhecimento do bom desempenho é uma prática importante para valorizar o empenho e a dedicação dos colaboradores, podendo ocorrer de maneira formal ou informal, individual ou coletiva.

Por outro lado, eventuais advertências devem ser conduzidas de forma reservada, respeitosa e construtiva, com foco na orientação e no desenvolvimento, sem exposição indevida ou constrangimento. A relação entre gestores e equipes deve ser pautada pelo respeito, pela imparcialidade e pelo profissionalismo.

DIÁLOGO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A comunicação aberta e transparente é essencial para o alinhamento entre os objetivos da empresa e as expectativas dos colaboradores.

Sempre que possível, eventuais divergências devem ser tratadas inicialmente no âmbito da própria equipe. Caso não haja solução, é recomendada a busca de apoio junto às áreas responsáveis, como Compliance ou Gente e Gestão.

USO DE RECURSOS E EQUIPAMENTOS CORPORATIVOS

Os equipamentos e recursos disponibilizados pela empresa — incluindo computadores, sistemas, e-mails e demais ferramentas — devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais, de forma ética e responsável.

Não é permitido:

- Utilizar recursos corporativos para atividades pessoais, político-partidárias, religiosas ou comerciais alheias aos interesses da empresa;
- Acessar, armazenar ou compartilhar conteúdos inadequados, ofensivos ou ilícitos;
- Instalar programas ou softwares sem autorização prévia;
- Permitir o uso dos equipamentos por pessoas não autorizadas.

Todos os colaboradores são responsáveis pela adequada utilização e conservação dos bens da empresa. Situações de perda, dano, uso indevido ou furto devem ser comunicadas imediatamente ao gestor responsável.

As informações e arquivos produzidos no ambiente corporativo são de propriedade da empresa, incluindo conteúdos armazenados em sistemas e e-mails institucionais, que poderão ser monitorados conforme as políticas internas.

Em casos de desligamento, é obrigatória a transferência dos arquivos e documentos de trabalho ao gestor, garantindo a continuidade das atividades.

Os materiais desenvolvidos no exercício das funções são considerados propriedade intelectual da empresa e devem ser tratados em conformidade com a legislação aplicável.

ASSÉDIO E ABUSO DE PODER

A empresa não admite qualquer forma de assédio ou abuso de poder, incluindo, mas não se limitando, ao assédio moral, sexual, econômico ou hierárquico.

Tais condutas podem ocorrer entre colaboradores de mesmo nível hierárquico ou entre diferentes níveis, sendo igualmente inaceitáveis em qualquer contexto.

Todo colaborador que se sentir constrangido, humilhado, discriminado ou alvo de práticas abusivas deve comunicar imediatamente o fato ao seu gestor imediato ou utilizar o Canal de Denúncia disponibilizado pela empresa.

Importante destacar que situações isoladas podem gerar desconforto ou até dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para sua caracterização, é necessário que as condutas ocorram de forma repetitiva, ao longo do tempo, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima, conforme

entendimento consolidado na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho, em regra, consiste em comportamentos que atentam contra a dignidade e a integridade do indivíduo, podendo afetar sua saúde e comprometer o ambiente organizacional.

Exemplos de condutas inadequadas:

- Utilizar tom agressivo, gritar ou se dirigir de forma desrespeitosa a colegas;
- Divulgar rumores, boatos ou informações ofensivas sobre outros colaboradores;
- Atribuir apelidos pejorativos ou constrangedores;
- Compartilhar mensagens depreciativas em aplicativos ou redes sociais;
- Desconsiderar, ridicularizar ou ironizar opiniões sem justificativa;
- Fazer comentários sobre a vida pessoal de forma invasiva ou desrespeitosa;
- Retirar atividades habituais com intuito de punição ou constrangimento;
- Designar tarefas humilhantes ou incompatíveis com a função.

A empresa reforça seu compromisso com um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso, não tolerando práticas que violem a dignidade de seus colaboradores.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

Nem toda situação de desconforto no ambiente de trabalho caracteriza assédio moral. Existem práticas legítimas de gestão e organização que, quando realizadas de forma adequada, não configuram conduta abusiva.

Exigências Profissionais

A cobrança por desempenho, o cumprimento de metas e a exigência de eficiência fazem parte da rotina organizacional. É natural que haja orientações, avaliações e eventuais críticas relacionadas às atividades desempenhadas e ao comportamento profissional dos colaboradores.

Dessa forma, apontamentos sobre tarefas não cumpridas ou realizadas de forma inadequada, quando feitos de maneira respeitosa e profissional, não configuram assédio moral.

Aumento do Volume de Trabalho

Determinadas atividades podem apresentar períodos de maior demanda, exigindo dedicação adicional dos colaboradores. A realização de horas extras, quando necessária e em conformidade com a legislação vigente, é uma prática legítima.

A sobrecarga de trabalho somente poderá ser considerada assédio moral quando houver direcionamento intencional a um indivíduo

específico, com o objetivo de prejudicá-lo, constrangê-lo ou puni-lo.

Uso de Mecanismos Tecnológicos de Controle

A utilização de ferramentas tecnológicas, como sistemas de ponto eletrônico e monitoramento de atividades, é comum e necessária para a gestão organizacional.

Esses mecanismos têm como finalidade o controle de frequência, assiduidade e produtividade, não sendo, por si só, caracterizados como instrumentos de intimidação ou assédio.

Condições do Ambiente de Trabalho

Aspectos relacionados à estrutura física do ambiente, como espaço reduzido ou iluminação inadequada, não configuram assédio moral de forma isolada.

Entretanto, caso tais condições sejam deliberadamente impostas a um colaborador específico com o intuito de constrangimento ou desvalorização, poderão ser caracterizadas como prática abusiva.

A empresa reforça que todas as relações de trabalho devem ser pautadas pelo respeito, equilíbrio e bom senso, garantindo um ambiente profissional saudável para todos.

PRIVACIDADE E SIGILO DE DADOS

Os colaboradores devem adotar, especialmente fora do ambiente corporativo, todas as medidas necessárias para garantir a confidencialidade das informações da empresa, sobretudo aquelas relevantes para decisões estratégicas ou que possam gerar impactos econômicos, financeiros, de imagem ou reputação.

É vedado utilizar, compartilhar, transmitir ou divulgar informações privilegiadas, restritas ou sigilosas em benefício próprio ou de terceiros. Tal conduta configura infração administrativa e pode ensejar responsabilização civil e penal, nos termos da legislação aplicável e das normas internas.

Qualquer incidente relacionado à Segurança da Informação, incluindo suspeita de vazamento, perda de dados ou extravio de equipamentos que contenham informações sensíveis, deve ser imediatamente comunicado ao gestor responsável.

Documentos com valor probatório não devem ser alterados ou destruídos de forma indevida, devendo ser armazenados de maneira segura, preferencialmente em formato digital, conforme os prazos e requisitos legais.

DIREITOS HUMANOS E PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A empresa reafirma seu compromisso com o respeito e a promoção dos direitos humanos em todas as suas atividades, em conformidade com a legislação vigente, tratados internacionais e diretrizes do seu Programa de Integridade.

Não são toleradas práticas de discriminação, assédio ou qualquer forma de abuso. A organização atua para garantir um ambiente de trabalho digno, inclusivo e diverso.

Espera-se que parceiros, fornecedores e demais terceiros também observem esses princípios. A empresa disponibiliza canais seguros para o reporte de eventuais violações, reforçando seu compromisso com a ética, a transparência e o respeito à dignidade humana.

RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E COM A SOCIEDADE

Os relacionamentos institucionais devem ser conduzidos com cortesia, respeito, honestidade, discrição e imparcialidade, valorizando as diferenças individuais e mantendo elevados padrões éticos.

Espera-se que todos os colaboradores atuem de forma a preservar a imagem da empresa, evitando situações que possam gerar constrangimentos ou prejuízos reputacionais.

As relações devem ser pautadas na confiança, na transparência e na qualidade dos serviços prestados. Não é admissível o fornecimento intencional de informações incorretas, incompletas ou enganosas.

O tratamento de dados e informações deve respeitar a privacidade dos envolvidos e cumprir integralmente a legislação aplicável, especialmente no que se refere à proteção de dados.

Nenhuma pessoa deve receber tratamento diferenciado com base em interesses ou preferências pessoais de colaboradores.

PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

A empresa apoia iniciativas e projetos que estejam alinhados aos seus valores, objetivos estratégicos e responsabilidade social, sempre observando seus limites orçamentários.

Os patrocínios e doações devem:

- Estar em conformidade com a Política de Brindes, Presentes, Doações, Patrocínios, Hospitalidades e Entretenimento;
- Ser previamente analisados pela área de Compliance, assegurando sua legitimidade e alinhamento com os interesses institucionais;
- Não ser utilizados como meio para obtenção de vantagens indevidas ou benefícios impróprios;
- Não envolver contrapartidas que comprometam a ética ou a independência da empresa;
- Não possuir finalidade político-partidária ou religiosa;
- Contribuir para o fortalecimento da marca e para o compromisso social da organização, indo além das exigências legais.

RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

A empresa pauta seu relacionamento com concorrentes na ética, integridade e respeito às regras de mercado.

É expressamente proibido:

- Difamar ou desqualificar produtos e serviços de concorrentes;
- Obter, compartilhar ou divulgar informações estratégicas, confidenciais ou segredos de negócio de outras empresas.

A organização incentiva a livre e leal concorrência, assegurando que todas as suas práticas comerciais sejam conduzidas de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação aplicável.

ATIVIDADES POLÍTICO-PARTIDÁRIAS

A empresa mantém postura de neutralidade política e não adota iniciativas que possam ser interpretadas como favorecimento a partidos ou candidatos.

Respeita-se o direito individual dos colaboradores de participação na vida política, desde que tais manifestações sejam realizadas em caráter estritamente pessoal e não vinculadas à imagem da empresa.

Não é permitido:

- Utilizar instalações, recursos, canais de comunicação ou quaisquer ativos da empresa para promoção político-partidária;
- Associar a imagem institucional da empresa a candidatos, partidos ou campanhas.

Colaboradores que desejarem se candidatar a cargos públicos devem, previamente, buscar orientação junto à área de Compliance.

RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

Os relacionamentos com o público externo devem ser conduzidos com cortesia, respeito, honestidade, discrição e imparcialidade, sempre observando princípios éticos e valorizando as diferenças individuais.

Espera-se que os colaboradores atuem de forma a preservar a imagem da empresa, evitando situações que possam gerar constrangimentos ou impactos negativos à reputação institucional. As relações devem ser baseadas na confiança, transparência e excelência na prestação de serviços.

Não é admitido:

- O uso intencional de informações incorretas, imprecisas ou incompletas na oferta de produtos ou serviços;
- Qualquer tratamento diferenciado baseado em interesses ou preferências pessoais.

Todas as atividades devem respeitar a privacidade dos envolvidos e cumprir rigorosamente a legislação aplicável, especialmente no que se refere ao uso e tratamento de dados.

A empresa reforça seu compromisso com uma atuação responsável, ética e transparente perante a sociedade.

GESTÃO DE TERCEIROS E PARCERIAS COMERCIAIS

A empresa adota critérios rigorosos na seleção e contratação de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios, assegurando que todo o processo ocorra com base na ética, transparência e isonomia.

As contratações devem observar integralmente as diretrizes internas aplicáveis, independentemente do valor envolvido, incluindo a realização de procedimentos de verificação prévia (due diligence), com o objetivo de avaliar riscos reputacionais, legais e de integridade.

Busca-se estabelecer relações comerciais com organizações que compartilhem princípios de integridade, responsabilidade social, respeito ao meio ambiente e conformidade com a legislação vigente. As contratações com prestadores de serviços são formalizadas com pessoas jurídicas, nos termos da legislação civil aplicável, não gerando vínculo empregatício. Tais instrumentos contratuais devem conter, de forma clara, as condições acordadas entre as partes, incluindo escopo, prazos, responsabilidades e remuneração.

Adicionalmente, os contratos firmados devem contemplar cláusulas que assegurem a ciência e o compromisso dos terceiros com as diretrizes deste Código e com o Programa de Integridade da empresa.

INTERAÇÃO COM O SETOR PÚBLICO E AUTORIDADES

Considerando a natureza das atividades desenvolvidas, o relacionamento com agentes públicos e órgãos governamentais exige atenção redobrada e estrita observância às normas legais e éticas.

Todas as interações com o setor público — seja na condição de cliente, parceiro, regulador ou fiscalizador — devem ocorrer de forma transparente, íntegra e em conformidade com a legislação nacional e internacional aplicável.

É expressamente vedado:

- Praticar ou participar de qualquer ato que vise fraudar processos licitatórios ou comprometer a livre concorrência;
- Oferecer, prometer, conceder ou autorizar qualquer tipo de vantagem indevida a agente público, direta ou indiretamente;
- Realizar pagamentos de suborno, propina ou qualquer benefício ilícito, independentemente de eventual solicitação ou benefício esperado;
- Omitir, distorcer ou registrar de forma inadequada informações contábeis ou financeiras da empresa.

A integridade nas relações com o setor público deve ser pautada pela transparência, sendo essencial que todos os registros reflitam fielmente as operações realizadas.

Para orientações adicionais, deve-se consultar a Política Anticorrupção da empresa. Qualquer suspeita ou evidência de irregularidade deve ser imediatamente reportada por meio dos canais oficiais disponibilizados.

CONSULTE NOSSA POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO DA EMPRESA, DISPONÍVEL NO SITE INSTITUCIONAL.

INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES E CONDUTA PROFISSIONAL

Conflito de Interesses

Os colaboradores devem atuar sempre em defesa dos interesses da empresa, abstendo-se de utilizar sua posição, influência ou vínculo profissional para obtenção de benefícios próprios ou de terceiros.

Configura-se conflito de interesses quando interesses particulares possam influenciar, ainda que potencialmente, o desempenho imparcial das atividades e responsabilidades profissionais.

Situações reais ou aparentes de conflito de interesses devem ser comunicadas imediatamente ao gestor imediato ou por meio do Canal de Denúncia.

É vedado utilizar informações internas ou privilegiadas para a realização de negócios pessoais ou para favorecimento de terceiros.

O colaborador deve se declarar impedido de participar de decisões ou negociações quando houver relação de parentesco, por consanguinidade ou afinidade, até o 3º grau, com qualquer das partes envolvidas.

Consideram-se:

Parentes consanguíneos (até 3º grau): pai, mãe, filhos, avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, tios e sobrinhos.

Parentes por afinidade: sogro(a), genro, nora, padrasto, madrasta, enteados(as), cunhados(as), bem como os equivalentes em linha reta e colateral até o 3º grau.

Conduta em Atividades Externas

Os princípios deste Código devem ser observados também fora do ambiente interno, sempre que o colaborador estiver atuando em nome da empresa ou representando seus interesses.

Esse cuidado se estende a eventos, reuniões externas e quaisquer situações em que a conduta individual possa impactar a imagem institucional.

Uso de Mídias Sociais

As manifestações em ambientes digitais possuem grande alcance e podem influenciar diretamente a reputação da empresa.

Mesmo em perfis pessoais, é importante que os colaboradores ajam com responsabilidade, considerando que suas manifestações podem ser associadas à organização.

Para o uso adequado das mídias sociais, devem ser observadas as seguintes diretrizes:

- Não divulgar informações confidenciais ou estratégicas da empresa, colaboradores ou parceiros;
- Não compartilhar documentos ou dados internos sem autorização prévia;

Não criar perfis ou páginas utilizando o nome da empresa sem autorização;

- Evitar publicações que possam ofender, discriminar ou desqualificar pessoas, especialmente por motivos de raça, crença, gênero ou nacionalidade;
- Não responder, em nome da empresa, a críticas, provocações ou questionamentos públicos.

O uso consciente das mídias sociais contribui para a preservação da imagem institucional e para o fortalecimento da reputação da empresa.

Suborno e Corrupção

A F9 Parts adota política de tolerância zero em relação a quaisquer práticas que possam ser caracterizadas como suborno ou corrupção, independentemente de ocorrerem no âmbito público ou privado. Tais condutas são estritamente proibidas e podem acarretar sérias consequências à Companhia, incluindo impactos financeiros, danos reputacionais e responsabilização civil e criminal. Atos de corrupção podem envolver a oferta, promessa, autorização, solicitação ou recebimento de vantagens indevidas, direta ou indiretamente, inclusive por meio de terceiros. Também se enquadram como práticas vedadas quaisquer pagamentos de facilitação, ainda que de pequeno valor, realizados com o objetivo de acelerar ou garantir a execução de atividades que já constituam

obrigação legal de agentes públicos.

Dessa forma, é dever de todos os colaboradores:

- Não oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem indevida, seja em dinheiro, bens ou serviços, com a finalidade de obter benefício ilícito;
- Não realizar pagamentos de facilitação, sob nenhuma circunstância;
- Assegurar que terceiros, parceiros e fornecedores contratados atuem em conformidade com o Código de Conduta e Ética e com as políticas internas da F9 Parts;
- Comunicar imediatamente, por meio dos canais apropriados, qualquer situação que configure ou possa configurar prática de suborno ou corrupção.

A F9 Parts reforça que a prevenção é a forma mais eficaz de mitigar riscos relacionados à fraude e à corrupção, sendo responsabilidade de todos zelar pelo cumprimento das normas e pela integridade da Companhia.

Integridade de Negócios

A F9 Parts pauta suas atividades nos princípios da honestidade, integridade, transparência, segurança, respeito às pessoas e sustentabilidade, esperando o mesmo padrão de conduta de todos aqueles com quem se relaciona.

A atuação da Companhia deve sempre refletir elevados padrões éticos, garantindo relações comerciais íntegras, transparentes e responsáveis. Nesse contexto, todos os colaboradores devem atuar com diligência e responsabilidade, evitando qualquer situação que possa gerar ou aparentar conflito de interesses entre suas atividades pessoais e profissionais.

É dever de cada colaborador assegurar que suas decisões sejam tomadas de forma imparcial, alinhadas aos interesses da F9 Parts e em conformidade com a legislação vigente, com este Código e com as políticas internas da empresa, preservando, assim, a credibilidade, a reputação e a sustentabilidade dos negócios.

Lavagem de Dinheiro

Lavagem de dinheiro consiste na ocultação ou dissimulação da origem ilícita de bens, direitos ou valores provenientes de atividades criminosas, com o objetivo de dar aparência de legalidade a tais recursos.

A F9 Parts não tolera, sob nenhuma hipótese, a participação direta ou indireta em práticas dessa natureza e adota medidas preventivas para evitar que seus colaboradores, parceiros ou operações sejam utilizados para fins ilícitos.

Dessa forma, é dever de todos os colaboradores:

- Não negociar, receber, transferir ou utilizar recursos que tenham origem sabidamente ilícita;

- Assegurar que todas as transações comerciais sejam realizadas com a devida identificação das partes envolvidas, com informações completas, claras e verificáveis;
- Redobrar a atenção diante de solicitações atípicas, especialmente quando envolverem intermediários desconhecidos, desnecessários ou sem justificativa plausível;
- Evitar e reportar operações que envolvam pagamentos em espécie, cheques ao portador ou quaisquer outros meios que dificultem a rastreabilidade das transações;
- Comunicar imediatamente ao canal competente qualquer indício ou suspeita de irregularidade.

A prevenção e o monitoramento contínuo são fundamentais para proteger a integridade da F9 Parts e garantir a conformidade com a legislação vigente.

Brindes, Presentes e Entretenimento

A F9 Parts estabelece diretrizes claras para o oferecimento e recebimento de brindes, presentes, hospitalidades e entretenimento, com o objetivo de evitar qualquer situação que possa configurar conflito de interesses, favorecimento indevido ou prática de corrupção.

Não é permitido oferecer, prometer, conceder, solicitar ou receber, direta ou indiretamente, quaisquer benefícios, vantagens ou cortesias com a finalidade de influenciar decisões, obter benefícios

indevidos ou como forma de recompensa por atos praticados, seja em relações com o setor público ou privado.

Excepcionalmente, são admitidos brindes institucionais de baixo valor comercial e sem caráter de influência, tais como agendas, cadernos ou itens promocionais, bem como convites para eventos de caráter técnico, institucional ou comercial, desde que estejam alinhados aos interesses legítimos da F9 Parts e não comprometam a independência ou a imparcialidade das decisões.

É obrigatório o envolvimento da área de Compliance em todas as situações que envolvam o oferecimento ou recebimento de brindes, presentes ou entretenimento, para avaliação prévia e orientação adequada. Em caso de dúvida, nenhum item deverá ser aceito ou oferecido sem a devida validação.

O cumprimento dessas diretrizes é essencial para preservar a integridade, a reputação e a credibilidade da F9 Parts em suas relações institucionais e comerciais.

BRINDES, PRESENTES E ENTRETENIMENTO – DIRETRIZES PRÁTICAS

Como forma de reforçar a conduta ética nas relações institucionais e comerciais, a F9 Parts orienta que:

- Brindes, presentes e entretenimento devem ser concedidos ou aceitos de forma esporádica e com finalidade legítima;
- O valor dos itens deve ser modesto e compatível com práticas de mercado, sem caráter de influência;
- Somente devem ser oferecidos ou aceitos quando estiverem em conformidade com a legislação vigente e com as políticas internas aplicáveis;
- Deve-se evitar qualquer situação que possa gerar expectativa de favorecimento, obrigação pessoal ou retribuição indevida;
- É fundamental considerar como a situação poderia ser percebida por colegas, parceiros e pelo mercado;
- Devem ser recusados brindes, presentes ou convites que sejam inadequados, excessivos ou que possam comprometer a integridade e a reputação da F9 Parts.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

A F9 Parts disponibiliza canais de comunicação para orientação, esclarecimento de dúvidas e reporte de eventuais desvios de conduta, assegurando um ambiente ético, transparente e seguro.

- Canal de Denúncia: (inserir link oficial da F9 Parts)
- Contato direto com o gestor imediato;
- E-mail da área de Compliance: (inserir e-mail oficial)

O Canal de Denúncia é o meio oficial para comunicação segura e confidencial, podendo ser utilizado por colaboradores, parceiros ou terceiros para relatar, inclusive de forma anônima, qualquer situação que viole o Código de Conduta e Ética ou a legislação vigente. A F9 Parts assegura a proteção contra retaliações ao denunciante de boa-fé.

MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento das diretrizes estabelecidas neste Código de Conduta e Ética, bem como de quaisquer normas legais aplicáveis, será rigorosamente apurado pela área ou Comitê responsável pela governança e Compliance da F9 Parts.

Uma vez confirmada a infração, serão adotadas as medidas disciplinares cabíveis, proporcionais à gravidade da conduta, podendo incluir advertência, suspensão, desligamento e demais medidas legais aplicáveis.

No caso de terceiros que atuem em nome da F9 Parts, poderão ser aplicadas as penalidades previstas contratualmente, incluindo a rescisão contratual e a obrigação de reparação por eventuais danos causados.

A aplicação consistente dessas medidas é essencial para garantir a integridade, a credibilidade e a sustentabilidade das operações da F9 Parts.

CONSULTE NOSSA POLÍTICA DE BRINDES, PRESENTES, DOAÇÕES, PATROCÍNIOS, HOSPITALIDADES E ENTRETENIMENTO DA EMPRESA, DISPONÍVEL NO SITE INSTITUCIONAL NO SITE INSTITUCIONAL.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A F9 Parts reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho íntegro, ético e baseado no respeito mútuo. Nesse sentido, espera-se que todos os colaboradores e terceiros que atuam em nome da Companhia:

- Conheçam, compreendam e cumpram integralmente o Código de Conduta e Ética;
- Em caso de dúvidas, busquem orientação junto ao gestor imediato ou à área de Compliance;
- Acompanhem os comunicados divulgados nos canais internos, especialmente aqueles relacionados à ética e ao Programa de Integridade;
- Assegurem que todos com quem se relacionam, sejam colaboradores internos ou terceiros, também conheçam e atuem em conformidade com este Código;
- Reportem prontamente, por meio do Canal de Denúncias, qualquer suspeita ou violação ao Código de Conduta e Ética ou às Políticas Internas da F9 Parts.

Este Código será revisado e atualizado periodicamente, ou sempre que necessário, mediante justificativa e aprovação das áreas competentes.

DICAS

Este Código de Conduta e Ética foi elaborado para orientar e apoiar você, contribuindo para um ambiente de trabalho pautado na integridade, no respeito e na transparência.

Assim, é fundamental que você:

- Esteja sempre alinhado às diretrizes e princípios aqui estabelecidos;
- Busque apoio sempre que tiver dúvidas sobre a conduta mais adequada;
- Atue com responsabilidade, ética e bom senso em todas as suas atividades;
- Seja exemplo de comportamento íntegro, contribuindo para a reputação e credibilidade da F9 Parts.
- Em caso de suspeita de violação ao Código de Ética e de Conduta ou qualquer Política Interna da empresa, denuncie através do nosso Canal de Denúncias.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Este Código de Conduta e Ética será revisado, no mínimo, anualmente, ou sempre que necessário, pelos departamentos responsáveis, com participação da área de Compliance e aprovação da Alta Direção.

O presente Código entra em vigor na data de sua publicação, revogando quaisquer normas, políticas ou documentos anteriores que com ele sejam conflitantes.



F9 PARTS

Tecnologia, agilidade e peças que entregam.

www.f9parts.com.br