



Código de Conduta

INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA, HONESTIDADE E ÉTICA



#POL02SGSIV01

Índice

Nota prévia	3
1. Requisitos básicos de conduta	4
2. Relação com parceiros de negócio e entidades externas	6
3. Tratamento de informação	11
4. Ambiente, segurança e saúde	14
Aprovação	16



“
Nós formamos uma empresa que age de forma limpa e obtém as coisas de forma limpa. Isso não é nem nunca será negociável.
”



Gabriel Camargo
CEO Deep

Nosso desejo de servir como modelo e referência, de ser uma empresa de business analytics respeitada no mundo todo, é o que sempre tornou a **Deep** especial. E é para merecer esse status que sempre aderimos aos mais elevados padrões de ética e moral na condução de nossos negócios.

Nossos clientes e parceiros confiam em nós no manutenção desses padrões em tudo o que fazemos. E esse é o dever de cada colaborador na **Deep**, não importa o trabalho ou função, pois representamos a empresa o tempo todo e em qualquer lugar. A forma como os colaboradores de uma empresa se comporta tem grande influência na forma como a empresa é percebida e aceita.

Nosso rápido e constante crescimento em um ambiente digital complexo, torna a nossa integridade e a conformidade com as leis cada vez mais importantes. E para continuar atendendo àqueles desejos que nos fazem especiais, temos que avigorar cada indivíduo para que aja com responsabilidade e tome boas decisões, respeitando esse ambiente que nos cerca e enxergando o comportamento ético não como encargo, mas como algo natural.

Crescimento não se trata apenas de fortalecimento econômico pois somos parte integral da sociedade. Assumir isso conscientemente e agir de forma sustentável produz benefícios à essa sociedade, ou seja, a todos nós. Por isso o mais importante é a maneira como obtemos esse crescimento.

Nós formamos uma empresa que age de forma limpa e obtém as coisas de forma limpa. Isso não é nem nunca será negociável. Este Código de Conduta foi criado a partir de todos estes valores e são obrigatórios a todos na **Deep**. Ele é o regente de nosso comportamento dentro da empresa e diante de nossos parceiros e o público em geral. Ele fornece além de diretrizes, respostas para questões importantes.

Peço que o leiam atentamente e ajam de acordo pois a **Deep** é a sua empresa. Temos um Departamento de Compliance virtuoso e à inteira disposição. Não hesite em pedir aconselhamento e apoio se tiver qualquer dúvida sobre ele, sobre como agir ou se houver a suspeita de violação das suas diretrizes.

Nós respeitamos uns aos outros, nós geramos confiança, nós somos a **Deep**.


Gabriel Camargo
CEO Deep

Nota prévia

A integridade deve estar no centro de todas as nossas ações.

Estas regras definem o significado de INTEGRIDADE na nossa empresa, mas não podem dizer tudo ou responder a todas as dúvidas.

O link de compliance em nosso website - www.deep.com.br/sobrenos - fornece informações adicionais – incluindo as perguntas mais frequentes colocadas ao nível de toda a empresa, materiais de formação e outras ferramentas que complementam estas regras com dados mais específicos de acordo com cada contexto.

Embora se espere que todos os colaboradores da **Deep** se familiarizem com este código e com eventuais informações adicionais, a integridade é acima de tudo uma forma de conduta e uma atitude de base. Isto quer dizer que temos todos de usar o bom senso e uma boa capacidade de avaliação de cada situação. Significa igualmente que não nos devemos concentrar apenas no cumprimento da lei, mas também um comportamento ético.

Se um colaborador da **Deep** não tiver a certeza de qual a atitude correta a seguir numa situação concreta, poderá recorrer a muitas fontes de informação, incluindo o responsável de área bem como a diretoria.

Além disso, caso um colaborador detecte uma situação de má conduta, terá à disposição diversas opções para comunicá-la. Pode dirigir-se ao respectivo responsável de área, à Diretoria, ou denunciar anonimamente em qualquer dia ou hora através de do link www.deep.com.br/sobrenos em nosso website.



1. Requisitos básicos de conduta

a. Conduta de acordo com a lei

O respeito pelas leis e pelos sistemas legais de todos os países constitui um princípio fundamental da Deep.

Todos os colaboradores devem cumprir as leis e regulamentos dos sistemas legais em que operam e ainda as políticas aplicáveis da Deep.

É imprescindível evitar qualquer violação da lei, em toda e qualquer circunstância.

Independentemente das sanções previstas na lei, todos os colaboradores culpados por uma infração serão submetidos a medidas disciplinares por consequência do não cumprimento dos seus deveres profissionais.

b. Respeito mútuo, honestidade e integridade

Respeitamos a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos individuais de cada um.

Trabalhamos e colaboramos com pessoas de diversas origens étnicas, culturas, religiões, idades, incapacidades, raças, identidades sexuais e visões do mundo.

Em coerência com os nossos princípios empresariais e com as leis locais, não toleramos qualquer discriminação contra qualquer pessoa com base nestas características nem qualquer assédio ou comportamento ofensivo, de caráter sexual ou pessoal.

Estes princípios aplicam-se tanto à cooperação interna como à conduta na relação com parceiros externos.

Tomamos decisões sobre as pessoas com quem trabalhamos – incluindo colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros de negócios – apenas com base em argumentos corretos, e não em fundamentos inadequados, como a discriminação ou coerção.

Mantemos uma mentalidade aberta, somos honestos e assumimos as nossas responsabilidades.

Somos parceiros de confiança e não fazemos promessas que não podemos cumprir. E, dos nossos colaboradores, esperamos uma atuação íntegra.

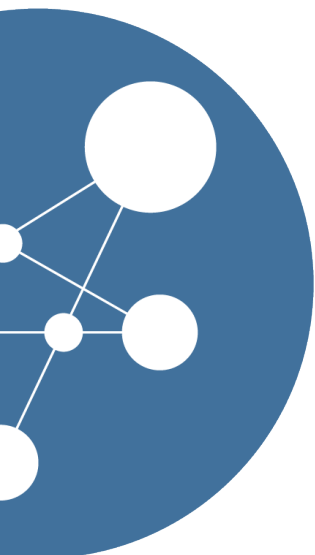


c. Responsabilidade face à reputação da Deep

A reputação da Deep é determinada pelas nossas ações e pela forma como todos e cada um se apresentam e se comportam.

Um comportamento ilegal ou inadequado da parte de qualquer colaborador pode prejudicar consideravelmente a empresa.

Assim, todos os colaboradores devem empenhar-se em manter e promover a boa reputação da Deep, não só dentro das suas dependências, mas também fora delas



d. Gestão, responsabilidade e supervisão

A cultura de integridade e conformidade de uma organização começa a partir dos cargos mais altos.

Todos os Diretores e responsáveis de áreas devem cumprir os seus deveres de organização e supervisão. Todos os Diretores e responsáveis de áreas são responsáveis por todos os colaboradores sob a sua alçada. Todos os Diretores e responsáveis de áreas têm de merecer respeito através do exemplo da sua conduta pessoal, desempenho, e competências sociais. Isto significa, entre outros, que cada gestor tem de destacar a importância de uma conduta ética e transparente, fazer delas tópico habitual das atividades diárias e promovê-las através de liderança pessoal e formação.

Cada diretor e responsável por área deve, igualmente, definir objetivos claros, ambiciosos, realistas e orientar a sua equipe. Os Diretores e responsáveis de áreas devem conceder aos seus colaboradores o máximo possível de responsabilidades e margem de manobra, definindo com toda a clareza que devem garantir a conformidade, sempre e em todas as circunstâncias.

Todos os Diretores e responsáveis de áreas deverão igualmente manter-se acessíveis caso os colaboradores pretendam expressar as suas preocupações, colocar questões ou debater um problema profissional ou pessoal.

Estas responsabilidades dos Diretores e responsáveis de áreas não isentam os colaboradores das suas próprias responsabilidades. Temos de trabalhar todos em conjunto para cumprir todas as leis aplicáveis e todas as políticas da **Deep**. Estas responsabilidades específicas dos Diretores e responsáveis de áreas são aqui detalhadas para que os colaboradores formem uma noção do tipo de liderança e apoio que devem esperar dos respectivos supervisores.

Cabe aos gestores garantir que não ocorram infrações à lei no âmbito da sua área de responsabilidade que pudessem ter sido evitadas com a devida supervisão. A responsabilidade será sempre dos Diretores e responsáveis de áreas, mesmo que tenham delegado determinadas tarefas a terceiros.

Em particular, os Diretores e responsáveis de áreas têm os seguintes deveres:

- Os Diretores e responsáveis de áreas tem de selecionar cuidadosamente os colaboradores com base nas respectivas qualificações e na sua adequabilidade a título pessoal e profissional. O dever de diligência aumenta proporcionalmente à importância da tarefa a ser desempenhada pelo colaborador (dever de seleção).
- Os Diretores e responsáveis de áreas tem de fornecer aos colaboradores instruções precisas, completas e vinculativas, especialmente no que se refere ao cumprimento da lei (dever de fornecer instruções).
- Os Diretores e responsáveis de áreas tem de garantir que o cumprimento da lei é continuamente monitorado (dever de monitorar).
- Os Diretores e responsáveis de áreas em de comunicar claramente aos colaboradores a importância da integridade e da conformidade nas atividades cotidianas. Tem igualmente de comunicar que as infrações à lei são inaceitáveis e que implicarão em consequências legais (dever de comunicação).



2. Relação com parceiros de negócio e entidades externas

a. Concorrência leal e leis antitruste

A concorrência leal permite a livre evolução dos mercados – com os correspondentes benefícios sociais. O princípio da lealdade aplica-se de igual modo à concorrência que visa obter uma quota de mercado. Todos os colaboradores estão obrigados a cumprir as regras de concorrência leal.

Podem surgir dificuldades na avaliação das medidas antitruste, em especial porque as normas podem diferir entre países e caso a caso. Em seguida são apresentados exemplos dos tipos de comportamento que podem conduzir a infrações às leis antitrustes.

Os colaboradores não podem:

- Falar com concorrentes sobre preços, produção, capacidades, vendas, propostas, lucros, margens de lucro, custos, métodos de distribuição ou qualquer outro parâmetro que determine ou influencie o comportamento competitivo da empresa com o objetivo de induzir um comportamento paralelo da parte do concorrente;
- Estabelecer acordos com concorrentes no sentido de não competir, restringir negócios com fornecedores, apresentar ofertas fictícias no âmbito de propostas ou repartir clientes, mercados, territórios ou programas de produção; ou
- Exercer qualquer influência sobre os preços de revenda cobrados pelos nossos compradores, ou tentar fazer que limitem a exportação ou importação de produtos fornecidos pela Deep.
- Obter informações confidenciais da concorrência utilizando meios de espionagem industrial, suborno, furto ou interceptação de informações por via eletrônica, nem comunicar informações conscientemente falsas sobre um concorrente ou os seus produtos e serviços.



b. Combate à corrupção: oferta e concessão de benefícios

Competimos de modo leal para obtermos a adjudicação de encomendas, com base na qualidade e no preço dos nossos produtos inovadores, e não oferecendo a terceiros benefícios indevidos. Consequentemente, nenhum colaborador poderá, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a entrega de valores monetários ou outros a um funcionário público em troca da sua influência numa ação oficial ou para obter qualquer benefício indevido.



O mesmo se aplica a interlocutores de negócio privados numa transação de negócio, como compensação por um benefício indevido. Qualquer oferta, promessa, concessão ou presente tem de estar de acordo com as leis aplicáveis e as políticas da Deep, não podendo gerar qualquer aparência de má fé ou ser inadequada.

Isto quer dizer que não poderão ser efetuadas quaisquer ofertas, promessas, concessões ou presentes caso possam ser razoavelmente entendidos como tentativas de influenciar indevidamente um funcionário público ou como suborno de um interlocutor de negócio, com o objetivo de alcançar uma vantagem comercial.

A expressão “funcionário público”, de maneira geral, inclui gestores ou colaboradores de qualquer organismo, agência ou entidade legal estatal ou governamental, em qualquer nível, incluindo gestores ou funcionários de

empresas estatais e organizações públicas internacionais. Inclui igualmente candidatos a cargos políticos, gestores e funcionários de partidos políticos, e ainda partidos políticos.

Adicionalmente, os colaboradores não podem dar dinheiro ou qualquer outro valor de modo indireto (por exemplo, a um consultor, agente, intermediário, parceiro de negócio ou outro terceiro) se as circunstâncias indicarem que parte ou a totalidade desse valor possa ser transmitida direta ou indiretamente para um funcionário público, para que este influencie uma ação oficial ou obtenha um benefício indevido e injusto, ou para um interlocutor de negócio privado para que obtenha um benefício injusto numa transação comercial.

Por este motivo, os colaboradores responsáveis pela contratação de consultores, agentes, parceiros em joint ventures ou outros parceiros de negócios têm de tomar as medidas adequadas no sentido de:

- Garantir que esses terceiros compreendem e cumprem as políticas de combate à corrupção da **Deep** ou equivalentes equiparáveis;
- Avaliar as qualificações e a reputação desses terceiros;
- Incluir nos acordos e contratos as disposições adequadas concebidas para proteger a **Deep**.

Isto se aplica particularmente, embora não exclusivamente, se estiver previsto que venham a estabelecer contatos com funcionários do governo em nome da **Deep**.

Por fim, cada decisão de investimento tomada pela empresa – quer se trate da compra de uma participação majoritária ou uma participação minoritária numa empresa, ou de um acordo de joint venture – tem de basear-se numa verificação prévia de Compliance.

c. Combate à corrupção: exigir e aceitar benefícios

Os colaboradores não têm autorização para utilizar as suas funções para incitar, exigir, aceitar, obter ou receber promessas de benefícios.

Isto não se aplica à aceitação de presentes ocasionais de valor puramente simbólico nem de refeições ou eventos de entretenimento de valor razoável, em coerência com os usos e costumes locais e as políticas da **Deep**.

Quaisquer outros presentes, refeições ou eventos de entretenimento têm de ser recusados.

d. Contribuições políticas, doações e patrocínios

A **Deep** não faz contribuições políticas (doações a políticos, partidos políticos ou organizações políticas). Os patrocínios com os quais a **Deep** adquire direitos de publicidade não são considerados doações, bem como as contribuições para associações industriais ou as quotas de membro de organizações que servem interesses comerciais.

Algumas doações são sempre proibidas, incluindo as doações:

- A pessoas e organizações com fins lucrativos;
- Depositadas em contas privadas;
- A organizações cujos objetivos são incompatíveis com os princípios empresariais da **Deep** ou,
- Que prejudicariam a reputação da **Deep**.

Todas as doações têm de ser transparentes. Isto significa, entre outros, que a identidade do destinatário e o uso pretendido da doação têm de estar claramente definidos e que o motivo e a finalidade da doação têm de ser justificados e documentados.

São proibidas as quase doações, ou seja, as doações que aparentam ser a compensação de um serviço, mas que, na verdade, são substancialmente superiores ao valor do serviço, violando assim os princípios de transparência.

Entende-se por patrocínio qualquer contribuição em dinheiro ou em espécie prestada pela **Deep** para um evento organizado por terceiros, em troca da oportunidade de expor as marcas **Deep**, por exemplo, através da apresentação do logotipo da **Deep**, da menção à **Deep** no início ou no fim de discursos ou da participação de um porta-voz num painel de debate, bem como de bilhetes para o evento.

Todas as contribuições sob a forma de patrocínio têm de ser transparentes, basear-se num contrato escrito, possuir uma finalidade de negócio legal e ser adequada à compensação oferecida pelo anfitrião do evento. Não é permitido prometer, oferecer ou prestar contribuições com a finalidade de garantir benefícios competitivos injustificados para a **Deep** ou para outros fins indevidos, e não podem ser prestadas contribuições para eventos organizados por pessoas ou organizações com objetivos incompatíveis com os princípios empresariais da **Deep** ou que possam prejudicar a sua reputação.

e. Contratos públicos

A **Deep** compete pela obtenção de contratos junto de entidades estatais e empresas públicas em todo o mundo. Em todas as negociações e interações da **Deep** com entidades estatais, agimos sempre de forma transparente, honesta e precisa.

Cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis no âmbito de contratos públicos, incluindo as leis que proíbem tentativas de influenciar indevidamente funcionários do governo.

f. Combate à lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é o processo de disfarçar a natureza e a origem de dinheiro associado a uma atividade criminosa – por exemplo, terrorismo, tráfico de droga ou suborno – integrando “dinheiro sujo” no fluxo comercial, de modo a que pareça legítimo ou a que não seja possível identificar a sua verdadeira origem ou o seu proprietário.

A **Deep** tem como objetivo realizar negócios com clientes, consultores e parceiros de negócios de renome, cujas atividades empresariais se processem de acordo com a lei e cujos fundos provenham de fontes legítimas. Não promovemos a lavagem de dinheiro.



Todos os colaboradores têm de cumprir as leis aplicáveis para combater a lavagem de dinheiro, uma vez efetuado o pagamento através de meios fraudulentos é nosso dever suspender as atividades com os clientes suspeitos ou outras transações que possam envolver a lavagem de dinheiro.

A fim de evitar problemas neste âmbito, os colaboradores têm de estar atentos e comunicar comportamentos suspeitos da parte de clientes, consultores e parceiros de negócios.

Os colaboradores têm igualmente de cumprir todos os requisitos de contabilidade, manutenção de registos e relato financeiro aplicáveis aos ativos líquidos e aos pagamentos associados a outras transações e contratos.

g. Controles de comércio

A **Deep** cumpre todos os controles de exportação e leis e regulamentos alfandegários aplicáveis nos países onde opera.

Os controles de exportação aplicam-se de modo geral à transferência de mercadorias, serviços, hardware, software ou tecnologia entre determinadas fronteiras nacionais, inclusive via correio eletrônico.

As leis de controle de exportação podem ser acionadas no âmbito de exportações ou importações diretas ou indiretas para ou de países ou entidades sujeitos a sanções que, por exemplo, podem ser designados com base em fundamentos de segurança nacional ou devido à participação em atividades criminosas.

A infração destas leis e regulamentos pode dar lugar a sanções graves, incluindo multas e a anulação de procedimentos simplificados de importação e exportação por parte de governos (quebra numa cadeia de fornecimento regular e constante).

Os colaboradores envolvidos na importação e exportação de mercadorias, serviços, hardware, software ou tecnologia, conforme descrito em cima, têm de cumprir as sanções econômicas aplicáveis, as leis e os regulamentos de controle da exportação e da importação e quaisquer políticas e procedimentos associados definidos pela empresa em que trabalham.

h. Trabalho com fornecedores

A **Deep**, como empresa, espera que os seus fornecedores partilhem de seus valores e que cumpram todas as leis aplicáveis.

A **Deep** espera que os seus fornecedores atuem totalmente de acordo com todos os princípios delineados a seguir:

- Cumprir todas as leis aplicáveis;
- Proibir atos de corrupção;
- Respeitar os direitos humanos básicos dos colaboradores;
- Cumprir as leis que proíbem o trabalho infantil;
- Assumir responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus colaboradores;
- Agir de acordo com as normas locais e internacionais aplicáveis relativas à proteção ambiental, e
- Promover entre os respectivos fornecedores o cumprimento do Código de Conduta dos Fornecedores.



i. Conflitos de interesses

Os colaboradores da **Deep** têm o dever de tomar decisões de negócio no melhor interesse da **Deep**, e não com base nos seus próprios interesses pessoais.

Surgem conflitos de interesses quando os colaboradores se envolvem em atividades ou possuem interesses pessoais prejudiciais aos interesses da **Deep**.



Os colaboradores têm de informar o respectivo responsável de área acerca de qualquer interesse pessoal que possa advir no âmbito do desempenho dos seus deveres profissionais.

Os colaboradores não podem utilizar, para contratos ou encomendas pessoais, empresas com as quais tenham relações comerciais no âmbito das suas atividades em nome da **Deep** caso estas possam retirar qualquer benefício do contrato ou encomenda pessoal.

Tal aplica-se em particular se o colaborador exercer ou tiver capacidade para exercer uma influência direta ou indireta sobre a adjudicação, ou não, de um contrato junto da **Deep**.

Os conflitos podem assumir a forma de uma relação comercial ou de uma participação num concorrente ou cliente da **Deep**, ou de uma participação em atividades paralelas que impeçam o colaborador de cumprir as suas responsabilidades perante a **Deep**.

É importante que todos os colaboradores reconheçam e evitem conflitos de interesses durante a realização das suas atividades profissionais.

j. Trabalho paralelo

Os colaboradores não podem exercer trabalhos paralelos que constituam concorrência às atividades da **Deep**. Antes de poderem praticar qualquer atividade paralela remunerada, os colaboradores têm de comunicar à **Deep** e obter a sua autorização por escrito.

Atividades ocasionais de escrita, conferências ou atividades ocasionais comparáveis não são consideradas trabalho paralelo. Não será concedida autorização se a atividade em questão for prejudicial para os interesses da **Deep**.

Poderá ser recusada a autorização se os colaboradores mantiverem relações comerciais com a empresa em questão no âmbito das suas responsabilidades oficiais em representação da **Deep**. Uma autorização concedida previamente também pode ser revogada com estes fundamentos.

k. Participações em empresas terceiras

Os colaboradores que detenham ou adquiram direta ou indiretamente uma participação num parceiro de negócios da **Deep** ou numa empresa da qual a **Deep** detenha ações terá igualmente de comunicar este fato ao responsável de área, bem como aos Diretores, caso possua uma relação comercial com o parceiro de negócio ou a empresa no desempenho das suas responsabilidades oficiais ou caso detenha uma posição nessa mesma empresa.

No caso das participações em empresas cotadas em bolsa, esta regra aplica-se apenas se a participação for superior a 5% do capital total.

Uma vez comunicada uma participação numa empresa terceira, a **Deep** poderá tomar as medidas adequadas para eliminar quaisquer conflitos de interesses.

I. Manuseio de propriedade da empresa

O escritório da **Deep** possui muitos dispositivos e equipamentos, como telefones, copiadoras, computadores, software, Internet/intranet, máquinas e outras ferramentas, incluindo sistemas de correio eletrônico e de atendimento automático.

Estes dispositivos devem ser utilizados apenas no âmbito das atividades da **Deep** e não para proveito pessoal. Podem ser acordados localmente casos excepcionais, e o respectivo pagamento, se aplicável, desde que o uso da propriedade da **Deep** não:

- Esteja associado a qualquer atividade ilegal;
- Cause um conflito de interesses efetivo ou presumido ou,
- Conduza a custos adicionais significativos, perturbação das atividades de negócio da **Deep** ou outros efeitos prejudiciais para a empresa, incluindo a interferência no cumprimento dos deveres atribuídos a um colaborador ou a outros colaboradores.

Em caso algum é permitida a recolha ou a transmissão de informações que promovam ou incitem ao ódio racial, à glorificação da violência ou outros atos criminosos, ou que contenham material sexualmente ofensivo no âmbito da respectiva cultura.

Sem a devida autorização do seu supervisor, os colaboradores não podem criar registros, gravações em vídeo ou áudio, nem reproduções utilizando o equipamento ou as instalações da **Deep**, caso a atividade não esteja diretamente relacionada com o negócio da empresa.

3. Tratamento de informação

a. Registos contábeis e integridade financeira

Uma comunicação aberta e eficaz exige a criação de relatórios precisos e fiéis à realidade. Tal aplica-se de igual modo às relações com os investidores, colaboradores, clientes e parceiros de negócios, bem como com o público em geral e todos os organismos públicos.

A **Deep** deve igualmente manter processos e controles robustos, de modo a que as transações sejam efetuadas com base em autorizações da gestão. A **Deep** tem igualmente de impedir e detectar o uso não autorizado dos seus ativos.

Exige-se a todos os colaboradores da **Deep** que se certifiquem de que os documentos e os registos contábeis da **Deep** por si criados ou pelos quais de outro modo sejam responsáveis:

- Estão completos;
- São precisos;
- Refletem honestamente cada transação ou despesa, e
- São gerados no tempo devido e de acordo com as regras e normas contábeis aplicáveis.

Esses documentos e registos contábeis incluem todos os dados, certificações e outros materiais escritos fornecidos para fins de relato financeiro e de divulgação, bem como materiais compilados para outras finalidades. Incluem também os registos de despesas internos (por exemplo, relatórios de contas de despesas).

b. Confidencialidade

Deve ser conservado o sigilo da informação confidencial interna ou proprietária da **Deep** que não tenha sido divulgada junto ao público em geral.

As informações não públicas de ou sobre fornecedores, clientes, colaboradores, agentes, consultores e outros terceiros deverão igualmente ser protegidas em conformidade com os requisitos legais e contratuais.

As informações confidenciais ou proprietárias poderão incluir em particular:

- Detalhes sobre a organização e o equipamento, preços, vendas, lucros, mercados, clientes e outros assuntos de negócio de uma empresa;
- Informações sobre a produção ou a investigação e desenvolvimento e,
- Valores internos de relato financeiro.

A obrigação de confidencialidade mantém-se para além do término da relação relevante, dado que a divulgação de informação confidencial poderá prejudicar o negócio da **Deep** ou os seus clientes, independentemente da altura da sua divulgação.

c. Proteção e segurança dos dados (conformidade GDPR e LGPD)

O acesso à intranet (SharePoint da **Deep**) e à Internet, a troca de informações e o diálogo eletrónico a nível mundial e as transações de negócios por via eletrónica constituem elementos cruciais para a eficácia do trabalho de cada um de nós, bem como para o êxito do negócio na sua globalidade.



Contudo, as vantagens da comunicação eletrónica estão associadas a riscos no que toca à proteção da privacidade pessoal e à segurança dos dados.

Uma capacidade eficaz de antevisão destes riscos constitui um componente importante da gestão das tecnologias de informação, para a função de liderança e para o comportamento individual de cada um.

Só é permitida a recolha, o processamento ou a utilização de dados pessoais na medida em que sejam necessários para finalidades previamente definidas, claras e legítimas. Adicionalmente, os dados pessoais têm de ser conservados em segurança e devem ser tomadas as devidas precauções quando da sua transmissão.

Têm de ser garantidos elevados padrões no que toca à qualidade dos dados e à proteção contra acessos não autorizados.

A utilização dos dados tem de ser transparente para as pessoas afetadas, cujos direitos devem ser salvaguardados no que toca à utilização e à correção da informação e, se aplicável, a objeções que impliquem o bloqueio ou a eliminação de informação.

Além das leis e regulamentos rigorosos relativamente à coleta e uso de dados, incluindo operação realizadas com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração de dados pessoais e sobre terceiros (clientes ou parceiros de negócios, por exemplo).

Todos os colaboradores têm de cumprir essas leis, na medida em que sejam aplicáveis, de modo a proteger a privacidade de terceiros.

d. Regras relativas ao abuso de informações privilegiadas (insider trading)

As pessoas que possuam informações privilegiadas sobre a **Deep** ou outra empresa como, por exemplo, um cliente, fornecedor ou parceiro em joint venture, cujos títulos sejam admitidos para transação em bolsa de valores ou num mercado de valores organizado, não podem transacionar com os títulos destas empresas ou com instrumentos financeiros cujos preços dependam direta ou indiretamente dos títulos dessas empresas (insider securities).

Informações privilegiadas são quaisquer informações específicas sobre a **Deep** ou outro emissor de insider securities que não sejam do conhecimento geral e que, se se tornassem públicas, produziriam provavelmente um efeito significativo sobre o preço da insider securities.

Verifica-se essa probabilidade se um investidor razoável considerasse essas informações no âmbito de uma decisão de investimento.

As informações privilegiadas podem ser obtidas no âmbito das funções e responsabilidades desempenhadas pelo colaborador ou inadvertidamente, e incluem informações não públicas sobre, por exemplo:

- Resultados financeiros;
- Planos ou orçamentos financeiros;
- Alterações de dividendos;
- Fusões ou aquisições de importância;
- Alienações;
- Adjudicações de contratos ou planos estratégicos de particular importância;
- Grandes desenvolvimentos em casos de contencioso;
- Desenvolvimentos técnicos ou de produtos – alterações de grande escala ao nível da gestão, joint ventures e grandes contratos de negócio ou,
- Relações de negócio.



A fim de evitar infrações, mesmo que apenas aparentes, às regras relativas ao abuso de informação privilegiada (insider trading) pelos membros do nível de topo da gestão, estas pessoas não podem geralmente realizar quaisquer transações com títulos da **Deep** durante o período de duas semanas antes do final de um trimestre ou exercício até dois dias após a publicação dos resultados de encerramento do trimestre ou do exercício.

O mesmo se aplica aos colaboradores da **Deep** cujas atividades ou funções lhes concedam o acesso a resultados financeiros ou outros dados materiais que não sejam ainda do conhecimento público. As informações privilegiadas não podem ser divulgadas nem disponibilizadas a terceiros sem a devida autorização.

Não é autorizada a divulgação de informações privilegiadas sempre que ocorra fora do âmbito normal das atividades ou funções profissionais do colaborador com acesso às mesmas ou quando do cumprimento de outras obrigações em nome do emissor. Tal aplica-se a informações divulgadas dentro e fora da **Deep**, incluindo a jornalistas, analistas financeiros, clientes, consultores, familiares ou amigos.

Adicionalmente, os colaboradores têm sempre de garantir que as informações privilegiadas se encontram protegidas ou conservadas em local fechado com cadeado ou chave, de modo a impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

As pessoas que possuam informações privilegiadas não podem recomendar a terceiros a aquisição ou a alienação de títulos para os quais essas informações sejam relevantes, nem de outro modo induzir terceiros a fazê-lo.

Em alguns casos, os responsáveis de área podem ser pessoalmente responsabilizados por danos se um colaborador violar as regras relativas a abuso de informação privilegiada e se uma supervisão adequada tivesse podido impedir a violação.

Têm de ser respeitadas regras adicionais ou especiais no âmbito do abuso de informação privilegiada, conforme aplicável.

4. Ambiente, segurança e saúde

a. Ambiente e segurança técnica

A proteção do ambiente e a conservação dos recursos naturais são prioridades da **Deep**.

Através da liderança da gestão e do empenho dos colaboradores, a **Deep** esforça-se para realizar as suas operações de modo seguro para o ambiente e melhorar continuamente o seu desempenho ambiental.

Todos os colaboradores têm de contribuir para alcançarmos estes objetivos, através da sua conduta individual.

b. Segurança no local de trabalho

A proteção da saúde e da segurança dos colaboradores no local de trabalho é uma prioridade elevada da **Deep**.

É de responsabilidade de cada um promover os esforços da **Deep** no sentido de realizar as suas operações com segurança.

A responsabilidade face aos colaboradores exige as melhores medidas de prevenção de acidentes possíveis, aplica-se ao:

- Planejamento técnico dos locais de trabalho, do equipamento e dos processos;
- Gestão da segurança e,
- Comportamento pessoal no local de trabalho cotidiano. O ambiente de trabalho tem de estar em conformidade com os requisitos de uma concepção orientada para a saúde.

Todos os colaboradores têm de estar permanentemente atentos à segurança no local de trabalho.



c. Reclamações e observações

Todos os colaboradores podem apresentar reclamações junto do respectivo responsável de área, bem como à Área Administrativa.

Circunstâncias que indiquem uma violação do Código de Conduta da **Deep** devem ser comunicadas à área administrativa ou através do link de compliance da **Deep**: www.deep.com.br/sobrenos

Todas as queixas podem ser apresentadas a título confidencial e anônimo, e todas serão investigadas. Se necessário, serão implementadas medidas corretivas. Esses processos levam em consideração a presunção da inocência e os direitos de participação de representantes dos colaboradores sempre que exigido pela política local.

A **Deep** instaurará uma ação disciplinar apropriada no caso de violações demonstráveis.

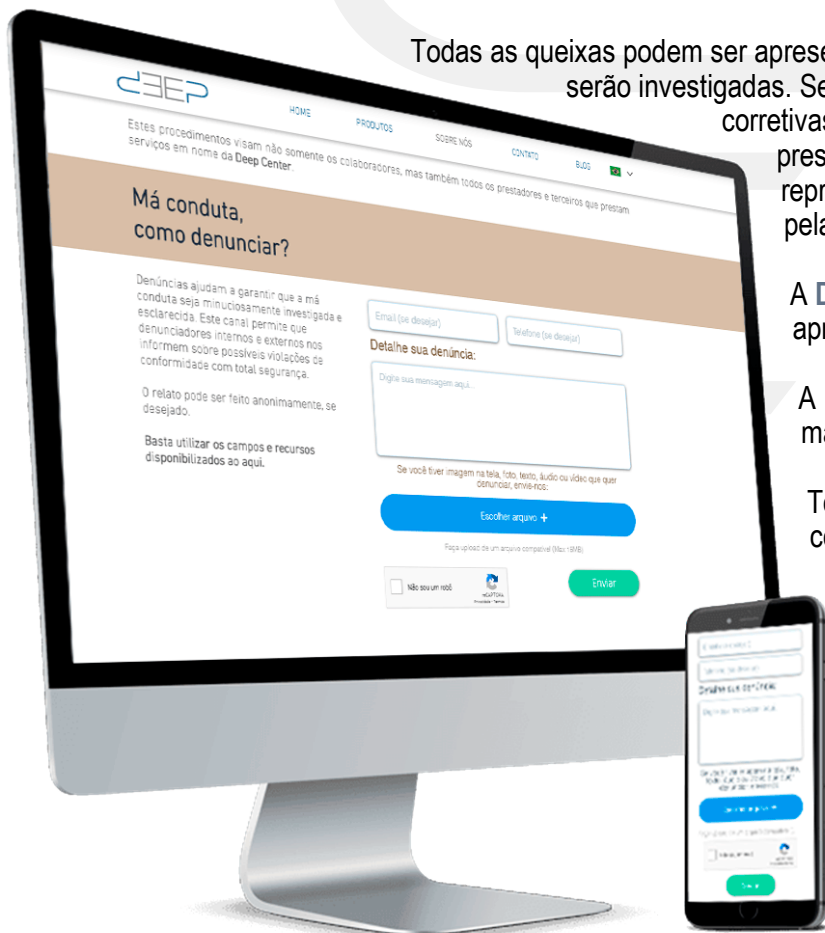
A **Deep** aplicará os mesmos princípios a alegações de má conduta feitas por terceiros.

Toda a documentação será mantida em confidencialidade, na medida do permitido por lei.

Não será tolerado qualquer tipo de represália contra os autores de queixas.

A Direção da **Deep** deverá promover ativamente a distribuição ampla das Código de Ética e Conduta, garantindo sua implementação.

O cumprimento da lei e do Código de Ética e Conduta será monitorado regularmente, respeitando os procedimentos e disposições legais aplicáveis no país.



A **Deep** está igualmente empenhada na adoção, sustentação e implementação efetiva do conjunto de valores e princípios que integram nas áreas dos direitos humanos, normas laborais, ambiente e combate à corrupção, como parte integrante da sua estratégia e das suas operações de negócio e espera, portanto, que os seus colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios em todo o mundo reconheçam e apliquem em particular as normas definidas nos documentos abaixo elencados, cujos princípios estão inseridos na legislação brasileira e/ou nas diretrizes internas da **Deep**:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);
- Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (1950);
- Declaração da OIT relativa a Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (1998), especialmente com os seguintes tópicos: eliminação do trabalho infantil, abolição do trabalho forçado, proibição da discriminação, liberdade de associação e direito à negociação coletiva;
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2005) e,
- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).



Aprovação

O presente Código de Conduta e Ética fica aprovado, em sua totalidade.

Gabriel Bernardino Camargo
Sócio Diretor da Deep

Semirames Lima
Advogada

Edição: 2019

Direitos autorais:

Todos os direitos, inclusive os de tradução, reimpressão e cópia, ou partes dele, são reservados.
Este documento não será revogado em caso de alterações.

© 2019 Deep, São Paulo