

Lawgic

**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

**ABRIL/2024**

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO .....	4
2.	ABRANGÊNCIA .....	4
3.	DEFINIÇÕES .....	4
4.	OBJETIVO .....	5
5.	CONDUTA PROFISSIONAL .....	5
6.	CONFLITOS DE INTERESSE .....	13
6.1	Oferta de presentes, entretenimento e outras cortesias comerciais.....	13
6.2	Contratação de familiares ou entes queridos.....	14
6.3	Relacionamentos românticos .....	14
6.4	Manifestações e contribuições político-partidárias .....	14
6.5	Candidatura de Integrantes .....	15
6.6	Manifestações Políticas e contribuições pessoais.....	15
6.7	Uso de produtos e serviços .....	16
7	INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS.....	16
7.1	Proteção dos ativos da Lawgic .....	16
7.2	Propriedade Intelectual.....	16
7.3	Informações Confidenciais.....	17
7.4	Recursos de trabalho .....	17
7.5	Uso adequado da rede, internet e mídias eletrônicas.....	18
7.6	Responsabilidade social e proteção do Meio Ambiente.....	18
8	RELACIONAMENTO COM TERCEIROS .....	18
8.1	Assinatura de contrato .....	19
8.2	Contratação de fornecedores e prestadores de serviços .....	19
9	POSICIONAMENTOS INSTITUCIONAIS .....	19
10	RESPEITO ÀS LEIS E REGULAMENTOS.....	20
11	PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	20
12	POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO.....	21
13	POLÍTICA DE DIVERSIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	22
14	RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	22
15	ANUÊNCIA E ADERÊNCIA.....	22
16	CANAL DE DENÚNCIAS .....	23
17	RESPONSABILIDADE DO COMPLIANCE OFFICER.....	23

# Lawgic

18	VIGÊNCIA .....	24
19	CONCLUSÃO .....	24
20	VIGÊNCIA .....	24
21	DIVULGAÇÃO .....	24
22	CONTROLE DE REVISÕES.....	25

## 1. INTRODUÇÃO

Este Código de Ética e Conduta (“Código”) representa os valores e a cultura que a **Lawgic** carrega desde a sua fundação.

A **Lawgic** está comprometido em garantir que a ética esteja integrada em todas as ações e atividades, e vai além disso, ao combater qualquer forma de injustiça, discriminação, assédio, corrupção, práticas ilegais e antiéticas. Este documento reforça o compromisso e estabelece uma base sólida para conduta moral e profissional em todas as operações.

Além disso, reforça que as responsabilidades social, ambiental e climática fazem parte de toda a atuação da **Lawgic**, evidenciando permanente cuidado da companhia em promover a constante evolução nestas áreas.

## 2. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a todos os indivíduos que têm qualquer tipo de conexão relação com a **Lawgic**, incluindo estagiários, contratados e colaboradores (referidos coletivamente como “Colaboradores”). Além disso, abrange todos os prestadores de serviços e pessoas que colaboram e interagem com a **Lawgic** em suas operações, tais como fornecedores, terceirizados, consultores e parceiros de negócios (denominados conjuntamente “Parceiros de Negócios”).

## 3. DEFINIÇÕES

- **Canal de Denúncias:** plataforma eletrônica de comunicação desenhada para receber Relatos de Desvio de Condutas dos Colaboradores e Parceiros de Negócio que suspeitarem ou detectarem Desvios de Conduta. O Canal de Ética conta com mecanismos de segurança para garantir o anonimato do Relator de boa-fé.
- **Código de Conduta:** documento que, dentre outros conteúdos, detalha as diretrizes de conduta que a **Lawgic** espera de seus Colaboradores, além de estabelecer procedimentos estritos de punição às violações de suas regras.
- **Colaborador:** indivíduo contratado pela **Lawgic** para exercer atividade laboral em prol da companhia.
- **Compliance Officer:** responsável interno da Companhia por deliberar e monitorar questões de compliance e integridade.

- **Desvio de Conduta:** ato impróprio, verbal ou escrito, implícito ou explícito, que de forma geral caracterize descumprimento do Código de Conduta, Políticas, Procedimentos da Lawgic e/ou legislação aplicável;
- **Medida Disciplinar:** ação de caráter orientativo e punitivo aplicado pela Lawgic ao Colaborador em consequência de um Desvio de Conduta devidamente apurado;
- **Parceiros de Negócios:** todos os indivíduos que mantenham qualquer tipo de relação comercial com a Lawgic, sejam eles prestadores de serviços, fornecedores ou clientes.
- **Política:** documento que contém as intenções e a direção da Companhia em relação a determinado tema.
- **Procedimento:** documento que descreve a forma específica de executar uma atividade ou um processo.

#### 4. OBJETIVO

O objetivo deste Código é estabelecer diretrizes claras e princípios fundamentais que orientem o comportamento e as decisões de todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios da Lawgic. Esse código visa promover uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência, respeito mútuo e responsabilidade, alinhada com os valores e objetivos institucionais.

Além disso, busca assegurar que todas as atividades e interações organizacionais sejam realizadas de acordo com os mais altos padrões éticos e legais, tanto internamente quanto em suas relações com clientes, fornecedores e demais partes interessadas.

A Lawgic espera que todos os seus Colaboradores e Parceiros de Negócios leiam atentamente e adiram integralmente às disposições deste Código de Ética e Conduta, integrando-o de forma intrínseca às suas atividades profissionais e comportamentais.

#### 5. CONDUTA PROFISSIONAL

##### a. Adesão ao Código e Consequências a sua violação

É fundamental que todos os integrantes e parceiros de negócios compreendam a importância e as ramificações de aderir aos princípios e diretrizes estabelecidos neste documento. Este Código serve como uma bússola que orienta as ações de todos os envolvidos,

direta ou indiretamente, nas atividades da **Lawgic**, garantindo estejam alinhados aos valores e objetivos organizacionais.

O não cumprimento deste Código pode resultar em consequências que podem incluir medidas disciplinares, desde advertências formais até a rescisão do contrato ou relação comercial, dependendo da gravidade da violação e de sua recorrência.

É imperativo que todos os envolvidos estejam plenamente cientes das expectativas e responsabilidades delineadas neste código.

## **b. Dúvidas e denúncia às violações**

A transparência e a abertura para a comunicação são valores fundamentais da **Lawgic**, e todas as preocupações levantadas são tratadas com seriedade e confidencialidade.

Em caso de dúvidas sobre a interpretação ou aplicação deste Código, os Colaboradores e Parceiros de Negócios são encorajados a buscar esclarecimentos junto aos seus superiores hierárquicos. A **Lawgic** está comprometido em fornecer suporte e orientação adequados para resolver qualquer incerteza de forma eficaz e construtiva.

Além disso, a **Lawgic** possui canais formais para denúncia de violações éticas ou comportamentos inadequados. Todas as denúncias serão tratadas com imparcialidade e diligência, e as medidas apropriadas serão tomadas para investigar e resolver os problemas identificados.

## **c. Retaliação**

A **Lawgic** adota uma política de tolerância zero. Qualquer forma de retaliação contra indivíduos que relatem preocupações legítimas ou violações éticas é estritamente proibida e será tratada com a máxima seriedade.

Os Colaboradores e Parceiros de Negócios da **Lawgic** têm o direito de reportar dúvidas, preocupações ou violações sem medo de retaliação ou represálias. Qualquer tentativa de retaliação contra alguém que tenha feito uma denúncia será tratada como uma violação grave ao Código de Ética e Conduta da **Lawgic**.

A **Lawgic** está comprometido em criar um ambiente seguro e acolhedor para todos os seus integrantes, onde a transparência, a integridade e o respeito são valorizados.

## **d. Suporte mútuo**

Na **Lawgic**, é promovida uma cultura de suporte mútuo entre todos Colaboradores e Parceiros de Negócios. Reconhece-se a importância de se apoiarem mutuamente em suas jornadas de trabalho, enfrentando desafios, buscando soluções e celebrando conquistas juntos.

Compreende-se que cada indivíduo pode enfrentar momentos de dificuldade ou dúvida, e é por isso que o compartilhamento de conhecimento, experiências e recursos é ativamente incentivado.

A **Lawgic** criar um ambiente onde todos se sintam valorizados, respeitados e apoiados em suas atividades diárias. Seja oferecendo orientação e conselhos, colaborando em projetos ou simplesmente ouvindo e oferecendo apoio emocional, todos estão sempre prontos para ajudar uns aos outros. Acredita-se que ao se unirem como uma equipe coesa e solidária, é possível superar desafios, alcançar objetivos e crescer juntos como profissionais e como indivíduos.

## **e. Assédio**

Todos os integrantes e parceiros de negócios da **Lawgic** são orientados a manter um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio de qualquer natureza.

### **i. O que é Assédio?**

Qualquer comportamento que seja humilhante ou ofensivo e que possa criar um ambiente de desrespeito, intimidação e hostilidade é considerado assédio.

### **ii. Quem pode ser vítima de Assédio?**

O assédio pode afetar indivíduos de todas as orientações sexuais, identidades de gênero, raças e etnias, independentemente de o agressor ser um colega de trabalho, superior direto ou indireto, executivo, contratado, cliente, parceiro ou visitante.

Além disso, é fundamental esclarecer alguns conceitos essenciais:

**Identidade de gênero** —É a maneira como uma pessoa se percebe e se identifica dentro da sociedade, o que pode ou não estar ligado ao seu sexo biológico.

**Expressão de gênero** — Trata-se da maneira pela qual uma pessoa expressa sua identidade em público, incluindo sua vestimenta, aparência (como roupas e estilo de cabelo, por exemplo)

e comportamento, sem considerar seu sexo biológico.

**Sexualidade** — Refere-se ao sexo atribuído à pessoa no momento do nascimento, que pode ser masculino, feminino ou intersexual.

**Orientação sexual** — Refere-se ao desejo de se relacionar afetiva e/ou sexualmente com outra pessoa, sem considerar padrões sociais ou escolhas preestabelecidas.

iii. Como o Assédio pode ocorrer?

O assédio pode ocorrer como uma única ação ou como uma série de ações repetidas. Pode ser verbal ou físico, incluindo comentários, ações ou gestos que prejudiquem a dignidade da pessoa ou sua integridade física e/ou psicológica.

iv. Assédio moral

O assédio moral se refere à prática repetida e intencional de palavras, expressões, gestos e/ou comportamentos que expõem uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de inferiorizá-la e/ou desestabilizá-la mentalmente no ambiente de trabalho, incluindo, mas não se limitando a:

- Controlar o acesso aos banheiros e o tempo de utilização;
- Aplicar punições injustificadas;
- Agressões verbais, gestos de desprezo ou ameaças públicas;
- Atribuir apelidos constrangedores;
- Ridicularizar, provocar ou incomodar repetidamente alguém;
- Acusar alguém de cometer erros inexistentes;
- Retirar ou indisponibilizar ferramentas necessárias ao trabalho;
- Fornecer instruções incorretas de forma intencional para prejudicar a realização de uma tarefa.

v. Assédio sexual

O assédio sexual ocorre quando há comportamento sexual indesejado, como palavras, gestos, solicitações de favores sexuais, ou insinuações de natureza sexual, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Exemplos incluem:

- Insistência em encontros não desejados;

- Contato físico desnecessário ou indesejado, como beijos, toques ou massagens;
- Comportamentos não verbais, como olhares maliciosos, assobios ou gestos indecentes;
- Comentários sexuais sobre a pessoa;
- Ameaças ou demandas para se submeter a atos sexuais como condição para o desempenho do trabalho;
- Ofertas de benefícios em troca de favores sexuais;
- Elogios de natureza sexual;
- Conversas sobre sexo indesejadas.

O comportamento não precisa ser recorrente nem explícito para ser considerado assédio sexual, e pode ser praticado por indivíduos de qualquer gênero, orientação sexual ou expressão de gênero.

Nesse contexto, promove-se o direito à intimidade e à privacidade, especialmente em relação a informações pessoais, familiares, médicas e financeiras dos profissionais.

## vi. Intimidação

A intimidação ocorre quando uma pessoa ou grupo ataca intencionalmente outra pessoa, seja fisicamente ou verbalmente, causando sofrimento, intimidação e redução da autoestima de forma contínua. Exemplos incluem:

- Agredir verbalmente alguém repetidamente;
- Criar apelidos que causem desconforto, constrangimento ou que tenham o objetivo de diminuir a pessoa;
- Agredir fisicamente alguém;
- Danificar a propriedade material de alguém, como roupas, telefone, mochila etc.
- Independentemente da motivação, seja ela idade, gênero, raça, orientação política, religiosa, sexual, de gênero ou qualquer outro motivo, qualquer uma dessas situações será considerada uma violação ao Código de Conduta pela **Lawgic**.

É responsabilidade de todos criar um ambiente livre de assédio e ameaças. Caso um Integrante ou Parceiro de Negócios da **Lawgic** testemunhe qualquer comportamento de assédio ou intimidação, é sua obrigação denunciá-lo imediatamente.

Não serão toleradas condutas perturbadoras de qualquer Colaborador e ou Parceiro de Negócios que assedie outra pessoa, interrompa seu trabalho ou crie um ambiente de trabalho

intimidador, ofensivo, abusivo ou hostil. Isso inclui intimidação, abuso de autoridade ou qualquer outra forma de agressão ou hostilidade que possa criar um clima de intimidação.

## vii. Discriminação

A **Lawgic** acredita no potencial de cada indivíduo, sem fazer distinção de gênero, idade, raça, orientação política, religiosa, sexual, identidade de gênero, opinião ou crença. Valorizamos a diversidade e respeitamos a individualidade, princípios fundamentais que promovemos através de um ambiente de trabalho inclusivo. Esse ambiente estimula a criatividade e a inovação, incentivando tanto as conquistas individuais quanto as coletivas.

Entendemos que a diversidade de pessoas e ideias é essencial para o sucesso da **Lawgic**. Comprometemo-nos com a igualdade de oportunidades e buscamos criar um ambiente meritocrático que proporcione crescimento pessoal e profissional acelerado.

Por esse motivo, trabalhamos para desenvolver e manter uma equipe diversificada em termos de origens, experiências, abordagens e ideias. De forma intransigente, rejeitamos qualquer forma de discriminação com base em raça, cor, religião, nacionalidade, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou estado civil.

### O que é discriminação?

Discriminação é quando uma pessoa ou grupo recebe tratamento desigual e oportunidades limitadas com base em características específicas, tais como:

- Raça, cor ou origem étnica;
- Orientação sexual;
- Gênero ou identidade de gênero;
- Idade;
- Religião ou crenças religiosas;
- Nacionalidade, status de imigração, cidadania ou ancestralidade;
- Incapacidade física ou mental, condições médicas ou características genéticas (tanto do colaborador quanto de seus familiares).

É importante destacar que não se limita apenas a essas características mencionadas!

Qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência que não esteja relacionada ao desempenho profissional e que tenha como resultado a destruição ou alteração da igualdade de

oportunidades ou tratamento no emprego é considerada discriminatória.

Exemplos de discriminação:

i. Racismo

O racismo é a forma de discriminação que se baseia na raça, cor ou origem étnica de uma pessoa. Qualquer ação que leve ao constrangimento, tratamento desigual, violência ou segregação de grupos étnicos diferentes será considerada racismo. Exemplos incluem:

- Atos, palavras ou gestos que demonstrem desprezo ou falta de respeito por uma pessoa com base em sua raça, cor ou origem étnica;
- Críticas a alguém com base em características físicas que reflitam sua raça ou cultura;
- Decisões relacionadas à contratação, promoção e/ou demissão que prejudiquem uma pessoa com base em sua raça, cor ou origem étnica.

ii. LGBTQIAP+ fobia

A sigla LGBTQIAP+ representa uma variedade de identidades de gênero, expressões de gênero, sexualidades e orientações sexuais. Significa lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e outras identidades e variações de gênero e sexualidade.

A fobia LGBTQIAP+ é a discriminação baseada na identidade de gênero, expressão de gênero, sexualidade e/ou orientação sexual de uma pessoa. Exemplos incluem:

- Atitudes intolerantes, desrespeitosas ou discriminatórias baseadas na identidade de gênero, expressão de gênero, sexualidade e/ou orientação sexual de uma pessoa;
- Uso de pronomes ou nomes que não correspondem à identidade de gênero da pessoa. Por exemplo, se uma pessoa deseja ser tratada com pronomes femininos ou nomes femininos;
- Piadas e brincadeiras preconceituosas e discriminatórias baseadas na identidade de gênero, expressão de gênero, sexualidade e/ou orientação sexual de uma pessoa;
- Exclusão de alguém com base em sua forma de se vestir ou se comportar de acordo com padrões de gênero.

É fundamental respeitar a identidade de cada pessoa e tratá-la da maneira que ela deseja

ser tratada!

O assédio e a discriminação podem ocorrer em ambientes presenciais ou virtuais, incluindo comunicações online como e-mails, redes sociais e aplicativos de mensagem. Qualquer forma de discriminação baseada em raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade é considerada crime e deve ser comunicada às autoridades pertinentes.

É fundamental denunciar: Se um Integrante ou Parceiro de Negócios da **Lawgic** se sentir vítima de assédio, intimidação ou discriminação, é importante relatar imediatamente o ocorrido ao seu superior hierárquico ou ao departamento de Recursos Humanos.

A **Lawgic** repudia retaliações, especialmente contra aqueles que, de boa-fé, denunciam qualquer forma de assédio, intimidação ou discriminação.

## **f. Drogas e álcool**

A **Lawgic** reforça sua política de não tolerância ao consumo de drogas e álcool em suas instalações, durante deslocamentos relacionados ao trabalho ou em qualquer situação de trabalho. Essa medida é essencial não apenas para preservar a saúde e segurança de nossos colaboradores e parceiros de negócios, mas também para proteger a reputação e imagem da **Lawgic**.

O consumo de álcool é permitido apenas em eventos corporativos realizados nas dependências da organização, desde que seja feito com moderação e responsabilidade, sem comprometer o desempenho ou julgamento do indivíduo, ou colocar em risco a segurança de outras pessoas.

Em casos em que haja suspeita de que o uso de drogas ou álcool por um Colaboradores e Parceiros de Negócios possa afetar seu desempenho ou a segurança no local de trabalho, é importante relatar imediatamente ao superior hierárquico ou ao departamento de Recursos Humanos. As suspeitas devem ser fundamentadas em observações objetivas, como mudanças na aparência, comportamento ou discurso da pessoa. No entanto, é fundamental evitar pré-julgamentos e garantir que qualquer alegação esteja alinhada aos princípios e diretrizes do Código de Ética e Conduto, sem preconceitos de qualquer natureza.

Mesmo em situações de trabalho remoto, é exigido que os Colaboradores e Parceiros de Negócios evitem o consumo de drogas e álcool durante o horário de trabalho. O descumprimento dessa política pode resultar em medidas disciplinares, que vão desde

advertências verbais ou escritas até demissão por justa causa.

## **g. Segurança no local de trabalho**

A **Lawgic** reitera seu compromisso com a manutenção de um ambiente de trabalho livre de violência e abuso, seja ele verbal, físico ou emocional. Nesse sentido, qualquer forma de violência contra Colaboradores ou Parceiros de Negócios, em qualquer evento corporativo, seja promovido pela instituição ou não, não será tolerada.

É expressamente proibida a presença de qualquer tipo de arma nas instalações da **Lawgic** ou em qualquer outro local onde as atividades profissionais estejam sendo realizadas.

## **6. CONFLITOS DE INTERESSE**

O conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais de um indivíduo entram em conflito com os interesses da **Lawgic**, podendo influenciar negativamente suas tomadas de decisão ou seu desempenho no trabalho.

Para evitar conflitos de interesses, os Colaboradores e Parceiros de Negócios devem agir com transparência, ética e responsabilidade em todas as suas interações comerciais. Isso inclui divulgar qualquer situação potencial de conflito de interesses à liderança da **Lawgic** e seguir as políticas e diretrizes estabelecidas para lidar com essas situações de forma adequada.

A **Lawgic** está empenhado em promover uma cultura de integridade e ética em que os conflitos de interesses sejam identificados, evitados ou gerenciados de maneira transparente e responsável. Todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios são incentivados a relatar quaisquer preocupações relacionadas a conflitos de interesses e buscar orientação adequada para garantir que todas as decisões e ações sejam tomadas no melhor interesse da empresa.

### **6.1 Oferta de presentes, entretenimento e outras cortesias comerciais**

É fundamental que todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios da **Lawgic** estejam cientes e respeitem as diretrizes relacionadas à aceitação e oferta de presentes, favores, entretenimento, vantagens ou outras cortesias por parte de parceiros de negócios ou concorrentes comerciais, atuais ou futuros.

É estritamente proibido que qualquer integrante ou parceiro de negócios da **Lawgic** participe de tal prática, que pode ser interpretada como uma tentativa de influenciar

indevidamente decisões comerciais ou criar conflitos de interesses.

## **6.2 Contratação de familiares ou entes queridos**

A contratação de familiares no mesmo ambiente de trabalho pode ter vantagens e desvantagens. Para evitar favoritismos e manter um ambiente saudável, a **Lawgic** adota critérios técnicos neutros na seleção, sem considerar relações familiares.

Os integrantes devem ser transparentes sobre qualquer relação familiar com colegas, prevenindo conflitos de interesse. Em caso de conflito, devem informar imediatamente aos superiores, que buscarão soluções, como realocação. Se persistir, o departamento de Recursos Humanos deve ser contatado para resolver o problema.

## **6.3 Relacionamentos românticos**

Embora este Código não proíba a formação de relacionamentos românticos entre colegas de trabalho, ele define limites claros para como essas relações devem ser mantidas durante o expediente e no ambiente profissional.

Os Colaboradores com funções de supervisão ou gerenciamento, assim como aqueles com autoridade sobre os termos de trabalho de outros, estão sujeitos a diretrizes mais rígidas devido ao seu papel e acesso a informações confidenciais, podendo influenciar diretamente o trabalho de seus subordinados.

Este Código orienta que os Integrantes evitem envolvimento românticos com colegas de trabalho diretos. Qualquer gestor envolvido em um relacionamento íntimo com um subordinado deve comunicar isso imediatamente ao seu superior ou ao departamento de Recursos Humanos.

Nestas situações, devido ao potencial de conflitos de interesse e impacto no desempenho e ambiente de trabalho, a **Lawgic** poderá considerar a realocação do colaborador envolvido para outras posições disponíveis.

## **6.4 Manifestações e contribuições político-partidárias**

A **Lawgic** não realiza doações ou contribuições para partidos políticos, federações, coligações ou associações de eleitores. Expressar opiniões políticas em nome da empresa e contribuir financeiramente para partidos políticos são estritamente proibidos.

Defendemos o direito à livre expressão de opiniões políticas por parte de nossos

Integrantes. No entanto, a decisão de votar e se filiar a partidos políticos é uma escolha individual e não deve ser usada para prejudicar ou favorecer alguém.

Se algum Colaboradores e Parceiros de Negócios tentar influenciar ou desrespeitar as opiniões políticas de outros, pedimos que seja relatado ao superior imediato ou ao departamento de Recursos Humanos.

## **6.5 Candidatura de Integrantes**

Se um Colaborador decidir se candidatar, ele deve seguir algumas diretrizes por conta própria:

- a) Informar previamente ao seu superior hierárquico imediato e à área de Recursos Humanos para avaliação de possíveis conflitos de interesse;
- b) Não envolver a **Lawgic** em sua campanha política;
- c) Abster-se de utilizar o ambiente e horário de trabalho para atividades políticas, como distribuição de panfletos, entre outras.

## **6.6 Manifestações Políticas e contribuições pessoais**

Se um Integrante deseja expressar opiniões políticas, estas devem ser feitas estritamente em caráter pessoal, sem qualquer associação que sugira que as opiniões representem a posição da empresa. Se houver intenção de fazer essas manifestações publicamente, para um público amplo e indefinido, o Integrante deve informar seu superior hierárquico imediato ou o departamento de Recursos Humanos.

Contribuições financeiras ou não a partidos políticos, de natureza pessoal, devem ser comunicadas ao superior hierárquico imediato ou ao departamento de Recursos Humanos, e é obrigatório que o Integrante deixe claro que tais contribuições não têm relação com a empresa, sendo sua responsabilidade exclusiva.

Não é aconselhável fazer doações eleitorais nas seguintes circunstâncias:

- a) Doar recursos, incluindo bens ou serviços de uma Pessoa Jurídica para partidos políticos, é uma atividade ilegal, regulada pela Lei n.º 13.165/15.
- b) Doações feitas por Integrantes com poder de decisão, representação ou administração devem ser evitadas, pois suas imagens estão diretamente associadas à imagem da empresa.

## 6.7 Uso de produtos e serviços

Para evitar possíveis conflitos de interesses, não é permitido que os integrantes usem os produtos, ferramentas internas ou dados da **Lawgic** de maneira que possa favorecer indevidamente a si mesmos ou a pessoas conhecidas. Da mesma forma, é proibido usar qualquer recurso da **Lawgic** para benefício pessoal ou financeiro próprio ou de terceiros.

Por exemplo, não é permitido compartilhar acesso aos dados da **Lawgic** com amigos ou familiares para uso pessoal, a menos que seja formalmente aprovado pelos representantes superiores da empresa.

## 7 INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

### 7.1 Proteção dos ativos da Lawgic

A **Lawgic** está compromissada com a integridade em todas as suas operações comerciais, incluindo a proteção adequada de seus ativos. Isso abrange não apenas recursos financeiros tangíveis, como dinheiro, equipamentos e propriedade intelectual, mas também informações confidenciais, dados e reputação da empresa.

Todos os Colaboradores e Parceiros de Negócios da **Lawgic** têm a responsabilidade de salvaguardar os ativos da empresa contra roubo, perda, uso não autorizado e danos. Isso inclui a adesão estrita às políticas de segurança da informação, o uso responsável dos recursos da empresa e a proteção contra ameaças cibernéticas. Esses ativos englobam a reputação e a imagem da empresa, bem como informações, dados pessoais, veículos, ferramentas, materiais, suprimentos, propriedade intelectual, sistemas de computadores, software, hardware, material de escritório, dispositivos de comunicação, acesso às instalações e atividades na internet.

### 7.2 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual engloba uma ampla gama de ativos valiosos, incluindo patentes, direitos autorais, marcas registradas, segredos comerciais e outros direitos exclusivos. Como tal, é fundamental para todos os integrantes e parceiros de negócios da **Lawgic** compreenderem e respeitarem os direitos de propriedade intelectual. Isso significa utilizar esses ativos de forma ética e legal, evitando qualquer forma de violação ou infração.

Além disso, os integrantes e parceiros de negócios são incentivados a contribuir para a

proteção da propriedade intelectual da **Lawgic**, comunicando prontamente qualquer preocupação sobre possíveis ameaças ou violações. Isso pode incluir medidas como a marcação adequada de documentos confidenciais, o uso de acordos de confidencialidade em comunicações comerciais e o respeito aos direitos autorais em materiais produzidos.

O não cumprimento dessas diretrizes pode levar a processos judiciais contra a **Lawgic**, além de danificar sua reputação e relação com a comunidade. Caso haja suspeita de uso indevido da propriedade intelectual da **Lawgic**, é importante relatar o incidente ao superior hierárquico imediato.

### 7.3 Informações Confidenciais

Todas as informações não tornadas públicas serão consideradas reservadas e confidenciais. É responsabilidade de todos os integrantes e parceiros de negócios da **Lawgic** garantir a proteção adequada das informações confidenciais. Isso implica aderir rigorosamente às políticas de segurança da informação da empresa, restringir o acesso a essas informações apenas às pessoas autorizadas e empregar medidas de segurança, como senhas e criptografia, quando necessário.

Adicionalmente, os integrantes e parceiros de negócios devem estar cientes da importância de compartilhar informações confidenciais de forma segura, evitando divulgações não autorizadas dentro e fora da **Lawgic**.

### 7.4 Recursos de trabalho

A **Lawgic** fornece aos seus integrantes as ferramentas e equipamentos necessários para desempenhar suas funções de forma eficiente. É responsabilidade dos integrantes utilizar essas ferramentas e equipamentos de forma responsável, garantindo sua conservação como se fossem seus próprios.

Isso inclui não apenas equipamentos de uso pessoal, mas também todos os equipamentos que fazem parte da infraestrutura da **Lawgic**, como impressoras, materiais de escritório e itens de higiene dos banheiros, entre outros. Os integrantes devem evitar transportar, modificar ou reparar os equipamentos da **Lawgic** sem a autorização prévia de seu supervisor ou responsável.

## 7.5 Uso adequado da rede, internet e mídias eletrônicas

As comunicações e recursos eletrônicos são parte essencial da rotina diária na **Lawgic**. Portanto, é fundamental utilizá-los levando em conta a reputação da **Lawgic** e de maneira econômica. É estritamente proibido usar a rede da **Lawgic** para armazenar arquivos pessoais.

O uso de aplicativos de troca de mensagens, e-mails e acesso à internet está sujeito às regras estabelecidas neste Código. Assim, é terminantemente proibido assediar ou perturbar outros funcionários e parceiros de negócios no uso dessas ferramentas de comunicação, seja através da linguagem utilizada, da frequência ou do tamanho das mensagens.

Não será tolerada qualquer divulgação, postagem ou comunicação que contenha dados ou informações de clientes e/ou segredos comerciais e/ou industriais, a menos que haja aprovação expressa do titular desses dados.

Qualquer material pornográfico, ofensivo, de conteúdo racial, étnico ou considerado censurável não pode ser assistido, exposto, armazenado na rede, distribuído, editado ou gravado através dos recursos disponíveis na rede da **Lawgic**.

## 7.6 Responsabilidade social e proteção do Meio Ambiente

A **Lawgic** compromete-se a contribuir para o bem-estar das comunidades onde atua, promovendo igualdade, diversidade e segurança no local de trabalho, enquanto se empenha em reduzir seu impacto ambiental por meio de práticas sustentáveis e busca constantemente oportunidades de melhoria.

Esses compromissos refletem a dedicação da **Lawgic** a valores éticos e legais elevados, incentivando cada integrantes e parceiros de negócios a agir com integridade e transparência, visando a um futuro mais sustentável e promissor.

## 8 RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

A **Lawgic** valoriza a transparência, a honestidade e o respeito em todas as interações com fornecedores, clientes, parceiros comerciais e outras partes interessadas. A busca em estabelecer relações baseadas na confiança mútua, garantindo que todas as transações e acordos sejam conduzidos de forma ética e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

## 8.1 Assinatura de contrato

Na **Lawgic**, a assinatura de contratos é conduzida com total comprometimento com os mais altos padrões éticos e legais. Antes de se firmar qualquer acordo, é prioritário garantir uma compreensão clara e completa de todas as cláusulas e responsabilidades envolvidas.

O objetivo é assegurar que os contratos sejam mutuamente benéficos e reflitam os valores e objetivos da organização, promovendo a transparência, a equidade e a confiança em todas as negociações. Além disso, incentiva-se a busca por aconselhamento jurídico sempre que necessário para garantir que os contratos estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

## 8.2 Contratação de fornecedores e prestadores de serviços

Na **Lawgic**, a contratação de fornecedores e prestadores de serviços é conduzida com rigorosos critérios éticos e legais. Antes de estabelecer qualquer parceria, é fundamental realizar uma avaliação cuidadosa dos potenciais fornecedores, levando em consideração não apenas a qualidade dos produtos ou serviços oferecidos, mas também os valores éticos e ambientais dos fornecedores e prestadores de serviços.

A **Lawgic** busca estabelecer relações de longo prazo com fornecedores que compartilhem de seu compromisso com a responsabilidade social e ambiental, promovendo práticas sustentáveis em toda a cadeia de suprimentos. Todas as negociações contratuais são conduzidas de forma transparente e justa, visando garantir condições equitativas para todas as partes envolvidas. Ao priorizar a integridade e a conformidade com os mais altos padrões éticos, a **Lawgic** busca construir parcerias sólidas e confiáveis que contribuam para o sucesso mútuo a longo prazo.

## 9 POSICIONAMENTOS INSTITUCIONAIS

A **Lawgic** adota uma postura clara e transparente em relação aos seus posicionamentos institucionais. Busca-se posicionar de forma consistente em questões que afetam a sociedade e o meio ambiente, alinhando-se aos seus valores e princípios éticos. O propósito é contribuir para o debate público de maneira construtiva e responsável, promovendo ações e iniciativas que estejam em consonância com nossa missão e visão corporativas.

Somente podem se manifestar institucionalmente em nome da **Lawgic** os

Integrantes que forem expressamente autorizados por escrito e pelos administradores.

## 10 RESPEITO ÀS LEIS E REGULAMENTOS

A **Lawgic**, possui um compromisso inegociável de respeitar as leis e regulamentos em todas as áreas de atuação da instituição. Cada integrante é responsável por conhecer e obedecer às leis, regulamentações e normas aplicáveis ao seu trabalho, garantindo o cumprimento de todas as obrigações legais.

Além disso, promove uma cultura de conformidade e integridade, incentivando a comunicação aberta e transparente sobre questões legais e éticas. Na **Lawgic**, a observância rigorosa das leis e regulamentos é fundamental para construir e manter a confiança de clientes, parceiros comerciais e comunidades em que opera.

## 11 PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A **Lawgic**, enquanto agente de tratamento de dados pessoais, reforça o compromisso com a privacidade e a proteção desses dados, em total conformidade com os termos estabelecidos na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal nº 13.709/2018, ou 'LGPD') e as melhores práticas em matéria de privacidade e proteção de dados pessoais. Nesse sentido, proporcionamos aos indivíduos o controle sobre seus próprios dados pessoais, permitindo-lhes acessar, corrigir ou excluir suas informações, conforme apropriado.

Os Integrantes, Parceiros de negócios e qualquer pessoa que atue em nome ou a favor da **Lawgic** comprometem-se a manter sigilo e a utilizar exclusivamente para os fins relacionados às atividades designadas dentro da relação contratual, de associação, comercial ou profissional, os dados pessoais aos quais tenham acesso no exercício de suas funções ou por meio da **Lawgic** por qualquer motivo.

Além das políticas internas, a **Lawgic** implementa um Programa de Governança em Privacidade, dedicado a assegurar a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Como parte desse compromisso, estabelecemos um canal de atendimento dedicado para atender aos requerimentos dos titulares de dados, garantindo que possam exercer seus direitos conforme estabelecido pela LGPD.

O "Aviso de Privacidade" da **Lawgic** contém informações detalhadas sobre como os titulares de dados podem entrar em contato conosco para exercer seus direitos previstos na

LGPD. O endereço e e-mail de contato estão disponíveis nesse aviso, garantindo transparência e acessibilidade para todos os titulares de dados.

Com o objetivo de assegurar a conformidade com a LGPD, a **Lawgic** também designa em seu site o Encarregado de Proteção de Dados (“DPO - Data Protection Officer”), responsável por supervisionar a conformidade com as leis de proteção de dados, oferecer aconselhamento, monitorar, avaliar e atuar como ponto de contato para questões relacionadas à privacidade e proteção de dados pessoais.

Neste contexto, é fundamental que os integrantes e os parceiros de negócios observem as seguintes diretrizes gerais:

- a) Abster-se de utilizar dados pessoais aos quais tenham acesso por meio da **Lawgic** por conta própria ou fora do escopo de suas funções ou relações contratuais;
- b) Evitar armazenar dados pessoais desnecessários para as operações, seguindo os prazos estabelecidos para retenção e descarte conforme política específica;
- c) Tratar os titulares de dados pessoais com respeito e atenção, garantindo o processamento adequado de suas demandas e a proteção de seus direitos, encaminhando solicitações à área responsável;
- d) Adotar uma postura cautelosa em relação à segurança da informação, evitando ações temerárias, como acessar informações corporativas por meio de dispositivos pessoais, utilizar redes não confiáveis ou clicar em links de origem desconhecida;
- e) Estar atento às políticas internas aplicáveis e, em caso de dúvidas, buscar orientação junto ao seu superior hierárquico.

## 12 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A **Lawgic** mantém uma política anticorrupção rigorosa, refletindo seu compromisso com a integridade e a ética em todas as suas operações. A **Lawgic** repudia veementemente qualquer forma de corrupção e está empenhada em prevenir, detectar e combater práticas corruptas em todas as suas atividades comerciais.

Além disso, a **Lawgic** promove uma cultura organizacional que valoriza a transparência, a honestidade e a prestação de contas. Incentivamos a denúncia de quaisquer atividades suspeitas de corrupção e garantimos proteção aos denunciantes, assegurando que sejam tratados de forma justa e confidencial.

A **Lawgic** está comprometido em conduzir seus negócios com integridade e responsabilidade, contribuindo para um ambiente de negócios ético e justo. Ao adotar uma política anticorrupção sólida e implementar medidas eficazes de compliance, busca preservar a reputação e fortalecer a confiança dos clientes, parceiros e da sociedade como um todo.

## **13 POLÍTICA DE DIVERSIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Na **Lawgic**, há compreensão que são mais do que apenas um CNPJ; são uma união de CPFs. Valorizam e celebram a individualidade, a diversidade de experiências e perspectivas, reconhecendo que são as pessoas por trás dos números que impulsionam o sucesso.

A abordagem é centrada nas pessoas, priorizando a empatia, a colaboração e o respeito mútuo em todas as nossas interações. Acreditam que ao promover um ambiente onde cada indivíduo se sente valorizado e respeitado, pode potencializar a criatividade, a inovação e o bem-estar de todos.

Ao reconhecer e honrar a humanidade em cada integrantes, parceiros de negócios e todas as partes interessadas, reafirma o compromisso com uma cultura organizacional inclusiva, onde a diversidade é celebrada e os relacionamentos são construídos com base na confiança e no respeito mútuo.

## **14 RESPONSABILIDADE SOCIAL**

As iniciativas de responsabilidade social da **Lawgic** abrangem uma variedade de áreas, desde apoio a projetos educacionais e culturais até programas de voluntariado e ações ambientais. O fundamento é impactar de maneira positiva e significativa a vida das pessoas ao seu redor, promovendo o desenvolvimento social e econômico e o bem-estar coletivo.

Além disso, a **Lawgic** está comprometido com práticas empresariais éticas e sustentáveis em todas as suas operações. A busca minimizar seu impacto ambiental, promover a diversidade e a inclusão em seu local de trabalho e agir de forma transparente e responsável em todas as suas relações comerciais é um compromisso contínuo.

## **15 ANUÊNCIA E ADERÊNCIA**

Todos os Colaboradores são incentivados a compreender e concordar com as diretrizes estabelecidas neste Código, comprometendo-se a segui-las integralmente em suas atividades diárias. Isso inclui a adesão às políticas internas da **Lawgic**, bem como o cumprimento das

leis e regulamentos pertinentes ao seu trabalho. A anuência e aderência de cada indivíduo contribuem para o fortalecimento da cultura organizacional da **Lawgic**, promovendo um ambiente de trabalho ético, transparente e produtivo.

## 16 CANAL DE DENÚNCIAS

Na **Lawgic**, é prioridade manter um Canal Ético eficaz e acessível a todos os integrantes e parceiros de negócios e demais partes interessadas. Este canal serve como um meio seguro e confidencial para relatar quaisquer preocupações relacionadas a condutas antiéticas, violações de políticas internas, ou qualquer outra irregularidade observada no ambiente de trabalho.

A **Lawgic** está empenhado em garantir que todas as denúncias sejam tratadas de maneira imparcial, confidencial e transparente. Para assegurar isso, implementamos procedimentos de anonimização, permitindo que os relatos sejam feitos de forma anônima, se desejado, garantindo a proteção da identidade do denunciante.

Os relatos feitos através do Canal Ético são analisados de forma diligente, investigados conforme necessário, e as medidas apropriadas são tomadas para corrigir qualquer problema identificado.

O acesso a este canal pode ser feito através de:

Website: <https://www.semprocesso.com.br/>

E-mail: [canaldedenuncias@semprocesso.com.br](mailto:canaldedenuncias@semprocesso.com.br)

Todas as comunicações serão analisadas e tratadas de forma confidencial, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei nº 13.709/18.

## 17 RESPONSABILIDADE DO COMPLIANCE OFFICER

A **Lawgic** possui a designação de um Compliance Officer, cuja função é garantir que todas as políticas, regulamentos e diretrizes descritas neste código de ética e conduta sejam compreendidas, implementadas e seguidas por todos os integrantes e parceiros de negócios. O Compliance Officer também é responsável por conduzir treinamentos regulares sobre ética e conformidade, além de fornecer orientação e suporte para lidar com quaisquer questões éticas ou de conformidade que possam surgir.

Nome: FABIANA LEAL VIEIRA DE CASTRO

E-mail: fabiana.leal@semprocesso.com.br

Os integrantes e parceiros de negócios devem cooperar plenamente com o Compliance Officer e seguir suas diretrizes para garantir o cumprimento contínuo deste código e de todas as políticas relacionadas.

## 18 VIGÊNCIA

O presente Código de Ética e Conduta entra em vigor a partir de sua publicação e disponibilização a todos os Integrantes e Parceiros de negócios da **Lawgic**, permanecendo em vigor por prazo indeterminado, até sua atualização ou revogação.

## 19 CONCLUSÃO

É reconhecido que é impossível abranger todas as situações éticas imagináveis em um único documento. Portanto, a **Lawgic** confia no compromisso e no bom senso de todos os Integrantes e Parceiros de Negócios para manter os mais altos padrões de integridade. É importante lembrar que, ao representar a **Lawgic**, cada indivíduo está refletindo os valores e princípios institucionais.

Independentemente da situação, é fundamental que os Integrantes e Parceiros de negócios da **Lawgic** ajam com respeito para com as pessoas ao seu redor. Se presenciarem qualquer comportamento questionável ou que vá de encontro às normas estabelecidas neste Código, devem reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato ou à área de Recursos Humanos.

## 20 VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor a partir da data de sua aprovação. Ela permanecerá em vigor indefinidamente, a menos que seja revogada ou alterada por uma nova versão aprovada.

## 21 DIVULGAÇÃO

A presente Política está disponível a todos os eventuais interessados, no endereço eletrônico: <https://www.semprocesso.com.br/>

**22 CONTROLE DE REVISÕES**

Revisão n°	Descrição da Revisão	Responsável
N/A	Nova Política	Elaborado por Jean Marc Sasson, Lima Feigelson Advogados

Esta política passa a vigorar a partir de sua publicação e deve ser revisado sempre que fatos supervenientes alterarem o disposto neste documento.