



Programa de *Compliance*

Manual de Integridade e Conduta Ética

Elaborado por:

Comitê de Ética / Jurídico

Data: 07/11/2024

Aprovado por:

Diretoria Executiva – WLM

Data: 14/11/2024

Atualizado:

Data: 14/11/2024

Sumário

PREFÁCIO	1
1 INTRODUÇÃO	2
1.1 – Responsabilidades dos colaboradores	3
1.2 – Responsabilidades da WLM.....	3
1.3 – Responsabilidade e Monitoramento	4
1.4 – Penalidades por violação das regras previstas no MANUAL	4
1.5 – Dúvidas – O que fazer?.....	5
2 COMPLIANCE	6
2.1 – O que é <i>Compliance</i> , Objetivo e Princípios:	6
2.2 – Propósito, Visão e Valores da WLM.....	7
2.3 – Pilares do <i>Compliance</i>	8
2.4 – Ferramentas do <i>Compliance</i>	11
2.5 – Setores envolvidos.....	11
2.6 – Práticas Anticorrupção.....	12
2.7 – Licitação.....	14
2.8 – Doações e Patrocínios	15
2.9 – Prevenção à lavagem de dinheiro e do financiamento do terrorismo	15
2.10 – Concorrência leal e leis antitruste	16
2.11 – Privacidade de informações	18
2.12 – Sustentabilidade	19
2.13 – Responsabilidade Social	20
2.14 – Direitos Humanos e Ambiente de Trabalho.....	20
2.15 – Relacionamento com Fornecedores e Parceiros Comerciais:	25
2.16 – Presentes, Brindes e Hospitalidades.....	27
2.17 – Parentesco e Relacionamento Afetivo	29
2.18 – Recomendações e indicações de profissionais.....	29
2.19 – Bebidas alcoólicas, drogas e porte de armas	29
2.20 – Atividades Políticas.....	30
2.21 – Bens e Recursos da WLM	30
2.22 – Mídias Sociais	31
2.23 – Da Proteção de Dados Pessoais.....	32
3. APROVAÇÃO:	33

PREFÁCIO

A corrupção é um mal que afeta todos. Governos, cidadãos e empresas sofrem diariamente os seus efeitos. Combatê-la, portanto, depende do esforço conjunto e contínuo de todos, inclusive das empresas, que têm um papel extremamente importante nesse contexto.

A instituição da Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, despertou grande interesse e atenção sobre o tema do combate à corrupção e tem motivado intensas discussões no setor empresarial brasileiro, sobretudo diante da preocupação das empresas quanto à possibilidade de arcar com sanções severas no âmbito de um processo administrativo de responsabilização.

Além do caráter punitivo, a Lei Anticorrupção também atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas por uma empresa, que podem ser reconhecidas como fator **atenuante** em um eventual processo de responsabilização. O conjunto dessas medidas constitui o chamado **PROGRAMA DE INTEGRIDADE**.

O Decreto nº 11.129/2022 definiu no seu artigo 56 o que é Programa de Integridade:

"(...) programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional."

Na prática, o Programa de Integridade é um Programa de *Compliance* específico para **PREVENÇÃO, DETECÇÃO e REMEDIAÇÃO** dos atos lesivos previstos na Lei 12.846/2013.

O presente MANUAL tem como objetivo dar operacionalidade ao Código de Conduta aprovado pelo Conselho de Administração, em reunião realizada em 10 de março de 2014.

1 INTRODUÇÃO

O atendimento aos princípios que norteiam a cultura da WLM PARTICIPAÇÕES E COMÉRCIO DE MÁQUINAS E VEÍCULOS S.A. e Controladas (“WLM”) pressupõe que os colaboradores pautarão a sua conduta com observância ao disposto neste MANUAL DE INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA, preservando, ainda, a nossa identidade empresarial, base para o alcance e superação dos resultados esperados.

Este MANUAL estabelece os princípios e regras de conduta aplicáveis a todos os colaboradores da WLM, bem como transmite nossos valores a todos os parceiros – sejam clientes, fornecedores ou demais terceiros – de forma a assegurar a aplicação plena das diretrizes aqui contidas e a criação de um ambiente de negócios mais justo e eficiente nos mercados em que atuamos.

Todos os colaboradores da WLM devem atuar de maneira ética, cumprindo as leis, normas e orientações previstas neste MANUAL, bem como atuar de maneira íntegra em todas as atividades que precisem realizar. É dever de todos assegurar o completo entendimento das orientações aqui previstas.

Este MANUAL foi desenvolvido com a participação da Diretoria e do Comitê de Conduta da WLM e a sua não observância sujeitará o responsável às penalidades aqui descritas, além daquelas previstas na legislação em vigor.

Tratando-se de um documento público, a que todos têm acesso, não cabem alegações de desconhecimento de seu conteúdo.

A WLM esclarece que este MANUAL é parte das ações de integridade corporativa e completa as disposições relevantes do CÓDIGO DE CONDUTA, devendo ser interpretada de acordo com tais documentos, além das demais políticas correlatas que forem sendo divulgadas.

1.1 – Responsabilidades dos colaboradores

Cada profissional da WLM tem o dever de garantir a aplicação das normas previstas neste MANUAL, bem como de comprometer-se a atuar de forma íntegra e ética, comunicando ao Comitê de Conduta a violação das normas do Programa de *Compliance*, quando cometido por qualquer pessoa: colaboradores, diretores, clientes, fornecedores, investidores, e demais que tenham vínculo com a WLM.

1.2 – Responsabilidades da WLM

A WLM implementará a Política de Integridade e garantirá a sua execução:

- Por meio de palestras regulares a seus colaboradores, garantindo que todos tenham conhecimento e compreensão das normas aqui previstas;
- Incentivando o cumprimento das leis e normas aqui contidas;
- Difundindo seus valores aos colaboradores, clientes, investidores, fornecedores e demais que tenham vínculo com a mesma;
- Esclarecendo dúvidas sobre sua conduta;
- Proporcionando um ambiente de trabalho e ferramentas de acesso para que os colaboradores se sintam seguros para comunicar eventuais condutas antiéticas/ilegais, sem receio de retaliação;
- Fiscalizando a efetividade das ações implementadas.

1.3 – Responsabilidade e Monitoramento

A WLM deverá atualizar constantemente seus colaboradores sobre o conteúdo deste Manual.

Para tanto, o Comitê de Ética e o Recursos Humanos serão responsáveis pelo monitoramento da aplicação desta POLÍTICA.

1.4 – Penalidades por violação das regras previstas no MANUAL

O não cumprimento das normas previstas neste MANUAL sujeitará o profissional às penalidades administrativas, quais sejam: advertência, suspensão e/ou demissão, com ou sem justa causa, com base nas alíneas do Art. 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Salvo as faltas graves que justifiquem a imediata rescisão do contrato de trabalho por justa causa, as penalidades serão aplicadas de maneira gradativa, ou seja, sempre que possível, serão adotados primeiramente procedimentos corretivos e educativos, antes da aplicação mais severa prevista na Lei.

São exemplos de descumprimento da Política de Ética, que podem resultar em sanções:

- Desrespeitar ou incentivar o descumprimento das normas previstas neste Manual;
- Deixar de comunicar infração cometida por profissional, cliente ou fornecedor, de que tenha conhecimento;
- Criar obstáculos ou impedir que o profissional comunique o descumprimento das normas deste MANUAL.

1.5 – Dúvidas – O que fazer?

Ao identificar irregularidades no cumprimento deste MANUAL, os seguintes canais estão à disposição, para esclarecimento de dúvidas e recebimento de denúncias:

COMITÊ DE CONDUTA

O Comitê é composto por até quatro membros indicados pelo Conselho de Administração da WLM. Destes, três são membros fixos e um quarto é um membro rotativo, que deve ser o principal executivo do negócio relacionado à consulta ou à situação potencialmente antiética, ilegal, irregular ou questionável.

a. Endereço postal

Praia do Flamengo, nº 200, 19º andar (parte), Flamengo – Rio de Janeiro/RJ
CEP 22210.901

b. Canal de Denúncias

Web: www.compliancebox.com.br

Telefone: 0800-880-555

Link: <https://canaldedenuncias.compliancebox.com.br/ocorrencia/denuncia>



A WLM enfatiza que a privacidade e confidencialidade de dados dos colaboradores, clientes e fornecedores serão respeitadas, sendo a denúncia compartilhada apenas com aqueles que serão responsáveis por conduzir as investigações internas e tomar as medidas disciplinares aplicáveis.

É possível, também, optar pela denúncia anônima, através da plataforma Compliance Box, disponível 24 horas por dia, nos 7 dias da semana, através dos meios indicados acima (web ou telefone).

A WLM protegerá contra a prática de retaliação aqueles que realizarem, de boa fé, denúncias ou manifestarem preocupação com o descumprimento deste MANUAL.

2 COMPLIANCE

2.1 – O que é *Compliance*, Objetivo e Princípios:

Compliance é uma palavra inglesa, derivada do verbo “*to comply*”, que em Português significa estar de acordo, estar em conformidade com alguma lei, regra ou ordem.

Assim, quando uma empresa, ou alguém, está em *compliance* com a legislação, uma política ou determinadas normas, significa dizer que está de acordo com as mesmas.

O *Compliance* adquiriu notoriedade com a edição da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira), que estabeleceu a responsabilidade administrativa das pessoas jurídicas por atos contra a administração pública. Antes disso, o Brasil já possuía uma série de diplomas que versavam sobre atos lesivos à administração pública, quais sejam: Lei de Improbidade Administrativa, Lei de Licitações, Código Penal, além de Tratados e Convenções Internacionais - introduzidos em nosso ordenamento por meio de decretos legislativos – que têm grande relevância no combate à corrupção em nível mundial.

Em função da demanda atual, as empresas, investidores e mercado constataram a necessidade de implementar uma política de *Compliance*, a fim de garantir a efetividade ao cumprimento das leis, normas empresariais e execução das atividades laborais de maneira ética e íntegra.

A WLM está absolutamente comprometida em atuar de maneira ética, e não tolera atitudes não íntegras, sendo a mesma conduta esperada de seus colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais, investidores e quaisquer outras partes com as quais tenham vínculo.

Por meio deste MANUAL, são esperados os seguintes resultados:

- Reforçar a importância de agir de maneira *compliance*;
- Consolidar a WLM e suas controladas como empresas que atuam de maneira absolutamente ética;
- Garantir que todos tenham conhecimento sobre a obrigatoriedade de agir em conformidade com as leis e normas;
- Fornecer uma base sólida para a tomada de decisões, de acordo com as leis e normas;
- Garantir a interação das áreas responsáveis pelo *Compliance* da WLM;
- Garantir que cada equipe da empresa esteja devidamente qualificada em relação à sua área de atuação;
- Assegurar o cumprimento das responsabilidades contempladas nas descrições de cada cargo na empresa;
- Incentivar discussões sobre o Código de Conduta, explicando a importância de seu cumprimento.

2.2 – Propósito, Visão e Valores da WLM

A WLM busca atingir a satisfação de seus clientes, acionistas e colaboradores por meio da definição de objetivos e metas de desempenho, em um ambiente organizacional motivador, onde são estimulados o espírito empreendedor, a inovação e a melhoria contínua da eficácia da gestão.

Os valores da WLM estão voltados para a plena satisfação do cliente, com transparência, ética, qualidade, respeito ao indivíduo e ao meio ambiente, observando:

- **Foco no cliente:** Orientados para agregar valor ao negócio do cliente, colocando-se em seu lugar, para entender o que lhe é de valor, entregando-lhe o que foi negociado e foi prometido;

- **Espírito de servir:** Vontade genuína de servir. Servir não é ser serviçal, mas estar disponível para ajudar ao outro;
- **Respeito as pessoas:** O ser humano está no centro de tudo que fazemos. Tratamos todas as pessoas, sejam internas ou externas, com profissionalismo, dignidade e respeito, promovendo relacionamentos de transparência e de confiança;
- **Integridade:** Os princípios éticos e morais, as normas e políticas da empresa e as leis devem ser rigorosamente cumpridos, colocando-se os interesses coletivos acima dos interesses pessoais;
- **Sustentabilidade:** Compromisso com a comunidade onde atuamos e no bom uso dos recursos de forma a eliminar ou minimizar impactos ambientais, atentos à geração de valor à empresa e à sociedade;
- **Alto Desempenho:** Desafiar a si mesmo com atitude e ações efetivas, na busca pela excelência e na superação de metas.

2.3 – Pilares do *Compliance*

Os pilares do *Compliance* são a base para agir de maneira correta, íntegra, em conformidade com os ordenamentos vigentes.

Nossos líderes, colaboradores, fornecedores, investidores, e demais que tenham alguma conexão com a WLM, devem ser orientados a:

- Dar efetividade ao **MANUAL DE INTEGRIDADE**;
- Agir em conformidade com as **Leis, Decretos, Regulamentos**;
- Respeitar os princípios contábeis, as leis e os regulamentos para contabilizar

transações e emitir relatórios financeiros precisos, que reflitam a realidade da Companhia;

- Respeitar os **Contratos e Acordos** assinados pela WLM, atuando de maneira honesta e lícita, honrando os compromissos assumidos;
- Obter as **licenças e autorizações** necessárias, previamente, para o exercício das atividades da empresa;
- Atuar de maneira enérgica no **combate e prevenção a fraudes e corrupção**;
- Zelar pela **veracidade e a qualidade das informações**, garantindo que todos os registros contábeis sejam precisos, completos e verdadeiros; fazendo com que todos os relatórios enviados à CVM ou qualquer outra autoridade pública regulatória sejam completos e precisos;
- Se comprometer com a **defesa da Concorrência e Antitruste**, respeitando as Leis 12.529/11 e 8.884/94, além do Código de Ética da Marca SCANIA, sendo vedadas tratativas/discussões para: combinação de preços com concorrentes e divisão de clientes que venha a trazer prejuízos aos consumidores.

Todos os colaboradores devem assumir o compromisso de dar efetividade à seguinte Cláusula de Compromisso e Confidencialidade, cumprindo-a e fazendo cumprir:

A – É dever/obrigação legal de todo profissional da WLM manter e guardar sigilo de qualquer **“Informação Confidencial”** de que tenha conhecimento em razão de seu ofício ou qualquer outra finalidade, ainda que por acaso.

B – **“Informação Confidencial”** é toda e qualquer informação escrita ou verbal, tangível ou intangível da WLM, de empresas controladas, de empresas com quem a WLM mantém relações comerciais ou de terceiros em geral, que estejam sob a guarda, responsabilidade da WLM ou das empresas controladas, acobertadas por dever/obrigação de confidencialidade por disposição legal ou contratual, como por exemplo, mas não se limitando a estes significados: descobertas, ideias,

conceitos, “know-how”, técnicas, desenhos, projetos, especificações, diagramas, fórmulas, modelos, amostras, fluxogramas, programas de computador, discos, disquetes, fitas, todas as anotações, análises, compilações, previsões, estudos ou outros documentos ou arquivos;

C – As Informações Confidenciais poderão se revestir de qualquer forma: oral, por escrito, ou em qualquer outra forma, corpórea ou não, tais como, mas não apenas: fórmulas, algoritmos, processos, projetos, croquis, fotografias, plantas, desenhos, conceitos de produto, especificações, amostras de ideia, clientes, revendedores e/ou distribuidores, contratos, propostas, compromissos, preços, custos, definições, informações mercadológicas, invenções, ideias, etc.;

D – O **“Compromisso de Confidencialidade”** se constitui, basicamente, das seguintes obrigações pelo detentor das **“Informações Confidenciais”**:

- Manter confidencialidade (sigilo) sobre todas as **“Informações Confidenciais”** e não transmiti-las nem revelá-las a terceiros;

- Não discutir, perante terceiros, nem usar, divulgar, revelar ou dispor das **“Informações Confidenciais”** para outra finalidade que não aquelas estritamente relacionadas a sua atividade interna na WLM, cumprindo-lhe adotar cautelas e precauções adequadas no sentido de impedir o uso indevido das **“Informações Confidenciais”** por quaisquer pessoas não autorizadas;

- Guardar e manter a confidencialidade sobre todas as cópias, reproduções, sumários, análises, comunicados e documentos tidos como **“Informações Confidenciais”** ou nestas baseadas, devendo devolvê-los à WLM, quando solicitado, certificando a total destruição de todas as cópias referentes as **“Informações Confidenciais”**, assumindo, em caráter irrevogável e irretratável, o compromisso de sigilo e/ou confidencialidade, por tempo indeterminado, mesmo após seu desligamento ou desvinculação da WLM ou das empresas controladas, sob as penas da Lei;

E – A violação do dever de sigilo e/ou confidencialidade pode caracterizar ilícito civil, criminal e/ou

justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

2.4 – Ferramentas do *Compliance*

A fim de garantir a execução dos pilares do *Compliance*, a WLM utiliza as seguintes ferramentas:

- **Criação de políticas de conduta e procedimento;**
- **Educação e Treinamento**, por meio da realização de palestras e treinamentos, a fim de garantir a constante atualização e efetividade da ciência de seus colaboradores e partes relacionadas, sobre o Programa de *Compliance*;
- **Orientações disciplinares e sanções administrativas** por não agir em conformidade com o disposto no Manual de Integridade e Conduta Ética;
- **Criação de canais de denúncias – Comitê de Conduta**, responsável por receber denúncias e sanar dúvidas sobre procedimentos, condutas e quaisquer outras existentes, relacionadas ao Programa de *Compliance*;
- **Criação de estratégias de monitoramento contínuo do PROGRAMA DE INTEGRIDADE;**
- **Análise de riscos internos.**

2.5 – Setores envolvidos

Alguns setores da WLM estão, específica e diretamente, envolvidos na sinergia em monitorar, zelar pela integridade e garantir a execução da Política de *Compliance*.

A definição das responsabilidades de cada setor faz-se necessária a fim de evitar

trabalho em duplicidade, conflito de interesses e conhecimento dos deveres de cada um.

Neste âmbito, destacam-se o Jurídico, o Recursos Humanos e o Comitê de Conduta, sendo responsáveis por:

- **Recursos Humanos** – Receber e esclarecer dúvidas sobre o Programa de Integridade; realizar treinamentos constantes para atualização dos colaboradores; integrar os novos contratados, garantindo o entendimento dos conceitos aqui previstos; reforçar o conhecimento das medidas disciplinares cabíveis em caso de descumprimento deste MANUAL.
- **Jurídico** – Analisar e interpretar acordos, contratos e leis; auxiliar na elaboração e atualização do material de Integridade, a fim de ajudar no treinamento dos colaboradores; auxiliar na tomada de decisões que envolvam temas de *Compliance*, enviar periódicos, por meio de e-mail, sobre novas informações e legislações de interesse da WLM.
- **Comitê de Conduta** – Receber e esclarecer dúvidas sobre o Programa de Integridade; receber denúncias, apurar infrações e tomar as medidas cabíveis previstas no Código de Conduta e na legislação aplicável; propor melhorias no Programa de Integridade e nas relações de trabalho.

2.6 – Práticas Anticorrupção

Tendo em vista os grandes problemas mundiais relacionados à corrupção, em 2013 o Brasil adotou a Lei 12.846, também conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, que proíbe as seguintes condutas:

- I- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;

- III- Utilizar-se de pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV- Frustrar ou fraudar procedimentos licitatórios;
- V- Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- VI- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- VII- Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- VIII- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
- IX- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

A aprovação da Lei 12.846 despertou grande interesse e atenção sobre o tema do combate à corrupção e tem motivado intensas discussões no setor empresarial brasileiro, sobretudo diante da preocupação das empresas quanto à possibilidade de arcar com sanções severas no âmbito de um processo administrativo de responsabilização.

Para além do seu caráter punitivo, a referida Lei também atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas por uma empresa, que podem ser reconhecidas como fator atenuante em um eventual processo de responsabilização. O conjunto dessas medidas constitui o chamado **PROGRAMA DE INTEGRIDADE**, no qual compreende-se, dentre outras questões, que é dever de todos os colaboradores atuar em conformidade com a lei, reprimindo, também, condutas ilícitas identificadas em outros colaboradores, fornecedores, investidores, e demais partes relacionadas.

No mesmo sentido, os fornecedores de serviços e produtos deverão comprovar, sempre que solicitado pela WLM, a adoção de um Programa de Integridade, políticas e



procedimentos que visem à prevenção e combate à corrupção, fraudes e demais irregularidades previstas na legislação – em especial na Lei nº 12.846, de 2013 e sua regulamentação pelo Decreto nº 11.129/2022.

As punições e exigências estabelecidas na Lei Anticorrupção trouxeram à tona importantes reflexões sobre o papel das empresas na luta contra a corrupção. Entretanto, mais do que evitar possíveis penalidades, a WLM acredita que investir em integridade é bom para o próprio negócio, independentemente de qualquer tipo de responsabilização.

Cada vez mais o mercado vem valorizando empresas comprometidas com a INTEGRIDADE, que passam a ter uma vantagem competitiva diante dos concorrentes e critérios diferenciais na obtenção de investimentos, créditos ou financiamentos. Pensar em um ambiente de negócios íntegro possibilita evoluir para um mercado em que características éticas das empresas tornam-se um diferencial no mundo corporativo.

Assim, todos os colaboradores da WLM devem:

- Conhecer o Código de Conduta da WLM, assim como o seu Manual de Integridade e Conduta Ética, assumindo o compromisso de dar efetividade às normas, cumprindo-as e fazendo cumprir.
- Cumprir as normas e demais regulações aplicáveis às suas atividades.
- Transmitir as diretrizes aos parceiros da WLM, sejam clientes, fornecedores ou demais terceiros.
- Conhecer e cumprir todas as Políticas, Normas e Procedimentos aplicáveis ao seu cargo e atribuições.

2.7 - Licitação

Não é permitido a qualquer colaborador ou representante da WLM, atuar na elaboração de editais ou contribuir com as suas especificações, com exceção das consultas técnicas



realizadas pelo Poder Público, pelas vias legais.

Eventuais participações da WLM em processos de licitação, serão devidamente acompanhadas e monitoradas de forma a preservar a integridade e a legalidade destes processos, sobretudo, caso haja contratação na modalidade direta, com dispensa de licitação.

2.8 - Doações e Patrocínios

As doações e patrocínios realizados pela WLM devem ser em benefício de organizações legítimas e não ocorrer como troca de favores ou benefícios indevidos. Todas as doações e patrocínios deverão ser aprovados previamente pela diretoria da empresa, que analisará, entre outros fatores, a legalidade da operação, a reputação da organização beneficiada e o projeto em si.

A WLM respeita a legislação vigente e, por isso, não faz doações ou contribuições de qualquer forma a campanhas eleitorais, partidos políticos, candidatos a cargos públicos e afins, estando de acordo com a Lei das Eleições (nº 9.504/97).

2.9 - Prevenção à lavagem de dinheiro e do financiamento do terrorismo

O crime de lavagem de dinheiro caracteriza-se por um conjunto de operações comerciais ou financeiras que buscam a incorporação na economia de cada país, de modo transitório ou permanente, de recursos, bens e valores de origem ilícita e que se desenvolvem por meio de um processo dinâmico que envolve, teoricamente, três fases independentes que, com frequência, ocorrem simultaneamente.

Para disfarçar os lucros ilícitos sem comprometer os envolvidos, a lavagem de dinheiro realiza-se por meio de um processo dinâmico que requer: primeiro, o distanciamento dos fundos de sua origem, evitando uma associação direta deles com o crime; segundo, o disfarce de suas várias movimentações para dificultar o rastreamento desses recursos; e terceiro, a disponibilização do dinheiro novamente para os criminosos depois de ter sido suficientemente movimentado no ciclo de lavagem e poder ser considerado "limpo".

O financiamento ao terrorismo, por sua vez, consiste na dissimulação de recursos destinados a atividades terroristas. Esses recursos podem ser provenientes de organizações criminosas envolvidas em atividades ilícitas. Os métodos utilizados para ocultar o vínculo entre as fontes de financiamento e os terroristas são, muitas vezes, semelhantes aos empregados na lavagem de dinheiro. Contudo, frequentemente os terroristas utilizam recursos de origem legal para reduzir o risco de detecção antes da realização de suas atividades.

A WLM condena e não admite práticas relacionadas à lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo em suas operações e negócios. Para isso, trabalha somente com empresas, fornecedores e colaboradores idôneos, cujas atividades empresariais se processem em conformidade com a lei.

Todos diretores, administradores, gestores e colaboradores devem estar sempre atentos às ações e condutas suspeitas, devendo reportar ao Comitê de Conduta sempre que houver suspeita de alguma atividade ilegal envolvendo fornecedores, clientes, outros colaboradores e demais terceiros objetivo de prevenir e combater tais situações que, quando identificadas, deverão ser adequadamente reportadas aos setores competentes, conforme previsto na “Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo”.

Os colaboradores devem, ainda, cumprir todos os procedimentos contábeis e registros financeiros de quaisquer valores que ingressem na WLM.

2.10 – Concorrência leal e leis antitruste

O presente MANUAL tem por objetivo, ainda, orientar e exigir que os colaboradores internos e externos da WLM cumpram a Lei de Defesa da Concorrência Brasileira (Lei 12.529 de 2011), a fim de garantir a livre concorrência nas suas atividades e prevenir infrações quanto às condutas inadequadas no relacionamento com concorrentes – quando do exercício de suas funções e atividades em nome da empresa.

Na atividade comercial da WLM não são admitidas práticas que prejudiquem o exercício da livre concorrência, sendo proibidas pela legislação, dentre outras:

- Limitar ou impedir o acesso de novas empresas ao mercado;
- Utilizar meios enganosos para provocar a oscilação de preços de terceiros;
- Regular mercados de bens ou serviços, estabelecendo acordos para limitar ou controlar a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico, a produção de bens ou prestação de serviços, ou para dificultar investimentos destinados à produção de bens ou serviços ou à sua distribuição;
- Vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo;
- Exercer ou explorar abusivamente direitos de propriedade industrial, intelectual, tecnologia ou marca.

Ressalte-se que todos os colaboradores devem ter consciência da sua responsabilidade e do compromisso assumido com a empregadora (WLM), afastando de si a prática da atividade profissional de forma **concorrencial**, que acarreta prejuízos e a diminuição da produção, violando, assim, o contrato laboral em vigor. **O exercício de atividade concorrencial pelo profissional estará sujeito às penalidades descritas na legislação trabalhista brasileira e constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (art. 482 da CLT).**

Além disso, **não é permitida a divulgação de informações estratégicas da WLM a terceiros**. Em qualquer troca de informações confidenciais que seja necessária, desde que de acordo com a legislação em vigor e sem violação desta POLÍTICA, é obrigatória a celebração de um Acordo de Confidencialidade no padrão estabelecido pela WLM.

Todos os colaboradores e Diretores devem manter o sigilo das informações confidenciais e estratégicas, não divulgando ou permitindo a divulgação a qualquer pessoa ou entidade, exceto através de consentimento por escrito emitido pela diretoria WLM.

2.11 – Privacidade de informações

A **Política de Segurança da Informação** da WLM tem o objetivo de delinear a utilização aceitável dos ativos de informação da empresa, definindo diretrizes, normas, procedimentos e instruções que orientem seus colaboradores e demais terceiros. Tal Política informa sobre os mecanismos de segurança utilizados para proteger as informações.

Além disso, a WLM está empreendendo todos os esforços para adequar seus processos internos à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, nº 13.709/2018 (LGPD), que trata da preservação da liberdade, da intimidade e da privacidade dos dados pessoais coletados e confiados a terceiros, especialmente aqueles arquivados e gerenciados em ambientes virtuais.

No que tange ao tratamento dos dados pessoais, é dever da WLM e de seus colaboradores:

- (i) Tomar todas as medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito;
- (ii) Manter registro das operações de tratamento dos dados pessoais;
- (iii) Envidar seus melhores esforços para garantir que os agentes de tratamento e qualquer pessoa que intervenha em uma das fases do tratamento de dados cumpra com o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados, de modo a garantir a segurança da informação, a titularidade dos dados e os direitos fundamentais de liberdade, intimidade e privacidade do titular.

De acordo com as responsabilidades sobre privacidade e segurança da informação, a WLM tem como base:

- Introduzir programas educacionais para todos os colaboradores sobre os requerimentos de privacidade de dados e segurança da informação, incluindo orientação contínua de novos avanços;
- Monitorar todas as leis e regulamentos relacionados à privacidade e

segurança da informação, incluindo tendências emergentes que podem culminar em transformações no ambiente empresarial;

- Estabelecer e aplicar procedimentos de notificação de incidentes e violação de dados privados;
- Criar e reforçar políticas disciplinares que tratem de eventuais violações cometidas por colaboradores e parceiros de negócios, a fim de que cumpram as políticas de segurança de dados e privacidade da WLM, além da legislação específica;

2.12 – Sustentabilidade

Em setembro de 2015, representantes dos 193 Estados-membros da ONU reconheceram que a erradicação da pobreza, em todas as suas formas e dimensões, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Ao adotarem o documento **“Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”**, os países comprometeram-se a tomar medidas transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável durante esses 15 anos (2015 a 2030).

A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro.

De tal forma, a WLM conta com a parceria de seus colaboradores, fornecedores de produtos e serviços e, ainda, todos os parceiros comerciais da empresa para atender aos requisitos legais ambientais aplicáveis aos seus negócios e cadeia de valor, nos âmbitos federal, estadual e municipal, por meio de leis, decretos, resoluções, portarias, normas e procedimentos.

A empresa está constantemente aprimorando seus processos e implementando



políticas e ações que minimizem os impactos negativos de suas atividades ao meio ambiente, conscientizando seus colaboradores, fornecedores, acionistas, clientes e a comunidade em geral.

Todos os colaboradores devem atuar de forma responsável, identificando e prevenindo riscos ambientais no curso de suas atividades, informando imediatamente as instâncias cabíveis (incluindo o Comitê de Conduta) qualquer situação que possa causar danos ao meio ambiente.

2.13 – Responsabilidade Social

A WLM está comprometida com o apoio às ações de responsabilidade social e promoção do desenvolvimento sustentável, com respeito aos direitos humanos, não tolerando a utilização de mão de obra infantil ou forçada em qualquer nível de sua organização.

Deve ser denunciado ao Comitê de Conduta:

- O desrespeito a quaisquer pessoas, inclusive colegas de trabalho;
- A utilização de trabalho infantil ou forçado nos locais de trabalho;
- A permissão de exploração infantil nos locais de trabalho.

2.14 – Direitos Humanos e Ambiente de Trabalho

A relação da WLM com seus colaboradores e a relação entre colaboradores deve ser baseada nos princípios de confiança mútua, respeito, bem como na consciência da necessidade de se tratar o próximo com dignidade.

A WLM não tolera qualquer forma de violação aos direitos humanos, seja sob a forma de preconceito, discriminação ou assédio, tanto no relacionamento entre colaboradores quanto entre colaboradores e terceiros, seja em virtude de raça, classe social, religião, filiação política, nacionalidade, gênero, orientação sexual, idade, condição física, psicológica ou qualquer outra característica.

Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos, não serão, sob qualquer hipótese, admitidas.

Os mesmos princípios descritos deverão ser observados quando da contratação, promoção ou determinação da remuneração de colaboradores ou prestadores de serviço. A WLM defende diretrizes de recursos humanos justas, baseadas em desempenho meritocrático, deixando claras as expectativas que pautam os processos de avaliação e promoção.

Na WLM, o ambiente de trabalho deve ser mantido em conformidade com as regras e melhores práticas de responsabilidade social, saúde e segurança do trabalho, conforme regulação aplicável.

Os colaboradores não devem:

- Constranger, ameaçar ou intrometer-se na vida privada dos colegas de trabalho;
- Fazer brincadeiras ofensivas, assim como piadas indevidas e uso de “palavrões”;
- Realizar campanhas ou ações de natureza política ou religiosa no ambiente de trabalho;
- Praticar qualquer tipo de assédio, ataques verbais, não verbais e físicos ou comportamentos que de alguma forma molestem outra pessoa, prezando pelo respeito aos integrantes da empresa e demais terceiros.

Além dos colaboradores, a conduta de intolerância a qualquer forma de assédio, constrangimentos e/ou intimidações, seja em gestos ou em palavras, é de igual forma, imprescindível a todos os prestadores de serviços e demais fornecedores.

Qualquer profissional que tenha conhecimento de condutas inapropriadas deve denunciar, **imediatamente**, a um dos canais de comunicação expostos neste MANUAL. Estará garantido à vítima, ao denunciante e/ou à testemunha seu direito ao sigilo.

a. Assédio

Marie France Hirigoyen (pesquisadora francesa, psiquiatra, psicanalista) definiu as quatro modalidades de comportamento assediador:

- **Deterioração proposital das condições de trabalho;**
- **Isolamento e recusa de comunicação;**
- **Atentado contra a dignidade;**
- **Violência verbal, física e sexual.**

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o profissional a situações humilhantes e constrangedoras (habituais e intencionais), capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física.

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Artigo 216-A do Código Penal). A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência, incluindo as relações laborais.

A principal forma de prevenir o assédio no trabalho é por intermédio da **INFORMAÇÃO**. Garantir que todos saibam o que é assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a eliminação dessa prática.

A WLM, por meio do PROGRAMA DE INTEGRIDADE, adota como medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instruir e divulgar o Código de Conduta da WLM, enfatizando que o assédio é incompatível com os princípios organizacionais e constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do ofensor;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis colaboradores e ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

No dia 12 de março de 2019, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei que define como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Esse Projeto de Lei tramita desde 2001 e propõe modificar o Código Penal inserindo o artigo 146-A.

Segundo o texto aprovado, o crime de assédio moral foi definido como o ato de: “[o]fender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de um a dois anos de detenção, além de multa e de eventuais outras penas aplicáveis a crimes conexos. A pena pode ser agravada em um terço, se o crime for praticado contra menor de 18 anos. Em 13 de março de 2019, o Projeto de Lei foi encaminhado ao presidente do Senado Federal para apreciação.

A promoção de políticas tendentes a evitar práticas de assédio no âmbito do trabalho é responsabilidade de todos os colaboradores, **não sendo tolerada qualquer omissão por parte dos superiores hierárquicos do eventual assediador ou dos gestores da empresa.**

b. Inclusão e diversidade

A inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, incluindo mulheres, negros, refugiados e pessoas com deficiência, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. A WLM trabalha constantemente para criar um ambiente inclusivo e diverso, apoiando iniciativas que contribuam

para dar efetividade aos seus objetivos, tendo como princípio o fato de que todos são diferentes.

O acesso de pessoas com deficiência (PCD) ao mercado de trabalho, por exemplo, é um importante aspecto do processo de inclusão por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades.

O artigo 27 da convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência estabelece que todos têm direito a oportunidades iguais de trabalho. Muitos países, assim como o Brasil, contam com uma legislação trabalhista que favorece a inclusão de PCDs no trabalho, especialmente por meio de cotas.

A WLM, portanto, não tolera qualquer injustiça, discriminação ou *Bullying* (críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos) em seu ambiente de trabalho, sendo certo que todas as irregularidades deverão ser relatadas nos canais de comunicação ao Comitê de Conduta.

Apoiar a diversidade e a inclusão é importante para todos, pois toda vida é digna e merece respeito.

c. Combate a práticas discriminatórias contra a mulher:

A igualdade de gênero (ou *igualdade entre mulheres e homens*) não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável.

A Agenda 2030 da ONU estabeleceu como Objetivo 5 de Desenvolvimento Sustentável a **Igualdade de Gênero**, diante da crescente evidência de que a igualdade entre mulheres e homens tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável.

Têm destaque as seguintes metas do Objetivo 5, adotadas pela WLM:

- ✓ Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- ✓ Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- ✓ Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- ✓ Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

Atenta às normas nacionais e internacionais, a WLM mantém o compromisso de promover práticas favoráveis à isonomia entre mulheres e homens, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional.

Todas as iniciativas voltadas ao combate de práticas discriminatórias contra a mulher serão prestigiadas e endossadas pela WLM.

2.15 – Relacionamento com Fornecedores e Parceiros Comerciais:

A WLM acredita que agir de forma correta e transparente é fundamental em qualquer parceria e, por isso, espera que seus colaboradores observem se os **parceiros externos** da empresa seguem os seguintes Princípios de Conduta:

- ✓ Atuar de forma positiva com ética, objetividade, honestidade, dignidade, respeito, lealdade, cortesia, respeito mútuo e colaboração;
- ✓ Comprometer-se quanto à veracidade de quaisquer informações prestadas às empresas da WLM, tais como jurídico-fiscais, econômico-financeiras, saúde e segurança, meio ambiente, trabalhistas, direitos humanos, qualidade, capacitação profissional dos prestadores de serviço, entre outras;
- ✓ Conhecer e cumprir integralmente todas as leis e regulamentos dos locais em que operam ou desempenham suas atividades, incluindo, mas não se limitando, às leis relacionadas ao trabalho, imigração, saúde, segurança e meio ambiente;
- ✓ Cumprir as cláusulas contratuais, conforme o escopo contratado, observando os níveis de qualidade, excelência e pontualidade na entrega;
- ✓ Repudiar e denunciar quaisquer atos ilícitos e abusivos, como corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, sonegação de impostos, pirataria, entre outros;
- ✓ Não divulgar informações confidenciais da WLM, sendo certo que é assim considerada toda e qualquer informação confiada pela WLM aos seus parceiros externos;
- ✓ Praticar concorrência de maneira justa no mercado e pelos negócios com a WLM, sem utilização de incentivos ou vantagens ilegais ou impróprias;
- ✓ Zelar pelo patrimônio da empresa e dos clientes;
- ✓ Não praticar qualquer forma de assédio moral, sexual, constrangimentos ou intimidações, seja em atitudes ou palavras;
- ✓ Evitar quaisquer transações, negócios ou situações que possam gerar ou caracterizar conflito de interesse em relação a colaboradores das empresas pertencentes à WLM ou agentes públicos. Por conflito de interesse entende-se qualquer situação na qual os interesses

peçoais de qualquer profissional da WLM influenciem inapropriadamente seu juízo de valor em relação ao negócio ou estejam em conflito com suas obrigações para com a empresa;

- ✓ Buscar formalizar a comunicação de informações importantes sempre por meio escrito.

2.16 - Presentes, Brindes e Hospitalidades

- PRESENTES:** Quaisquer itens que tenham valor de comercialização e que não possuam caráter promocional.
- BRINDES:** Quaisquer itens sem valor comercial, utilizados para promover uma marca, tais como cortesias comerciais incluindo o logotipo da empresa concedente.
- HOSPITALIDADES:** Quaisquer itens que aumentem o nível de conforto ou bem-estar de um indivíduo ou grupo de indivíduos. Hospitalidades incluem, mas não se limitam, a hospedagens, viagens, passeios, entretenimento, ingressos para eventos esportivos e culturais, entre outros.

É vedado aos colaboradores, executivos e diretores da WLM receber ou oferecer a clientes, fornecedores e prestadores de serviços, quaisquer presentes, brindes ou hospitalidades que ultrapassem a importância de R\$ 300,00 (trezentos reais).

Caso o presente, brinde ou hospitalidade exceda o limite de R\$ 300,00 (trezentos reais) e não seja possível devolvê-lo, por questões culturais ou de relacionamento, o item deve ser encaminhado ao Recursos Humanos, que irá submeter o caso à diretoria.

Presentes, brindes e hospitalidades poderão ser concedidos e/ou recebidos somente se preencherem os seguintes requisitos:

- ✓ Estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos, Política Anticorrupção e demais políticas corporativas aplicáveis;
- ✓ Sejam concedidos ou recebidos de forma transparente, não secreta, sem

aparência de impropriedade e não gerem qualquer constrangimento em caso de exposição pública para a WLM ou seus colaboradores;

- ✓ Sejam concedidos e/ou recebidos sem qualquer expectativa de reciprocidade, obrigação ou favor em troca.

Excepcionalmente, presentes ou hospitalidades com valor superior a R\$ 300,00 (trezentos reais) poderão ser recebidos pelos colaboradores da WLM, caso sejam oriundos de SORTEIOS e desde que sejam formalmente reportados ao Recursos Humanos por e-mail, em até 03 (três) dias úteis.

Em nenhuma hipótese, os presentes, brindes ou hospitalidades devem ser recebidos em residências dos colaboradores da WLM. Caso isso venha a ocorrer, o fato também deve ser comunicado formalmente ao Recursos Humanos em até 03 (três dias) úteis.

A concessão de presentes, brindes e hospitalidades para servidores e agentes públicos, de qualquer natureza não é permitido, independente do valor. Exceções à regra devem ser previamente aprovadas pela diretoria, desde que o brinde ou cortesia seja dado como parte de um evento com uma Conexão Comercial e consistir em brindes comuns da marca WLM ou itens similares com um claro propósito de marketing e baixo valor.

Para garantir transparência nas interações com servidores e agentes públicos, o colaborador nunca deve atuar sozinho, devendo sempre estar acompanhado de outro representante da WLM. As reuniões devem ser formalizadas com ata, registrando participantes, conteúdo e decisões.

Na hipótese de concessão em ocasiões protocolares, festivas e/ou comemorativas, os seguintes requisitos devem ser observados:

- (i) Respeitar os limites estabelecidos neste MANUAL;
- (ii) Respeitar as regras do Código de Ética e Conduta as quais o agente/servidor público esteja sujeito;
- (iii) Revestir de transparência a concessão, a fim de descaracterizar a aparência de indevida ou imprópria.

É expressamente vedada a concessão e/ou recebimento de quaisquer presentes ou hospitalidades em dinheiro ou equivalentes em dinheiro, tais como: ações ou empréstimos.

2.17 - Parentesco e Relacionamento Afetivo

A WLM oferece um ambiente inclusivo e de valorização do profissional e, portanto, as relações de parentesco e afetivas dentro da empresa são respeitadas. No entanto, alguns cuidados devendo ser observados, para que não haja nenhum tipo de privilégio ou vantagem indevida.

Os colaboradores com poder de decisão sobre os negócios da WLM que possuam parentesco em linha ascendente e descendente, até 2º grau com indivíduos (marido, esposa, companheiro, companheira, pais, avós, filhos e netos) que possam impactar nas decisões empresariais, devem comunicar formalmente ao Jurídico, o qual verificará a existência das situações que caracterizam conflito de interesse.

Confirmado o conflito de interesse, o empregado terá a atividade conflitante transferida para outro empregado, que não esteja caracterizado nessa situação.

Para que o conflito de interesse acima seja configurado, não é necessário que ocorra nenhum dano à administração pública, benefício à empresa ou vantagens indevidas para uma das partes, bastando a existência da relação fática.

2.18 - Recomendações e indicações de profissionais

A indicação de profissionais para contratação será sempre bem-vinda, no entanto, esse processo precisa ocorrer de forma clara e objetiva, para que não haja prejuízos ou privilégios a qualquer aspirante a uma posição interna.

Recebida ou não alguma indicação ou recomendação de profissional, todos os candidatos concorrerão em igualdade e serão submetidos às mesmas avaliações técnicas aplicadas pela empresa, sem que haja privilégios ou benefícios indevidos a qualquer candidato.

2.19 - Bebidas alcoólicas, drogas e porte de armas

Os colaboradores não poderão consumir ou estar sob a influência de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas ou substâncias entorpecentes nas dependências das empresas, ou desempenhar atividades externas relacionadas a estas, nessas condições.

Também não é permitido o porte ou guarda de quaisquer armas nas dependências das empresas ou em atividades externas relacionadas a estas, com exceção dos profissionais de segurança, autorizados por lei e por contrato, para tanto.

2.20 - Atividades Políticas

A WLM apoia e incentiva ações que visam a construção de políticas públicas, especialmente voltadas para o combate à corrupção e à melhoria de vida dos cidadãos.

Entretanto, a WLM não contribui de forma direta ou indireta a partidos políticos, candidatos e seus representantes, sindicatos ou quaisquer organizações políticas, nos termos da legislação nacional.

Os colaboradores possuem liberdade de filiação política bem como de se candidatarem a cargo políticos, porém, não poderão utilizar qualquer informação, bens ou recursos da empresa para as atividades políticas. Ao se candidatarem a cargos políticos, os colaboradores deverão informar a área de Recursos Humanos e ao departamento Jurídico, para análise de possível existência de conflito de interesse.

Não é permitido aos colaboradores utilizarem quaisquer vestimentas ou objetos com conotações políticas nas dependências da WLM ou externamente, enquanto estiverem representando a empresa, assim como é vedado aos colaboradores utilizarem os meios eletrônicos da empresa para divulgação de notícias políticas e realização de campanhas.

2.21 - Bens e Recursos da WLM



Todos os bens e recursos disponibilizados pela empresa aos colaboradores pertencem exclusivamente a WLM, salvo previsão expressa em contrário.

A WLM orienta seus colaboradores a não armazenarem quaisquer dados pessoais nos softwares e equipamentos da empresa.

A WLM poderá requerer e acessar remotamente todos os bens e recursos disponibilizados aos colaboradores, mediante aviso prévio aos colaboradores e em conformidade com as leis aplicáveis. Neste sentido, a WLM poderá acessar, revisar, copiar, coletar, exportar, transferir, capturar imagens de quaisquer dados (incluindo informações pessoais) armazenados em contas de e-mail corporativo, bem como de qualquer outro software ou equipamento de propriedade do grupo, respeitando os limites legais e assegurando a privacidade dos dados pessoais, conforme previsto na legislação vigente.

Toda comunicação com clientes, fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros comerciais da WLM, deverá ser realizada através dos meios oficiais disponibilizados pela empresa, não devendo ser utilizada qualquer outra ferramenta ou plataforma de comunicação não homologada e autorizada expressamente pela empresa.

A utilização de outras ferramentas, sejam pagas ou gratuitas, deverá sempre ser autorizada expressamente pela diretoria da WLM.

A utilização dos bens e recursos da WLM, como computadores, celulares, impressoras, automóveis, equipamentos e softwares, está condicionada ao exercício do trabalho e desempenho da função de cada colaborador, não podendo serem utilizados para fins pessoais.

2.22 - Mídias Sociais

As mídias sociais fazem parte da estratégia de comunicação da WLM com seus clientes, terceiros e comunidade onde atua. Todavia, são meios que também promovem extrema visibilidade da empresa e, por isso, cuidados precisam ser tomados.

- A gestão dos perfis da WLM nas mídias sociais é de responsabilidade exclusiva do setor de Marketing;
- Nenhum colaborador da WLM poderá se manifestar em redes sociais em nome da empresa, ainda que para promover a sua defesa e o assunto seja de seu domínio, exceto quando autorizado previamente pela empresa para este ato específico;
- Publicações oficiais realizadas pela WLM ou notícias públicas divulgadas por outras empresas ou imprensa, desde que estas não sejam pejorativas ou prejudiciais para a empresa, poderão ser repostadas por seus colaboradores, em seus perfis pessoais;
- Não é permitida a divulgação de vídeos ou fotos nas dependências da WLM, de suas operações ou ainda de eventos externos realizados pela empresa, exceto caso esses materiais estejam disponíveis no website ou nas mídias da própria empresa.

A WLM respeita a liberdade de expressão de seus colaboradores em seus perfis particulares, desde que não os utilize para denegrir a imagem da empresa, dos demais colaboradores ou de seus parceiros comerciais.

2.23 - Da Proteção de Dados Pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei n.º 13.709/2018 (“LGPD”) dispõe sobre o tratamento de Dados Pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

A WLM e seus colaboradores deverão tomar as medidas cabíveis a fim de assegurar que os dados pessoais sejam coletados, acessados e/ou tratados somente por colaboradores que necessitem dessas informações, na realização de suas tarefas, e que sejam coletados apenas dados



estritamente necessários à realização das atividades da WLM, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

É terminantemente vedada a divulgação de dados pessoais coletados e tratados pela WLM a terceiros, salvo quando for indispensável, oportunidade em que deverá ser obtido o consentimento expresso do titular do dado através da assinatura do Termo de Consentimento, ressalvados os casos em que há previsão legal para a dispensa do consentimento, conforme hipóteses previstas nos artigos 7º e 11 da lei 13.709/18 (“LGPD”).

O Programa de Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados da WLM visa a adequação de procedimentos internos de proteção de dados que deverão ser adotados por todos os colaboradores. Ao concordar com este Manual de Conduta, o profissional atesta estar ciente do Programa de Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados da WLM, bem como do compromisso com a segurança de todo e qualquer dado pessoal controlado pela WLM, garantindo sua integridade e eximindo o controlador de responsabilidades por vazamento intencional de dados controlados pela WLM.

Eventuais dúvidas sobre o Programa de Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados da WLM deverão ser encaminhadas para o endereço eletrônico do Comitê de LGPD: lgpd@wlm.com.br ou para o endereço eletrônico do nosso Encarregado de Dados – DPO (Data Protection Officer), responsável pela proteção de dados: dpo@wlm.com.br.

3. APROVAÇÃO:

O presente **MANUAL DE INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA** foi aprovado pela Diretoria Executiva da WLM em reunião realizada em 14 de novembro de 2024.

Fernando Maurício Araújo Guimarães – Diretor-Presidente

Leandro Cardoso Massa – Diretor Financeiro e de Relação com Investidores