

A photograph of three people walking through a modern office hallway. On the left, a woman with curly hair and glasses wears a light pink coat over a white top and jeans, carrying a stack of colorful folders. In the center, a woman with long dark hair wears a brown blazer over a light blue shirt and tan pants, holding a tablet. On the right, a man with curly hair and glasses wears a denim jacket over a striped shirt and tan pants, holding a white folder. They are all smiling and appear to be in a collaborative work environment. The hallway has wooden floors, white shelving units, and large windows in the background.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Conteúdo

I. Introdução	4	VI. Política de diversidade e não discriminação	22
II. Aplicação	5	VII. Monitoramento e cumprimento do Código	23
III. Valores, princípios corporativos e conduta esperada	6	VIII. Procedimento de denúncia	24
IV. Pautas específicas de conduta	8	IX. Medidas disciplinares	25
V. Dos conflitos de interesses	19		



Hoje estou aqui para reafirmar com vocês os valores que têm nos norteado e que devem continuar direcionando nossa jornada: integridade, compromisso e ética em todas as ações. Nossa empresa foi construída com base na confiança, no respeito e na responsabilidade.

Cada um de nós, em sua função, tem a responsabilidade de agir com transparência, promovendo um ambiente de trabalho onde a honestidade e a integridade sejam princípios fundamentais. A ética não é apenas um conceito; é uma prática diária que direciona nossas decisões e a maneira como interagimos entre nós e com nossos clientes, fornecedores e parceiros. Agir com integridade significa fazer o certo, mesmo quando ninguém está olhando.

Convido-os a sempre manter esses valores no centro do nosso trabalho, diariamente. A coerência entre nossas palavras e ações fortalece nossa cultura corporativa e nos permite construir relacionamentos sólidos e duradouros. Agradeço profundamente seu compromisso com esses princípios e confio que, juntos, continuaremos contribuindo para uma empresa ética, responsável e de excelência.

Atentamente.

Marcelo Castiglione Veloso

Gerente General SONDA

Introdução

O Código de Ética e Conduta da SONDA (o “Código”) está baseado em um conjunto de princípios e valores que norteiam a ação da empresa, desde a sua criação, em conformidade com os altos padrões e normas legais que devem ser observados no comportamento, condutas, decisões do Conselho de Administração, Executivos e Colaboradores da SONDA S.A. e suas filiais no desenvolvimento de suas atividades.

A reputação da companhia, junto com seus clientes e funcionários, constituem um dos principais ativos da SONDA. Portanto, o cumprimento do presente Código é essencial para mantermos uma imagem corporativa sólida.





II. Aplicação

- a) Este Código se aplica, indistintamente, aos colaboradores, directores, administradores e conselheiros da SONDA S.A. e suas filiais, doravante, todos conjuntamente denominados como SONDA.
- b) Fornecedores de bens e serviços e terceiros em geral devem conhecer as disposições do Código e observar seus termos em todos os atos ou contratos, com ou em nome da SONDA.

III. Valores e princípios corporativos e conduta esperada



a) Nosso propósito

Contribuir para melhorar a qualidade de vida das pessoas, inovando e agregando valor por meio de soluções tecnológicas que desenvolvam e transformem o negócio e atividades de nossos clientes.



b) Valores corporativos

Na SONDA tem sido vital a existência de um conjunto de princípios e valores, aos quais os

colaboradores são convidados a aderir:

Empresa de pessoas:

Queremos gerir o talento num ambiente de trabalho motivador, exigente e afetuoso, que permita atingir seu potencial máximo, buscando o desenvolvimento profissional e realização pessoal de todos os colaboradores.

Vocação de serviço: Somos movidos por uma profunda vocação de servir com paixão e atender nossos clientes da melhor forma, colocando-os no centro de nossas ações.

Agilidade: Queremos ser reconhecidos por sempre buscar soluções simples e efetivas, com permanente disposição para mudança e ação.

Atitude positiva:

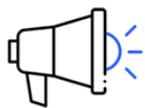
Buscamos progredir aprimorando nossas habilidades e assumindo as oportunidades de melhoria como novos desafios.

Sobriedade: Buscamos nos destacar pelo estilo simples e sóbrio, zelando por nossos recursos.



Nosso propósito é contribuir para melhorar a qualidade de vida das pessoas.





c) Transmissão de valores

A empresa acredita que a melhor forma de transmitir seus valores, princípios, boas práticas e diretrizes de conduta é através do exemplo por parte de todos os colaboradores da SONDA S.A. e suas filiais.



d) Responsabilidade

Os colaboradores da SONDA devem atuar com responsabilidade e fazer sempre o correto, conforme as regras, atentando-se ao presente Código como referência.



e) Aderência à ética e à legalidade

A SONDA busca atingir seus objetivos de negócios com base na qualidade de seus produtos e serviços, e no trabalho bem feito e honesto, rejeitando todas as condutas impróprias e/ou ilegais.



f) Princípios fundamentais

A SONDA conduz seus negócios observando os mais altos padrões éticos, com respeito às pessoas, à vida e liberdade, fomentando a responsabilidade e o cumprimento das normas de boa convivência, permitindo que as metas e objetivos profissionais de seus colaboradores possam ser

alcançados adequadamente.

A SONDA procura desenvolver e progredir, mantendo-se sólida, digna de respeito e confiança com todas as partes onde interage, com base na adesão às normas indicadas e no cumprimento da legislação vigente.

É compromisso da SONDA sempre agir de maneira correta e transparente com seus colaboradores, clientes, investidores, bancos, fornecedores e prestadores de serviços, relacionar-se com respeito com seus competidores e exercer com responsabilidade a sua função social.

A SONDA manterá um ambiente de respeito e igualdade com seus colaboradores e terceiros,

rejeitando todo tipo de ato discriminatório por motivos pessoais ou arbitrários.

Nenhum ato relacionado a assédio sexual ou moral entre colegas será aceito, mesmo que sem vinculação hierárquica.

A SONDA sempre atuará com responsabilidade social e respeito ao meio ambiente.



IV. Pautas específicas de conduta



a) Conflitos de interesses

No exercício de suas funções, todos os administradores e colaboradores devem atuar em conformidade com os interesses sociais, deixando de colocar seus próprios interesses contra os da empresa. A definição, tratamento e resolução de conflitos de interesse é tratada na seção V deste Código.



b) Concorrência e livre concorrência

A SONDA promove e respeita a livre concorrência. Portanto, está proibido realizar acordos verbais ou escritos com concorrentes, clientes ou fornecedores que restrinjam o exercício do livre

comércio.

A competitividade da companhia se baseia na gestão ética de seus negócios. O relacionamento com concorrentes e seus colaboradores deve ser pautado pelo respeito e pela observância das normas legais.

Não devem ser realizadas declarações que possam afetar a imagem dos concorrentes ou que contribuam para espalhar rumores sobre eles. Os concorrentes deverão ser tratados com o mesmo respeito que a companhia espera ser tratada.

É proibido fornecer informações estratégicas, confidenciais ou de qualquer natureza que prejudique os negócios da empresa ou de terceiros.



c) Clientes

Os clientes são a chave para o sucesso da SONDA. A empresa se preocupa em satisfazer as necessidades de seus clientes e prestar serviços de qualidade, com cuidado e vocação de serviço, cumprindo todos os seus contratos de forma honesta, transparente e justa.

A SONDA procura, por meio da oferta de produtos e serviços de qualidade, satisfazer e se antecipar às necessidades dos seus clientes, procurando, na medida do possível, superar as suas expectativas.

É dever de todos os colaboradores da SONDA atender os clientes com respeito, cortesia, prontidão e eficiência, não tolerando qualquer tipo de discriminação.

É vedado o tratamento preferencial a qualquer cliente por critérios ou

interesses pessoais.

Todas as decisões da SONDA relativas ao relacionamento com os clientes primarão pela imparcialidade e estarão livres de preconceito de qualquer natureza, obedecendo rigorosamente à legislação vigente.

No caso de clientes do setor público, serão realizadas todas as análises necessárias para garantir transparência e conformidade com as leis e regulamentos.



d) Colaboradores

A SONDA reconhece e valoriza o importante papel de seus colaboradores na evolução e viabilidade da empresa, garantindo sua dignidade, saúde, segurança e desenvolvimento profissional e pessoal, respeitando seus direitos e proporcionando um bom ambiente de trabalho.

O relacionamento da SONDA com seus colaboradores baseia-se no respeito à legislação em vigor, bem como no cumprimento de contratos, acordos ou convenções coletivas e normas internas.

As relações no ambiente de trabalho devem ser pautadas em atitude positiva, civilidade, cortesia e respeito mútuo, com todos se empenhando para que predomine a transparência, o foco no resultado, o espírito de equipe, o profissionalismo, a lealdade e a confiança.

A formação, experiência profissional e habilidade são considerados critérios justos para admissão e promoção de colaboradores.

Para avaliação dos colaboradores deve-se considerar a qualidade, eficiência, eficácia e atitude no cumprimento de suas responsabilidades.



A SONDA reconhece e valoriza o importante papel de seus colaboradores na evolução e viabilidade da empresa, garantindo sua dignidade, **saúde, segurança e desenvolvimento profissional e pessoal**



É dever de todos os colaboradores dedicar suas horas de trabalho aos interesses da SONDA, evitando qualquer atividade inapropriada com seus objetivos ou que possam comprometer as partes envolvidas.

Colaboradores, administradores e conselheiros que tenham acesso a informação ou fatos de natureza confidencial devem manter sigilo absoluto, mesmo após o término do relacionamento com a SONDA.

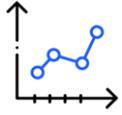
Os colaboradores deverão levar ao conhecimento de seu superior imediato e/ou à área de Compliance qualquer irregularidade de que tiverem ciência, bem como quaisquer dados ou fatos que possam prejudicar terceiros ou a própria SONDA.

Todos os colaboradores deverão zelar e conservar de forma adequada os materiais e equipamentos que lhes forem confiados, bem como manter uma atitude proativa para evitar

desperdícios e reduzir custos.

A SONDA mantém um diálogo aberto e leal com sindicatos e entidades de empregados, buscando a harmonia nas relações trabalhistas, primando sempre por condições de eficiência, produtividade e competitividade.





e) Acionistas, potenciais investidores e analistas financeiros

A empresa concede tratamento igual a todos os seus acionistas que estejam sujeitos aos regulamentos atuais e confidencialidade no manuseio dos negócios, primando sempre pela transparência como princípio obrigatório no relacionamento com seus investidores. A empresa procura realizar a melhor gestão possível dos ativos de seus acionistas.

As ações da SONDA representam adequadamente o valor dos negócios da empresa.

Para atingir esse objetivo, além de gerar consistentemente resultados financeiros sólidos, a SONDA busca construir

relacionamentos com seus acionistas e o mercado de capitais por meio de comunicações precisas, transparentes, oportunas e igualitárias com as informações necessárias ao acompanhamento da empresa e de seus negócios. Essas comunicações são feitas por colaboradores autorizados a realizar esta tarefa.

Todos os esforços devem ser realizados no sentido de promover um retorno adequado aos acionistas e investidores, seja por meio de dividendos ou pela valorização das ações de emissão da SONDA no mercado, de forma a manter essas ações como uma alternativa atrativa de investimento e, assim, oferecer à empresa mais opções para manter seus programas de expansão a longo prazo.

Nenhum colaborador poderá fazer uso de informações

privilegiadas para vender ou comprar ações da empresa, diretamente ou por meio de terceiros, sob pena de serem aplicadas as sanções cabíveis.



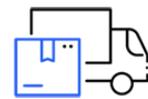
f) Presentes e convites

Uma vez que dar ou receber presentes ou convites que não sejam de natureza institucional pode criar um conflito de interesses, real ou aparente, os colaboradores só podem dar ou receber presentes que estejam majoritariamente relacionados com artigos de merchandising, convites adequados ao contexto empresarial e cortesias de valor simbólico.

Dessa forma, é proibido solicitar ou receber brindes, comissões, gratificações ou qualquer tipo de benefício, vantagens ou qualquer

outro privilégio na aquisição de bens e serviços que possam comprometer a isenção do relacionamento com o fornecedor ou prejudicar a imagem da empresa.

Para atender a esses princípios, a SONDA possui uma Política Corporativa de Presentes e Convites disponível na intranet da empresa que estabelece o valor máximo para que os presentes e convites sejam recebidos e/ou dados, devendo sempre estarem relacionados a fins comerciais legítimos e aprovados previamente pelo Diretor de Compliance.



g) Fornecedores e Prestadores de Serviços

O relacionamento com quaisquer fornecedores ou prestadores de serviços deverão ser conduzidos de forma honesta, transparente e justa, visando os interesses da companhia. Isto implica escolher fornecedores e prestadores com base em critérios eminentemente profissionais.

Os procedimentos de seleção devem ser objetivos e transparentes. De acordo com os resultados obtidos na avaliação de riscos, negociações com empresas ou pessoas em que existam dúvidas quanto à sua integridade devem ser evitadas.

Na busca e seleção de fornecedores e prestadores serão considerados para a tomada de decisão, de forma imparcial, fatores técnicos claramente

definidos e predeterminados para obter as melhores propostas que agreguem valor em termos de qualidade, capacidade de fornecimento, prazos de entrega e execução e preços. Sempre que possível serão feitas pesquisas de preços para aquisição de produtos e serviços por parte da companhia.

Relações comerciais que, a qualquer momento, tragam algum tipo de risco ou suspeita de conflito de interesses não serão mantidas.

Todas as compras da empresa serão conduzidas através de meios formais

Em caso de dúvidas, busque esclarecimentos junto à área de Compras e, se houver suspeita de irregularidade no processo, a situação deverá ser reportada via Canal de Denúncias.

Repudiamos, veementemente, qualquer prática que se assemelhe ao trabalho em condições análogas à escravidão, incluindo a exploração de mão de obra, condições degradantes, trabalho forçado ou compulsório. Esperamos que todos os terceiros atuem em plena conformidade com a legislação trabalhista vigente e com os padrões internacionais de direitos humanos, adotando medidas eficazes para monitorar suas cadeias de valor, a fim de prevenir, detectar e eliminar tais práticas.



h) **Relação com a Comunidade e Responsabilidade Social**

A SONDA procura contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas no ambiente onde atua. Nesse sentido, a empresa mantém relações de cooperação

com as autoridades. Não apoia nenhum pensamento político, e respeita a liberdade religiosa e orientação sexual.

É princípio da SONDA sempre agir com responsabilidade social junto às comunidades em que atua. Seus colaboradores devem respeitar os interesses sociais e do país.

Quando estiverem participando de atividades junto à comunidade, todos os colaboradores e prestadores de serviços devem sempre agir com responsabilidade e em conformidade com os princípios éticos em defesa da imagem e reputação da SONDA.



i) **Meio Ambiente**

A SONDA reconhece sua obrigação de proteger o meio

ambiente no qual se desenvolve.

Mesmo que suas atividades não gerem impacto ambiental significativo, a SONDA busca implementar tecnologias que reduzam o uso de energia e minimizem a emissão de poluentes.

A SONDA está comprometida com a preservação do meio ambiente e com a qualidade de vida de seus colaboradores, parceiros de negócios e comunidades onde mantém suas operações.

Todos os negócios da SONDA devem ser conduzidos em conformidade com a legislação ambiental, buscando o aperfeiçoamento nos processos operacionais e em suas atividades, dentro do conceito de desenvolvimento sustentável.



A SONDA reconhece sua obrigação de proteger o meio ambiente no qual se desenvolve.





j) Órgãos Governamentais e Agências Reguladoras

A SONDA mantém o mais alto nível de integridade em suas relações com representantes do governo.

Os representantes dos órgãos públicos e das agências reguladoras serão sempre tratados profissionalmente, disponibilizando informações, dados e registros relevantes sempre que exigido por lei.

É expressamente proibido, a qualquer colaborador, oferecer, prometer ou autorizar, diretamente ou por meio de terceiros, qualquer vantagem indevida, de qualquer natureza, seja em dinheiro ou qualquer bem ou serviço de valor, a agentes públicos, partidos políticos e seus membros ou a quaisquer candidatos a cargos públicos, no

Brasil ou no exterior, bem como a familiares ou equiparados de quaisquer tais pessoas, com o intuito de obter benefício pessoal ou para a SONDA.



k) Relação com a imprensa e divulgação de informação

A SONDA responderá de maneira transparente às consultas do público, tornando disponíveis todas as informações necessárias ao esclarecimento e à divulgação de suas ações, especialmente quando solicitadas pela imprensa, comunidade financeira e autoridades, sempre resguardando, em primeiro lugar, os interesses comerciais e os cuidados com a segurança dos bens da Companhia e a confidencialidade necessária para assegurar o interesse social no cumprimento da

regulamentação em vigor.

Todas as informações divulgadas à imprensa serão precisas e transparentes, de acordo com os princípios éticos, legislação vigente e normas específicas. Tais informações serão elaboradas exclusivamente por colaboradores designados e autorizados, a fim de manter a confiança no relacionamento com a mídia e a imagem positiva da empresa perante a opinião pública.



l) Responsabilidade Civil e Administrativa

O compromisso da SONDA com a transparência e os princípios éticos inclui estar vigilante e rejeitar qualquer situação que possa estar relacionada com os crimes de

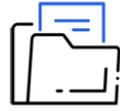
"Lavagem de Dinheiro", "Corrupção nacional ou internacional", "fraudes", "práticas anticompetitivas" assim como os crimes previstos na Lei 12.846/13 - Lei Anticorrupção. Em atenção ao exposto, o Conselho de Administração, os colaboradores e terceiros, sejam eles fornecedores, contratados, assessores, agentes, clientes, entre outros, ficam expressamente proibidos de praticar qualquer ato que possa configurar crime ou qualquer conduta que motive processo civil ou administrativo contra a empresa.

Quem tiver conhecimento ou detectar uma situação irregular que coloque em questão a honestidade e a transparência da SONDA deve denunciar, tempestivamente, através do canal disponibilizado para o público interno (intranet) e externo (www.sonda.com)



m) Soborno

SONDA proíbe a oferta, promessa, entrega ou autorização de entrega de benefício de qualquer tipo a um empregado de empresa privada ou funcionário público, nacional ou estrangeiro, buscando obter vantagens, influenciar em decisões ou acelerar ou retardar um trâmite ou processo. Nenhum colaborador poderá cometer ato de suborno. Da mesma forma, é vedado aos colaboradores solicitar ou aceitar presentes, convites, pagamentos ou qualquer outro tipo de benefício que possa comprometer – ou parecer que compromete – sua independência, imparcialidade ou bom senso na hora de agir em nome dos interesses da SONDA.



n) Registros contábeis

A escrituração obedecerá às normas e aos princípios contábeis aceitos, bem como às normas legais – inclusive de agências reguladoras – e fiscais, de forma a gerar registros e relatórios consistentes e criar uma base uniforme de avaliação e divulgação das operações da empresa. Desta forma, é necessário assegurar a contabilização de todo e qualquer bem ou direito que a Companhia esteja obrigada a cumprir. Não serão mantidos fundos nem registros paralelos de nenhuma natureza.



o) Uso e conservação de ativos

Os colaboradores devem zelar pela preservação do patrimônio da empresa, ou seja, suas instalações, equipamentos, máquinas, móveis, veículos etc.

Devem também respeitar e proteger a propriedade intelectual da empresa sobre produtos, processos, marcas, patentes, tecnologia, estratégias de negócios, marketing, dados, informações, pesquisas e direitos afins, em todas as suas etapas de desenvolvimento, registro e/ou uso, de acordo com a legislação vigente, garantindo o interesse social.

A caixa de e-mail corporativo, os equipamentos de informática e os softwares são limitados à atividade profissional e cumprimento das

demais disposições estabelecidas nas políticas, normas e diretrizes da companhia.

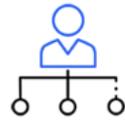
Computadores, servidores e celulares, incluindo e-mails enviados e/ou recebidos, são propriedades da SONDA e não serão considerados conteúdos privados, exceto quando exigido por legislação específica.



p) Uso e proteção de dados

3. A Companhia está comprometida com o cumprimento da legislação vigente e com a adoção de boas práticas de governança no que diz respeito à proteção de dados. Isso garante que nossas operações avancem de forma segura, confiável e íntegra. Nesse sentido, a SONDA implementou uma Política de Tratamento de Dados Pessoais, que define as diretrizes para a gestão adequada dessas informações. Esta política abrange todas as operações e procedimentos técnicos relacionados à coleta, armazenamento, registro, organização, processamento, seleção, extração, comparação, interconexão, dissociação, comunicação, cessão, transferência, transmissão ou eliminação de dados de pessoas físicas identificadas ou

identificáveis. O principal objetivo é reduzir riscos de atos ilícitos ou tratamentos não autorizados protegendo, assim, os direitos e a privacidade dos titulares de dados.



q) Relacionamento com Terceiros

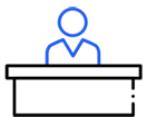
A responsabilidade sobre a cadeia de valor não se limita à gestão das operações internas da empresa, mas a todos os envolvidos no negócio. Por isso, a SONDA estabeleceu uma Política de Due Diligence de Terceiros (clientes, fornecedores, parceiros de negócios e candidatos) para garantir que estes compartilham os mesmos princípios e comportamentos éticos que a SONDA promove.



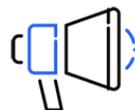
r) Uso ético da inteligência artificial

A SONDA incorpora a inteligência artificial em suas atividades para melhorar os serviços e aumentar a produtividade própria e de seus clientes. Sua implementação e uso devem ser guiados por princípios éticos fundamentais e aplicados de forma responsável, em conformidade com os valores deste Código de Ética. Para isso, devem ser seguidas as diretrizes estabelecidas na Política de Inteligência Artificial da SONDA, que operacionaliza esses princípios e orienta sua aplicação ética e transparente.

Condutas Proibidas



O uso do cargo para obter facilidades ou qualquer outra forma de favorecimento para si ou para terceiros.



Realizar qualquer tipo de propaganda política ou religiosa dentro da SONDA usando sua condição de colaborador.



A realização de qualquer modalidade de promoção ou propaganda comercial nas dependências da SONDA ou em outras localidades, valendo-se da condição de ser colaborador ou administrador da Companhia, a menos que ela tenha sido previamente e formalmente aprovada de acordo com as normas da empresa.



Condutas abusivas que induzam a um ambiente de intimidação e constrangimento, bem como assédios ou atitudes que atinjam a dignidade ou a integridade psíquica ou física das pessoas.



A utilização dos meios eletrônicos fornecidos pela empresa, como e-mail e acesso à Internet, para arquivar ou enviar malas diretas, correspondências ou arquivos alheios às atividades profissionais, ou que ameacem os interesses da SONDA, vetando-se, em especial, aquelas de conteúdo imoral ou indevido.



Uso de nossas redes sociais corporativas (LinkedIn e Instagram) para fazer comentários ofensivos, contrários à inclusão, sobre questões políticas ou destacar questões relacionadas ao setor público ou governo.

Adicionalmente devemos:



Evitar a propagação de fatos e informações danosas, infundadas, com ou sem confirmação, que possam comprometer os negócios e a imagem da companhia.



Fazer cumprir as regras e normativas da SONDA.



Sempre praticar o diálogo franco e sincero, bem como manter os colaboradores informados sobre as estratégias e projetos da companhia, desde que não estejam sujeitos a regras específicas de confidencialidade.



Reconhecer o esforço, dedicação e capacidade de trabalho dos colaboradores, monitorando e avaliando seus resultados.



Liderar, auxiliar e orientar os colaboradores para melhor execução das atividades e apoiá-los em suas justas pretensões.



Promover relações funcionais harmoniosas, por meio de práticas que caracterizem transparência, lealdade e confiança, estimulando a autoestima e o respeito pela companhia, o desenvolvimento da iniciativa e criatividade, a fim de promover o interesse e a motivação dos colaboradores.

V. Dos Conflitos de Interesses

No exercício de suas funções, os Diretores, Executivos e colaboradores deverão atuar em conformidade com os interesses sociais, devendo abdicar de seus interesses próprios aos da companhia.

Considera-se que existe conflito de interesses quando, por conta de um interesse próprio/pessoal, o colaborador pode ser movido a agir contra os princípios, objetivos ou interesses da SONDA, suas filiais e/ou de seus clientes.

De acordo com o exposto anteriormente, esta seção estabelece a definição, tratamento e resolução de conflitos de interesses que possam surgir nas decisões da empresa.



a) Definições



Interesse empresarial: É o desenvolvimento da melhor linha de negócios da SONDA em benefício dela própria, de seus acionistas e colaboradores, sempre em conformidade com a legislação aplicável, seu Estatuto Social e demais normativos internos, especialmente seus valores e princípios corporativos e condutas esperadas, conforme exposto no capítulo III deste Código.



Conflito de interesses: Conflito de interesses é a situação em que um colaborador, por conta de um interesse próprio/profissional, pode ser movido a agir contra os princípios, objetivos ou interesses da empresa. Ele pode, então, tomar uma decisão ou atitude inadequada ou deixar de cumprir alguma de suas responsabilidades.

É responsabilidade de todos que atuam pela SONDA, independente da hierarquia e vínculo empregatício, notificar/comunicar a área de Compliance qualquer situação que configure conflito de interesses.

Os conflitos podem corresponder a duas categorias :



Conflitos Reais

Correspondem àquelas situações em que o interesse particular interfere no interesse empresarial de forma atual e presente.



Conflitos Eventuais

Situações em que, dadas as particularidades do caso, podem ser entendidas ou interpretadas como conflito de interesses.

A percepção de um eventual conflito de interesses gera tanta preocupação ética quanto um conflito de interesses real, razão pela qual esta seção se aplica a ambas categorias de conflito.

- ✓ *Quando você sentir que os seus interesses podem gerar vantagem indevida em detrimento com os interesses da empresa, avalie se é íntegro e se está de acordo com as diretrizes da SONDA; se é legal ou se reflete bem a sua imagem e a da empresa.*

b) Âmbito de aplicação

Abaixo estão as orientações necessárias para reconhecer e declarar qualquer circunstância que possa implicar em um conflito de interesses real ou eventual.

A SONDA possui um procedimento para identificar eventual existência de situações que configurem conflito de interesses. O referido procedimento funciona com base na informação fornecida pelos membros do Conselho de Administração e Gerência relativamente aos seus interesses econômicos e pessoais e na aplicação de uma ferramenta desenvolvida para esse efeito. Anualmente e/ou sempre que necessário, os membros do Conselho de Administração e Gerentes devem atualizar suas declarações de interesses, cabendo à Gerência de Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança Corporativa a coleta de cada uma delas.

c) Obrigações

Evite situações que gerem vantagem pessoal indevida ou de terceiros em decisões relacionadas à empresa em detrimento ao interesse empresarial.

Os conflitos de interesses identificados devem ser reportados, analisados e terem seus impactos mitigados ou, quando não for possível reduzir o impacto negativo, a companhia deve possuir as justificativas para a aceitação e gestão deste conflito.

Vale destacar que empresa entende que a existência de conflito de interesses é algo natural no mundo de negócios, e não é questionável do ponto de vista ético nem indicam atuação errônea. Mas, são situações sensíveis que precisam ser mapeadas e devidamente endereçadas. Desta forma, os profissionais que se perceberem em situações de conflito devem manter a conduta ética, realizando o reporte tempestivo e seguir as diretrizes de Compliance.

Em caso de conflitos identificados caberá à área de Compliance e/ou ao Conselho de Administração decidir pelas tratativas e providências que considerarem adequadas.

Lembrando que é responsabilidade de todos identificar possíveis situações de conflito de interesses e reportá-los de acordo com o procedimento estabelecido.

“A SONDA possui um procedimento para identificar eventual existência de situações que configurem conflito de interesses”

VI. Política de diversidade e não discriminação

a) Objeto e alcance

Dentro dos valores corporativos e princípios fundamentais estabelecidos neste Código, especificamente no Capítulo III Os Valores e Princípios Corporativos e Conduta Esperada itens b) e f), se encontram os seguintes:



Na SONDA tem sido vital a existência de um conjunto de princípios e valores, aos quais os colaboradores são convidados a aderir, entre os quais se destacam:



Empresa de pessoas: O objetivo tem sido criar uma equipe que mantenha uma relação mais completa e humana entre si, do que aquela derivada de meros compromissos de trabalho.



A SONDA não tolera preconceitos ou atividades que discriminem as pessoas em razão de sua religião, deficiência, origem étnica, local de nascimento, opção política, sexo, orientação sexual ou qualquer outra discriminação que impeça a promoção de um ambiente de respeito e igualdade.

Nenhum ato relacionado a assédio sexual ou moral entre colegas será aceito, mesmo que sem vinculação hierárquica.

Desta forma, a SONDA entende que as relações mais humanas e completas pressupõem o respeito à diversidade e a proibição de todo tipo de discriminação e, assim, se estabelece como parte de seus princípios fundamentais.

A SONDA possui uma Política de Diversidade & Inclusão, onde são formalizadas as diretrizes e os compromissos da empresa com os direitos humanos e a valorização da diversidade humana e cultural.

VII. Monitoramento e cumprimento do Código

É dever de todos os destinatários do Código apoiar e promover os valores e condutas exigidos. Não obstante, são constituídos os seguintes órgãos como responsáveis:



a) Governança do Programa de Compliance

A governança corporativa do Programa é composta pelo Conselho de Administração, Diretor Geral, Comitê de Ética Corporativo e, adicionalmente, pelo Conselho Consultivo na SONDA Brasil.

Condutas antiéticas deverão ser reportadas no Canal de Denúncias, conforme diretrizes estabelecidas no procedimento

de tratamento de denúncias em vigor.

O Comitê de Ética Corporativo é composto por um Diretor, um Diretor independente, o Diretor Geral, o Diretor de Pessoas e o Diretor de Compliance

Seus funções são:

- Zelar pelo cumprimento do Código.
- Publicar e promover a ampla divulgação do Código, não só entre os colaboradores, mas também para todos os terceiros, fornecedores, clientes e outros;
- Esclarecer dúvidas sobre sua aplicação;
- Receber, registrar e avaliar as

informações relativas à violação do Código que chegarem ao seu conhecimento;

- Aplicar medidas disciplinares correspondentes e;
- Propor atualizações do Código ao Conselho.



b) Dúvidas sobre o Código

Caso o colaborador tenha dúvidas sobre como agir em uma situação específica nos termos do disposto neste Código, deverá consultar seu líder direto ou o Gerente de sua área, que deverá esclarecer tais dúvidas ou encaminhar a questão para a



É dever de todos os destinatários do Código apoiar e promover os valores e condutas exigidos.





VIII. Procedimento de denúncia

A empresa possui um Canal de Denúncias disponibilizado para o público interno (intranet) e externo (www.sonda.com). Qualquer pessoa que tenha conhecimento ou suspeita de conduta que configure violação deste Código deve acessá-lo para denunciar.

Para tais efeitos, são contemplados comportamentos irregulares ou ilegais para denunciar infrações ao Código ou ao ordenamento jurídico.

O Canal de Denúncias da SONDA garante e resguarda a absoluta confidencialidade das informações prestadas, bem como a identidade do denunciante. Da mesma forma, garante que não haverá represálias contra quem denunciar de boa fé. Qualquer dúvida ou para mais informações, consultar o Procedimento de Tratamento de Denúncias publicado na intranet.

Lembramos aos colaboradores e terceiros que essas condutas podem ser denunciadas em www.sonda.com. Lembre-se, na SONDA, protegemos a sociedade e a imagem corporativa.

IX. Medidas disciplinares

O Comitê de Ética Corporativo decidirá sobre as medidas disciplinares aplicáveis de acordo com a gravidade da violação do Código, tendo como referência:



VERSÃO	DESCRIÇÃO DA MODIFICAÇÃO	ELABORADO		APROVADO	
		RESPONSÁVEL	DATA	RESPONSÁVEL	DATA
10.0	<ul style="list-style-type: none"> • Modificada a descrição da alínea "p) Uso e Proteção de Dados no item III" • Incorporado no item III a alínea "q) Relacionamento com Terceiros" • Incorporado no item III a alínea "r) Uso ético da inteligência artificial" • Substituído no item VI "a) Comitê de Ética" por "a) Governança Programa de Compliance". 	Valeria Salazar	May-25	Mónica Varela	Jun-25
9.0	"Suborno" é adicionado na seção IV como uma diretriz específica de conduta	Valeria Salazar	Ago-24	Mónica Varela	Sep-24
8.0	Incluiu "Uso e proteção de dados" e atualizou a definição de; presentes e convites, responsabilidade penal e conflito de interesses	Karen Liftman Valeria Salazar	Mar-23	Mónica Varela José Orlandini	Mar-23
7.0	Atualização do Código	Karen Liftman Valeria Salazar	Ago-21	Mónica Varela	Ago-21
6.0	Atualização do Código.	Karen Liftman Valeria Salazar	Jul-20	Mónica Varela	Ago-20
5.0	Primeira Versão Corporativa	Gustavo Larraín	Ago-13	Rafael Osorio	Ago-13
4.0	Revisão geral e adequação do documento ao modelo corporativo	Bárbara Franco	Jjun - 22	Comitê de Integridade	Jun - 22
3.0	Revisão geral	Bárbara Franco	Set - 21	Comitê de Integridade	Set - 21
2.0	Revisão geral	Késsya Curvo	Jul - 19	Comitê de Integridade	Jul - 19
1.0	Emissão inicial	Alexandre Pinheiro	2009	Avaldir Oliveira	2009