



# AVELL

Código de ética  
e conduta.

# Mensagem da ADMINISTRAÇÃO

---

A implementação do Código de Ética e Conduta reflete nosso compromisso em conduzir os negócios de maneira transparente, profissional, ética e com respeito mútuo. Alinhado aos nossos valores e às melhores práticas, o Código define a conduta que esperamos de todos os nossos colaboradores e parceiros de negócio.

O Código serve como um guia para orientar nossas ações e decisões, sejam elas do dia a dia ou mais estratégicas. Suas diretrizes aplicam-se a todos os públicos com os quais a Avell se relaciona, incluindo colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, governo e imprensa.

Contamos com seu compromisso de adotar e promover os valores morais e éticos estabelecidos neste Código, contribuindo para um comportamento exemplar.

Convidamos você a ler e compreender o nosso Código de Ética e Conduta.

# ÍNDICE

Visão, missão e valores.....	4
Objetivo.....	6
Considerações gerais.....	7
Comportamentos e relações no ambiente de trabalho.....	8
Conflitos de interesses.....	10
Doações e patrocínios.....	12
Hospitalidades, brindes, convites presentes e cortesias.....	13
Substâncias ilícitas/álcool.....	15
Porte de arma de fogo e branca.....	15
Segurança da informação..	16
Fraude e corrupção.....	19
Da lavagem de dinheiro e do financiamento ao terrorismo.....	20
Relacionamentos externos.....	21
Uso responsável dos bens da empresa.....	23
Registros contábeis e operações societárias.....	24
Treinamentos e responsabilidades.....	25
Medidas disciplinares e sanções.....	27
Canal de ética e conduta da Avell.....	28
Termo de compromisso.....	32

# Missão, visão E VALORES



A nossa **MISSÃO** é atender clientes e usuários com soluções, serviços de tecnologia móvel e produtos de alto desempenho, com agilidade e flexibilidade. Trazer mobilidade para a vida das pessoas a cada produto ou serviço.

A nossa **VISÃO** é ser referência pela marca, serviços eficientes e de qualidade, produtos de alto desempenho e ter diferencial em tecnologia móvel no Brasil.



Nossos **VALORES** são pautados em manter uma relação **ética, transparente e de respeito** com nossos clientes, acreditando sempre nas **pessoas**. Como empreendedores e **inovadores**, buscamos a **excelência** em tudo o que fazemos. Esses princípios fortalecem nossa solidez, credibilidade e a crença no potencial do Brasil.

# Missão, visão E VALORES

Integridade **ética** refere-se à qualidade de ser íntegro, honesto, justo e coerente em todas as ações e decisões, agimos com integridade em todas as circunstâncias, cumprindo nossos compromissos e mantendo a honestidade como base de nossas interações. A transparência e a coerência entre discurso e prática garantem nossa confiabilidade, tanto internamente quanto para nossos parceiros e clientes.

A ética está no cerne de todas as nossas ações, guiamo-nos por princípios sólidos que norteiam nosso comportamento, garantindo que todas as decisões sejam justas, transparentes e alinhadas com o respeito ao próximo. Agir eticamente é assegurar que nossa conduta contribua para o bem comum e que respeitamos os direitos de todos.

A Avell baseia seus valores na dignidade e no **respeito** mútuo, promovendo a diversidade em todos os níveis da empresa. Todos os funcionários e pessoas que se relacionam com a empresa devem respeitar uns aos outros, contribuindo para um ambiente de trabalho inclusivo, onde o potencial de cada indivíduo é incentivado. A empresa valoriza a diversidade cultural, histórica e individual, e é responsabilidade de todos evitar discriminação e não tolerar preconceito, seja por gênero, raça, religião, idade, política, nacionalidade, condição física ou qualquer outra característica.

Valorizamos as **pessoas** acima de tudo, reconhecendo que cada indivíduo é essencial para o sucesso coletivo. Promovemos um ambiente inclusivo e de respeito mútuo, onde cada pessoa é ouvida, valorizada e incentivada a desenvolver seu potencial. Acreditamos que o crescimento humano impulsiona o crescimento organizacional.

A **inovação** é o motor que nos impulsiona a superar desafios e a criar soluções que transformam o presente e moldam o futuro. Fomentamos uma cultura de curiosidade e criatividade, onde novas ideias são encorajadas e testadas. Buscar maneiras novas e mais eficazes de fazer as coisas está no nosso DNA.

Buscamos a **excelência** em tudo o que fazemos. Nosso compromisso com a qualidade e com a melhoria contínua nos motiva a atingir níveis superiores de desempenho, entregando resultados que superam expectativas. A excelência é a consequência de uma dedicação incansável e de um desejo constante de evoluir.

# OBJETIVO



Estabelecer as condutas que orientam o negócio e os relacionamentos da Avell, por meio de sua governança corporativa e de seus colaboradores, de forma ética, transparente, profissional e de respeito mútuo.

Este documento não contempla todas as situações possíveis de conflitos éticos que possam surgir, entretanto, com ele será possível reconhecer situações que podem aparecer no dia a dia das relações de negócio e que possam caracterizar uma violação dos nossos padrões éticos, bem como, serve para definir os princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação.

## A QUEM SE DESTINA

O Código de Conduta se aplica a todos os administradores, gestores, gerentes, colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais, escritórios jurídicos e demais públicos que se relacionam com a Avell, independentemente da sua posição hierárquica ou área de atuação.

# Considerações GERAIS



A adoção de princípios éticos e comportamentais refere-se à incorporação de valores, normas e padrões de conduta que guiam as ações e decisões de forma responsável, justa e transparente. Esses princípios ajudam a definir o que é certo ou errado no contexto social ou profissional, promovendo atitudes que respeitam a integridade, a moralidade e o bem comum.

A adoção de princípios éticos envolve seguir normas que garantem o respeito, a honestidade e a responsabilidade entre os colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes interessadas. Já no campo comportamental, atitudes positivas, como respeito às diferenças, colaboração e cumprimento de regras, reflete o tipo de organização que fazemos parte.



Todos os colaboradores devem agir de acordo com o Código de Conduta, políticas, procedimentos internos e legislações vigentes. Qualquer violação a tais normas será considerada falta grave, possibilitando a aplicação de sanções legais e medidas disciplinares.

**Sempre que estiver diante do que pensa ser uma situação que traga implicações éticas ou comportamentais, antes de tomar qualquer decisão, questione-se:** Está de acordo com a legislação? É ético? Trará uma exposição positiva para mim e para a Avell? Se a resposta for NÃO para qualquer uma das perguntas, não adote a conduta. **Na dúvida, NÃO FAÇA!**

A omissão também é considerada uma atitude antiética, passível de punição. **Caso tenha dúvidas ou identifique alguma situação que viole este Código e/ou as legislações vigentes, contate o seu gestor ou, se preferir, relate o caso no Canal de Ética e Conduta Avell.**

As informações fornecidas por meio deste canal serão sempre tratadas com sigilo e confidencialidade.

## COMPROMETIMENTO COM LEGISLAÇÃO

A Avell espera que todos os seus colaboradores e terceiros conduzam as suas atividades em estrita observância aos princípios e diretrizes previstos neste código e na legislação aplicável, em especial, mas não se limitando, aquelas que proíbem práticas de corrupção, como a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), a Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), a Lei nº 9.613/1998 (Lei de Lavagem de Dinheiro), a Lei nº 12.529/2011 (Lei de Defesa da Concorrência), e suas futuras alterações.

# Comportamentos e relações no AMBIENTE DE TRABALHO



Nosso compromisso é promover um ambiente de trabalho ético, seguro e saudável para todos. Para isso, algumas atitudes com os colegas de trabalho são fundamentais, como respeito, educação e cooperação. Para manter um ambiente de transparência, confiança mútua e responsável em todos os níveis, a Avell adota as práticas a seguir.

**A Avell não tolera qualquer tipo de assédio, discriminação, preconceito ou tratamento vexatório entre colaboradores, prestadores de serviços, clientes ou fornecedores, como: preferências ou favorecimentos decorrentes de afinidade pessoal, posição social, hierárquica ou tempo de trabalho, atitudes ou palavras que possam ser caracterizadas como assédio sexual, intimidações, humilhações, ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa.**

## ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é um comportamento repetitivo e intencional que visa humilhar, constranger, intimidar ou prejudicar emocionalmente uma pessoa, no exercício do seu trabalho. O assédio moral pode se manifestar através de atitudes hostis, agressivas, humilhações públicas, críticas excessivas e desvalorização do trabalho ou da pessoa, com o objetivo de desestabilizar psicologicamente a vítima, o que pode levar a sérias consequências para a saúde mental e física, como ansiedade, depressão e perda de autoestima.

Algumas frases podem parecer inofensivas, mas caracterizam a prática do assédio moral. Todos os colaboradores devem ficar atentos à utilização de uma comunicação não agressiva no ambiente de trabalho.

## ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é um comportamento inadmissível de natureza sexual, que constrange, intimida ou humilha a vítima, como uma investida não desejada de natureza sexual, toques, insinuações, comentários ou propostas sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal, escrita ou física, de natureza sexual ou qualquer situação que possa deixar o colaborador desconfortável e ofendido sexualmente.

# Comportamentos e relações no AMBIENTE DE TRABALHO

## DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o tratamento desigual, injusto ou prejudicial a uma pessoa ou grupo com base em **características pessoais, como raça, cor, gênero, idade, religião, orientação sexual, deficiência, origem, convicção política ou qualquer outra forma de preconceito**. A discriminação se manifesta quando alguém é excluído, inferiorizado ou tratado de forma desfavorável por causa de um desses atributos, ao invés de ser avaliado por suas capacidades, habilidades ou comportamentos. A discriminação é uma violação de direitos humanos fundamentais.

Um comentário inapropriado que faz referência a raça, orientação sexual, religião, de maneira negativa, a conduta pode ser considerada discriminatória e cria um ambiente de trabalho hostil, ainda que seus colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo.

# Conflito de INTERESSES



Conflito de interesses no ambiente de trabalho ocorre quando um funcionário ou colaborador tem interesses pessoais, financeiros ou profissionais que podem interferir na sua capacidade de tomar decisões imparciais e objetivas no exercício de suas funções. Esse tipo de conflito pode comprometer a integridade das ações do funcionário, gerando um ambiente de desconfiança, deslealdade e até práticas antiéticas.

A utilização da posição ou da influência de um colaborador para promover interesses particulares pode gerar conflito com a Avell, em função da conduta inadequada. Algumas das situações que **não devem ocorrer**:

Qualquer tipo de favorecimento, vantagens materiais ou financeiras que um colaborador receba de um dos nossos fornecedores ou de prestadores de serviços. Realização, pelo colaborador, de outras atividades profissionais que possam interferir nos negócios da Avell, mesmo que exercidas fora do horário de trabalho.

Utilização indevida de informações privilegiadas obtidas dentro da Avell.

Relação de parentesco entre colaborador e fornecedor ou prestador de serviço que comprometa a imparcialidade nos negócios.

Qualquer favorecimento injustificável, direcionado pelo colaborador a um determinado cliente, em detrimento dos demais clientes ou dos interesses da própria Avell, em especial quando esse profissional mantiver qualquer relacionamento social ou afetivo com o favorecido.

Atividades paralelas que sejam exercidas pelo colaborador durante o horário de trabalho ou com a utilização dos recursos da Avell.

# Conflito de INTERESSES

A gestão ética e transparente de possíveis conflitos de interesse é fundamental para manter um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Não são permitidas relações de cunho íntimo, amoroso e sexual, bem como relações de parentesco de primeiro grau (pais, cônjuges, filhos, irmãos, netos, avós, cunhados, primos etc.) entre colaboradores que atuam no mesmo setor, que tenham relação direta ou indireta de subordinação, entre pares ou entre colaboradores quando um deles exerça função que fragilize os controles internos da Avell.

O colaborador deve informar o seu superior imediato e a área de Recursos Humanos se souber que algum parente seu ou pessoa com quem tenha relações íntimas esteja participando de um processo seletivo da empresa ou caso venha a ter esse tipo de relação com alguém que trabalhe em qualquer grupo econômico da Avell. Para os colaboradores que não sejam do mesmo setor e não tenham relação direta ou indireta de subordinação, as relações de parentesco poderão ser avaliadas e permitidas.

Em caso de contratação de novos colaboradores ou de transferência de unidade, cabe ao colaborador informar a relação de parentesco com antecedência ao setor de Recursos Humanos e a sua gerência imediata.

# Doações e PATROCÍNIOS

A Avell não realiza doações para campanhas eleitorais e para partidos políticos, pois estão proibidas para pessoas jurídicas.

Entretanto, pode realizar doações beneficentes e patrocínios desde que realizadas de acordo com a legislação aplicável e inexistente finalidade de influenciar a ação de um agente público, fornecedor, cliente, empresa ou qualquer pessoa, para obter vantagem ilícita.

As doações beneficentes e patrocínios devem preservar a imagem da Avell e beneficiar a sociedade.

As instituições beneficiárias devem prestar contas periódicas, de forma a comprovar que as doações ou patrocínios foram destinados à finalidade a que estavam sujeitos.

# Hospitalidades, brindes, CONVITES, PRESENTES E CORTESIAS



Brindes e oportunidades de entretenimento inapropriadas podem prejudicar a Avell e levar a decisões indevidas de negócio.

Todas as ações relacionadas a hospitalidade, brindes, cortesias, presentes e entretenimentos devem ser conduzidas com o intuito de estreitar os laços profissionais, promover o respeito mútuo e fortalecer as relações de negócios.

Tais práticas são permitidas, desde que não tenha a finalidade de obter favorecimento pessoal ou de preferência para fechamento de negócio em nome da Avell, sejam realizadas com discrição, sempre dentro dos limites estabelecidos pela empresa, respeitando o equilíbrio e a proporcionalidade, jamais deve criar compromissos financeiros ou legais, devendo sempre respeitar as leis e as normas internas.

É fundamental que todas as ações sejam alinhadas aos valores éticos da organização, sendo executadas de forma profissional e com objetivos claros, como o reconhecimento do trabalho e o fortalecimento de parcerias. **O objetivo é garantir que essas práticas nunca envolvam favorecimentos ou conflitos de interesse, mas sim, contribuam para um ambiente de negócios íntegro e transparente.**

É proibido que os colaboradores usufruam das suas posições para solicitar favores pessoais, obter qualquer tipo de presente, brinde e cortesia de qualquer pessoa, fornecedor ou prestador de serviço, da mesma forma é estritamente proibido a receber e conceder qualquer coisa do gênero de órgãos governamentais

# Hospitalidades, brindes, CONVITES, PRESENTES E CORTESIAS



Presentes com valor excessivo ou que possam gerar a percepção de troca de favores não são permitidos, assim como os entretenimentos não podem ser excessivos, tampouco envolver compromissos indevidos ou ações que possam comprometer a imparcialidade ou integridade das decisões profissionais.

Nenhum colaborador da Avell tem autorização para solicitar brindes, presentes, convites, cortesias a fornecedores, clientes e parceiros de negócios, sem prévia autorização da direção, da mesma forma, nenhum colaborador da Avell tem permissão de solicitar aos citados, pagamentos de almoços, jantares, participação em eventos esportivos entre outros.

Caso o recebimento de brindes, presentes, cortesias, convites, entre outros, que não seja destinado a um setor ou colaborador específico, deverão ser encaminhados ao setor de Recursos Humanos para realização de sorteio interno, na unidade da Avell onde os foram recebidos.

## **CORTESIAS**

O Avell veda o oferecimento e recebimento de cortesia com objetivo de obter qualquer contraprestação ou recebimento de vantagens de qualquer natureza, bem como de influenciar ou recompensar decisões de clientes, fornecedores, agentes públicos, parceiros de negócios entre outros.

Contudo, a Avell entende que oferecimento e recebimento de cortesia pode ser prática de gentileza e cordialidade aceita dentro de uma relação comercial legítima e costumeira, mas exige cuidados, na dúvida consulte o RH ou o gestor imediato.

# Substâncias ILÍCITAS/ÁLCOOL



A Avell proíbe e não tolera a posse, a oferta ou o uso de drogas e o consumo de bebidas alcoólicas no ambiente de trabalho. Também não é aceitável estar sob o efeito dessas substâncias durante o expediente.

# Porte de Armas DE FOGO E BRANCA



Não é permitido, em nenhuma hipótese, o porte de qualquer tipo de arma nas dependências da Avell, salvo no exercício da função de vigilância e segurança, conforme determinado pela empresa e com a devida documentação e autorização.

# Segurança da INFORMAÇÃO

## COMPARTILHAMENTO E USO INADEQUADO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS



O compartilhamento e uso inadequado de informações confidenciais refere-se à divulgação, utilização ou transmissão de dados sigilosos sem a devida autorização ou fora dos limites permitidos, violando a privacidade, segurança ou interesses de uma pessoa, organização ou entidade. Informações confidenciais incluem dados sensíveis, como segredos comerciais, informações pessoais, financeiras ou estratégicas que devem ser protegidos para evitar prejuízos, fraudes ou outros danos.

Existem diferentes formas de uso inadequado de informações confidenciais: **Divulgação não autorizada:** Compartilhar dados sigilosos com terceiros, como concorrentes, sem a permissão adequada. **Vazamento de informações:** Quando informações confidenciais são deliberadamente ou acidentalmente expostas ao público ou a partes não autorizadas. **Uso indevido para ganhos pessoais:** Utilizar informações privadas ou sensíveis para obter vantagens, como *insider trading* (uso de informações privilegiadas no mercado financeiro). **Acesso não autorizado:** Quando alguém obtém ou utiliza informações confidenciais sem ter permissão, como em casos de hackeamento ou espionagem corporativa.

Exemplos de informações confidenciais incluem: dados de clientes ou funcionários (como endereços, números de documentos, salários), estratégias empresariais ou de marketing. Inovações e tecnologias em desenvolvimento, segredos comerciais ou fórmulas exclusivas.

O compartilhamento inadequado dessas informações pode ter graves consequências, como: danos financeiros e reputacionais para empresas, processos judiciais por quebra de contratos de confidencialidade, violações de leis de proteção de dados, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil. Portanto, é essencial tratar informações confidenciais com cuidado e em conformidade com leis e políticas de proteção de dados.

# Segurança da INFORMAÇÃO



## MANIPULAÇÃO DE DADOS OU INFORMAÇÕES

Manipulação de dados ou informações refere-se ao ato de alterar, distorcer, omitir ou falsificar dados com o objetivo de enganar, influenciar ou criar uma falsa percepção da realidade. Essa prática pode ser feita de forma intencional ou acidental, mas, em geral, envolve o uso inadequado de dados para atingir objetivos específicos, como ganhos pessoais, vantagens políticas, financeiras, ou para prejudicar terceiros.

Existem diferentes formas de manipulação de dados, que incluem: **Alteração de dados:** Modificar informações para que se apresentem de maneira que favoreça um determinado ponto de vista. **Omissão de dados:** Deixar de incluir informações relevantes que poderiam contradizer ou enfraquecer uma determinada narrativa. **Falsificação:** Criar ou inventar dados e informações falsas, apresentando-as como verdadeiras. **Contextualização distorcida:** Apresentar dados fora do contexto adequado, levando à interpretação errada.

Manipulação de dados é considerada antiética e pode ter sérias consequências, incluindo demissão por justa causa, perda de confiança e até sanções legais, dependendo do contexto e da gravidade do ato.

# Segurança da INFORMAÇÃO

## ROUBOS, FURTOS OU DESTRUIÇÃO DE INFORMAÇÕES E EQUIPAMENTOS



A proteção das informações e dos equipamentos é uma prioridade fundamental da Avell, entendemos que roubos, furtos e destruição de dados ou equipamentos não apenas comprometem a integridade de nossas operações, mas também prejudicam a confiança que construímos com nossos colaboradores, clientes e parceiros.

Tais práticas não serão toleradas em nosso ambiente de trabalho. Roubos e furtos representam não apenas uma violação das normas éticas, mas também um crime que afeta a todos nós. A destruição intencional de informações ou equipamentos não apenas gera perdas financeiras, mas também pode impactar negativamente a continuidade dos nossos negócios e a segurança das informações sensíveis que gerenciamos.

Reforçamos que cada colaborador tem um papel essencial na proteção dos ativos da empresa. Estamos comprometidos em criar um ambiente seguro, onde todos possam trabalhar de forma tranquila e produtiva. Qualquer tentativa de roubo, furto ou destruição de bens será tratada com a máxima seriedade e pode resultar em sanções disciplinares, além de possíveis implicações legais.

Fomentamos a conscientização sobre a importância da segurança das informações e dos equipamentos, e incentivamos a todos a relatar qualquer comportamento suspeito por meio dos canais adequados. Juntos, podemos garantir um ambiente de trabalho seguro e íntegro, preservando a confiança e a reputação da empresa.

# Fraude e CORRUPÇÃO

## FRAUDE



Fraude é um ato intencional que visa enganar, induzir a erro ou manipular uma pessoa, empresa ou instituição, com o objetivo de obter vantagens indevidas, como benefícios financeiros, propriedade ou informações. A fraude pode ocorrer em diversos contextos, como financeiro, comercial, jurídico ou pessoal, e envolve uma série de práticas enganosas. A fraude é considerada um crime e pode resultar em sanções legais, incluindo multas e penas de prisão, além de danos à reputação das pessoas ou organizações envolvidas.

Na empresa, a integridade e a transparência são valores fundamentais que norteiam todas as nossas ações. Por isso, não toleramos qualquer tipo de fraude em nossas operações. Estamos comprometidos em manter um ambiente de negócios ético e responsável, onde práticas enganosas ou fraudulentas são inaceitáveis. Reforçamos que todas as nossas decisões e atividades devem ser conduzidas com honestidade e respeito às normas legais e regulatórias.

**Acreditamos que a construção de uma reputação sólida e confiável** depende da nossa dedicação em combater qualquer forma de fraude, assegurando que nossas relações com clientes, colaboradores e parceiros sejam sempre pautadas pela verdade e pela justiça.

## CORRUPÇÃO, LAVAGEM DE DINHEIRO E SUBORNO



A corrupção é uma prática inaceitável na empresa, seja por parte dos nossos colaboradores, como fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios. Em total conformidade com a Lei 12.846/2013, não toleramos práticas antiéticas de qualquer tipo, bem como quaisquer favorecimentos, subornos, pagamentos de quaisquer quantias e distribuição de brindes, produtos, presentes ou entretenimento a qualquer entidade pública, privada, e pessoas de maneira geral, com a finalidade de obter vantagens em decisões ou utilizar de influência para manter negócios.

**Um pagamento ilegal ou indevido**, nos termos acima descritos, pode destruir a imagem da empresa, além de gerar responsabilidade civil e até criminal para a Avell e ao colaborador envolvido. **A lavagem de dinheiro** é um processo pelo qual indivíduos ou entidades tentam ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos. A Avell não tolerará, não facilitará e nem apoiará lavagens de dinheiro, portanto, entende-se por lavagem de dinheiro as práticas econômico-financeira que têm por finalidade dissimular a origem ilícita de determinados ativos, de forma que eles aparentem ter origem lícita. **A Avell não compactua com tais práticas, caso algum ato de lavagem de dinheiro seja identificado, ele será adequadamente denunciado às autoridades competentes.**

# Da lavagem de dinheiro E DO FINANCIAMENTO AO TERRORISMO



O Avell não tolera, sob qualquer pretexto, que sejam realizados negócios com qualquer pessoa física ou jurídica cujas atividades sejam ilícitas e/ou cujos recursos provenham de fontes ilegais.

Ao trabalhar na Avell, todos os colaboradores autorizam a obter e manter dados de qualificação e verificações sobre Pessoa Exposta Politicamente (“PEP”) para fins de cumprimento da Lei de Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo, bem como concordam em informar prontamente a Avell caso seja ou venha a se tornar PEP nos termos da referida política.

# Relacionamento EXTERNOS

## COM O CLIENTE



O cliente é o foco do nosso negócio e a chave para o nosso sucesso. Por isso, o nosso compromisso é construir relacionamentos sólidos e confiáveis, aprimorar o nosso atendimento e a qualidade dos produtos e serviços que ofertamos. Não podemos conquistar clientes sem adotar uma postura ética em todos os momentos dessa relação. Devemos atendê-los com educação, respeito e transparência, seguindo na íntegra e de forma incondicional o Código de Defesa do Consumidor (CDC).

Os colaboradores são responsáveis por agir com ética e simplicidade, priorizar o bom relacionamento em todos os momentos e preservar a imagem da empresa perante os clientes. Além disso, os profissionais da empresa não devem oferecer ou anunciar algo que sabidamente não poderá ser cumprido. A **Avell adota práticas honestas de concorrência**, valorizamos nossos clientes e os tratamos de maneira justa.

A empresa não modificará especificações de produto ou de serviço, de projeto ou de materiais, nem usará peças diferentes daquelas especificadas, a menos que isso seja claramente permitido pelo cliente ou esteja estipulado por regulamentação e práticas comerciais aplicáveis. A Avell fornecerá somente produtos e serviços confiáveis, que atendam plenamente as normas e regulamentações governamentais.

## COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Todas as decisões de compra devem se basear na obtenção da melhor relação custo/benefício para a Avell. A compra de bens e serviços deve se basear no mérito de fatores como preço, qualidade, desempenho e adequação.

## COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

As redes sociais fazem parte da nossa realidade. A internet é um ambiente público, com rápida repercussão e abrangência, que permite criar imagens positivas e negativas tanto da Avell quanto sobre você. Não incentivamos a associação da Avell e seus nomes/marcas ao perfil do colaborador em suas redes sociais, com exceção daquelas de natureza exclusivamente profissional, visando garantir a sua integridade física e de sua família.

Fica proibida, em qualquer rede social, a divulgação de fotos ou vídeos que revelem informações sigilosas de qualquer setor, principalmente sobre os produtos ou processo produtivo, exceto publicações já veiculadas em mídia pela área de Marketing. Caso seja identificada a utilização indevida dos nomes/marcas da Avell nas redes sociais, o colaborador deverá imediatamente informar o seu gestor e/ou comunicar o fato no Canal de Ética e Conduta Avell.

# Relacionamento EXTERNOS

## COM COMUNIDADE E O MEIO AMBIENTE



É essencial cultivar relações baseadas no respeito, transparência e colaboração com as comunidades onde operamos. Levamos em conta, em nossas decisões, os efeitos que causamos e buscamos identificá-los rapidamente para minimizar os impactos durante a execução de nossas atividades. Todas as nossas operações seguem rigorosamente as leis em vigor.

## COM CONCORRENTES

Acreditamos na prática da concorrência leal e justa. Nossa competitividade deve ser fundamentada na capacidade de negociar com fornecedores e na gestão ética do negócio. Por isso, repudiamos qualquer forma de corrupção, formação de cartel ou ações que comprometam os mecanismos de fiscalização do setor. A Avell também não tolera que seus colaboradores façam comentários sobre produtos ou serviços de concorrentes, diretos ou indiretos, com o intuito de difamar ou prejudicar a imagem pública ou interna dessas empresas.

Qualquer ação considerada anticompetitiva, como combinação de preços, divisão de clientes e mercados, ou recusa de vendas, deve ser informada ao gestor ou relatada no Canal de Ética e Conduta. É esperado que o colaborador atue como defensor da boa reputação e dos interesses da empresa.

## COM SINDICATOS

Valorizamos o relacionamento com as entidades sindicais e a sua importância na relação com os colaboradores. Respeitamos a livre associação dos colaboradores e a negociação coletiva, reconhecendo a sua legitimidade e cumprindo os acordos e convenções coletivas.

# Uso responsável dos BENS DA EMPRESA



Todos os funcionários têm o dever de proteger os ativos da empresa, como equipamentos, estoque, suprimentos, dinheiro e informações. Trate os bens da empresa com o mesmo cuidado dispensado aos seus próprios bens.

Os recursos da empresa devem ser utilizados somente para conduzir os negócios da Avell. Os funcionários não podem roubar, fraudar, desfalcar nem usar indevidamente os bens da empresa.

A empresa adverte pelo uso consciente da internet e do e-mail profissional no ambiente de trabalho, é fundamental para garantir a produtividade, a segurança das informações, inclusive sobre outras fontes de informações eletrônicas, durante o expediente de trabalho ou mediante o uso de computadores da empresa.

Todos os dados armazenados nos computadores da Avell, inclusive e-mails enviados ou recebidos por meio da rede da Avell, são considerados de propriedade da empresa, e não de propriedade privada do funcionário, a menos que a legislação local determine o contrário.

Os funcionários não podem utilizar recursos da empresa para enviar, receber, acessar ou salvar informações eletrônicas com conteúdo sexual explícito, ou que promovam o ódio, a violência, os jogos de azar ou as drogas ilegais, nem a compra ou o uso ilegal de armas.

Os funcionários também não devem instalar nem usar arquivos de computador ou softwares não licenciados pela empresa, ou não aprovados pela administração, nem devem usar um software aprovado de maneira diferente daquela estabelecida na licença ou no contrato de direitos autorais.

# Registros contábeis e OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS



## REGISTROS CONTÁBEIS

Todas as atividades da Avell devem ser transparentes, formalmente documentadas e classificadas, de forma que os seus livros e registros contábeis reflitam, de forma precisa, todas as suas transações comerciais e financeiras.

## OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS

Todas as operações societárias, como processos de fusões, aquisições ou reestruturações societárias, devem seguir as boas práticas de governança, para verificar cometimento de irregularidades, ilícitos ou da existência de vulnerabilidades das empresas envolvidas.

# Treinamentos e RESPONSABILIDADES

## TREINAMENTO

A Avell deve promover treinamentos, de periodicidade mínima anual, a todos os colaboradores para qualificação e conscientização acerca do conteúdo deste código. O cumprimento dos treinamentos é obrigatório, presencialmente ou de forma eletrônica e a presença é controlada através de meios adequados.

Além disso, no momento da contratação, todos os colaboradores devem receber no *onboarding* de admissão o conteúdo deste código.

## RESPONSABILIDADES

O Comitê de Ética e Conduta, com auxílio do setor de Recursos Humanos, é responsável por orientar e prestar esclarecimentos sobre este código, solucionando eventuais lacunas ou pontos omissos. As dúvidas podem ser enviadas por meio do e-mail: [ouvidoria@avell.com.br](mailto:ouvidoria@avell.com.br).

As áreas de **Recursos Humanos e Jurídico**, são responsáveis por, dentre outras matérias:

- Tomar as medidas necessárias para garantir a aplicação e divulgação deste código e, inclusive, fiscalizar e avaliar o seu cumprimento e eficácia;
- Garantir que as diretrizes dos programas de integridade sejam acessíveis a todos os colaboradores, clientes, fornecedores e demais terceiros;
- Mapear os riscos de compliance, mantendo o Comitê de Ética e Conduta atualizado;
- Propor novas normas internas relacionadas ao programa de integridade ou a revisão das já existentes; e
- Organizar treinamentos em temas de integridade corporativa.

# Treinamentos e RESPONSABILIDADES

O **Comitê de Ética e Conduta** é responsável por, dentre outras matérias:

- Propor ações voltadas ao fortalecimento contínuo da cultura de integridade corporativa e conduta ética na Avell;
- Dar diretrizes e acompanhar periodicamente as atividades do programa de integridade da Avell;
- Aprovar planos de treinamentos em temas de integridade corporativa e acompanhar os resultados de sua realização; e
- Supervisionar a revisão e atualização periódica deste código e de quaisquer outras normas internas relacionadas.

É assegurado ao Comitê de Ética e Conduta autonomia, imparcialidade e autoridade para exercer suas atribuições.

# Medidas disciplinares E SANÇÕES



A violação a este código, às demais normas internas ou à legislação aplicável podem sujeitar a Avell às seguintes medidas disciplinares ou sanções, a serem aplicadas, sem duplicidade: (i) advertência oral ou por escrito; (ii) suspensão por até 30 dias; ou (iii) término do contrato de trabalho.

Caso a violação tenha sido praticada por um fornecedor, parceiro de negócio ou cliente, a Avell poderá encerrar a relação contratual. As consequências descritas acima devem ser aplicadas de acordo com os critérios de proporcionalidade, gradatividade e imediatidade.

A aplicação ou não de quaisquer das medidas disciplinares ou sanções acima não impede que a Avell tome eventuais medidas legais cabíveis, inclusive aquelas relacionadas à reparação de danos, e/ou comunicação às autoridades competentes.

# Canal de Ética e CONDUTA DA AVELL



O canal de ética e conduta é uma ferramenta de comunicação para permitir que os funcionários relatem, de forma segura e anônima, se assim preferir, eventuais violações de conduta ética, comportamentos inadequados ou práticas ilegais ocorridas no ambiente corporativo. O objetivo principal desse canal é promover um ambiente de transparência, integridade e respeito às normas éticas e legais, além de prevenir e combater irregularidades, prezando por um ambiente com garantias de segurança física e psicológica para todos aqueles que se relacionam conosco.

É importante que cada colaborador promova um ambiente de trabalho onde todos possam comunicar as suas preocupações sobre questões éticas sem medo de retaliação. A retaliação contra qualquer pessoa que comunicar preocupações ou dúvidas sobre má conduta não será tolerada. As preocupações devem ser comunicadas de boa-fé, o que significa que você deve relatar algo que você acredita ser uma informação honesta e precisa, mesmo que mais tarde fique comprovado que você estava equivocado.

A Avell se reserva ao direito de aplicar medidas disciplinares a qualquer pessoa que, conscientemente, faça uma falsa acusação ou haja de forma imprópria. No entanto, se uma pessoa comunicar voluntariamente que estava envolvida em uma violação ética, tal atitude pode ser levada em consideração no momento da definição das sanções adequadas.

**A empresa disponibiliza para os seus colaboradores, um canal exclusivo para relatos de situações consideradas antiéticas, que violem este Código, políticas, procedimentos internos e/ou legislações vigentes**

Os relatos são recebidos e podem ser realizados **de forma anônima ou identificada, garantindo, assim, a confidencialidade, o sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação, sem conflitos de interesses.** Todas as informações são tratadas sem rastreamento, protegendo completamente a identidade do colaborador.

Lembramos que o seu gestor geralmente está na melhor posição para ajudar em relação às preocupações éticas. Para questões sobre o ambiente de trabalho, também é possível contatar a área de Recursos Humanos. Contamos com um Comitê de Ética, que é responsável por analisar as ocorrências excepcionais de situações antiéticas relatadas por colaboradores, inclusive que não estejam descritas neste documento.

# Canal de Ética e CONDUTA DA AVELL

Os relatos podem ser feitos a qualquer momento, de forma anônima ou identificada através dos links abaixo, pelos QR-Code ou pelo e-mail [ouvidoria@avell.com.br](mailto:ouvidoria@avell.com.br).

Acesso online para **relatos internos ANÔNIMOS**.



**[Escaneie o QR CODE](#) ou clique [aqui](#) para acessar o canal.**

No caso de o relator optar pelo anonimato, faz-se necessário informar no próprio formulário anônimo um e-mail alternativo sem identificação pessoal, para receber as atualizações sobre as tratativas e providências tomadas, ex: [reclamacao2025avell@gmail.com](mailto:reclamacao2025avell@gmail.com).

# Canal de Dúvidas e SUGESTÕES

Todas as dúvidas e sugestões recebidas por este canal, bem como as interações realizadas com a área de Compliance, serão tratadas com total discrição e confidencialidade.

Acesso online para **Canal de Dúvidas e Sugestões**



The banner features a central white box with the text "Canal de Dúvidas e Sugestões" and the subtitle "A coragem de perguntar revela uma postura ética e responsável". To the right of the box is a QR code. The background includes illustrations of a person at a laptop, gears, and stars.

**Escaneie o QR CODE** ou clique [aqui](#) para acessar o canal.

No caso de o relator optar pelo anonimato, faz-se necessário informar no próprio formulário anônimo um e-mail alternativo sem identificação pessoal, para receber as retorno.

# Canal de Ética e CONDUTA DA AVELL

Acesso online para relatos do PÚBLICO EXTERNO.



**CANAL EXTERNO DE ÉTICA E CONDUTA  
AVELL**

Bem-vindo ao Canal Externo de Ética e Conduta Avell

Este espaço é destinado para reportar, de forma confidencial e segura, qualquer conduta inadequada ou violação das políticas da empresa. Sua participação é essencial para mantermos um ambiente de trabalho saudável, ético e transparente.



**Escaneie o QR CODE ou clique na [aqui](#) para acessar o canal.**

Nenhum integrante pode alegar desconhecimento das diretrizes constantes do presente código em qualquer hipótese ou sob qualquer argumento.



# Termo de COMPROMISSO

Declaro que recebi, li e estou ciente e de acordo com o disposto no **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA da Avell**. Assumo a obrigação de cumpri-lo integralmente nas minhas atividades relacionadas à Avell, inclusive quanto a não divulgação de informações, seja durante ou após a vigência do meu contrato de trabalho ou serviço.

Da mesma forma, concordo em seguir as orientações e regulamentações adotadas pela Avell, cumprir as legislações vigentes e manter a boa fé dos meus atos perante a órgãos e agentes públicos e/ou privados.

Existe alguma situação de conflito de interesse que deva ser declarada em relação a V.Sa. para informação e/ou validação do Comitê de Ética?

( ) Sim      ( ) Não

Nome completo:

---

Área:

---

Local de trabalho:

---

Data:

---

Assinatura:

---

AVell