



NOVO

CÓDIGO DE CONDUTA

INDIGO

MENSAGEM DO CEO

INDIGO

O respeito às regras que orientam a condução dos nossos negócios é um compromisso de todos nós — sejam elas estabelecidas pela lei ou pelos valores que sustentam a forma como atuamos dentro do Grupo INDIGO.

Somos uma companhia formada por milhares de colaboradores, presente em diversas unidades, em ampla área geográfica e em **constante crescimento**. Nesse contexto, torna-se essencial reforçar as **boas práticas de conduta** que devem nortear nossas atitudes e decisões em todas as circunstâncias. O **Código de Conduta** reafirma nossos princípios éticos e as diretrizes que orientam nossas ações, relacionamentos e escolhas no dia a dia.

Este documento não pretende esgotar todos os cenários possíveis, nem substituir o que já existe, mas oferece uma base comum e indispensável para o exercício das atividades da INDIGO.

Pertencer ao Grupo INDIGO significa atuar sempre em conformidade com as leis e regulamentos em vigor, mas também com **ética, integridade e respeito à dignidade** e aos **direitos de cada pessoa**.

Além de disponibilizar este Código em nossos canais de comunicação e nos treinamentos internos, convido especialmente nossas lideranças a garantir a disseminação e o exemplo dessas diretrizes, promovendo seu cumprimento de forma **clara e acessível** junto às equipes.

Conto com cada um de vocês para se apropriarem deste Código de Conduta e traduzirem suas orientações em comportamentos concretos. Se, diante de uma situação, surgir dúvida sobre qual decisão tomar, faça a si mesmo uma pergunta simples: **“Este comportamento me traria orgulho diante da minha família e dos meus colegas?”**. E lembre-se: em caso de incerteza, procure seu gestor imediato ou utilize o Canal de Ética, nossa ferramenta de comunicação segura e acessível a todos.

O Código de Conduta é um alicerce da nossa cultura organizacional. Sua aplicação é essencial para que continuemos a inspirar confiança em clientes, parceiros, fornecedores, acionistas, investidores e, acima de tudo, em nossos próprios colaboradores.

VAMOS JUNTOS!

Thiago Piovesan





Introdução	4
1. O ambiente de trabalho	5
2. Saúde e Segurança no Trabalho	6
3. A conformidade com leis, normas e regulamentos	7
4. Concorrência leal	8
5. A Política Anticorrupção	9
6. Brindes, Presentes e Convites	11
7. Relação com os parceiros e agentes comerciais	12
8. Partidos políticos e atividade sindical	13
9. Licitações	14
10. Conflito de interesses	15
11. Sigilo profissional e da proteção da informação	16
12. Redes Sociais e Imprensa	17
13. Do Patrimônio e da Propriedade Intelectual	18
14. Transparência e do Controle Interno	20
15. Combate à Lavagem de Dinheiro	21
16. Responsabilidade Social e Ambiental	23
17. Direitos Humanos	24
18. Treinamentos Obrigatórios	25
Considerações finais do Código de Conduta	26

INTRODUÇÃO

Somos a líder mundial em gestão de Estacionamentos e nosso objetivo é oferecer aos nossos clientes soluções inteligentes que proporcionam uma experiência cada vez mais integrada, simples e conveniente.

A INDIGO ("INDIGO" e/ou "Companhia") entende que atitudes éticas devem permear o relacionamento com todos os públicos. Isso é fundamental para a perpetuação de nosso projeto empresarial. A nova versão deste Código de Conduta ("Código") está alinhada **aos princípios do Grupo INDIGO** e reforça o compromisso mundial do Grupo com a **ética e a integridade** na condução dos nossos negócios.

Baseado na transparência e no respeito às pessoas, prerrogativas que regem a nossa atuação, o Código abrange **todos os colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de negócios** que possuem vínculo com a INDIGO ("Colaboradores", "Clientes", "Fornecedores" e "Parceiros de Negócios").

Este Código não pretende substituir as leis e regulamentos aplicáveis, mas contribuir para **consolidar boas práticas e atitudes profissionais e pessoais dentro da Companhia**, bem como evitar ou solucionar conflitos. De toda forma, este Código prevalece sobre qualquer tipo de orientação informal ou ordens que constituam violação às leis e/ou princípios éticos.

Além disso, disponibilizamos um **Canal de Ética**, ferramenta de comunicação confidencial e sigilosa que permite a manifestação de preocupações éticas e potenciais desvios de conduta. Caso as questões sejam relacionadas ao pacote de benefícios, salário ou contrato de trabalho, recomendamos contato diretamente com o gestor imediato e o Departamento Pessoal estão preparados para melhor conduzir esse tipo de assunto.

Por fim, a Companhia aderiu ao Pacto Global da ONU, **reforçando nosso compromisso** na contribuição para o atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.



1 O AMBIENTE DE TRABALHO:

Respeito às pessoas, a diversidade e a inclusão

A INDIGO proíbe qualquer forma de abuso, assédio, preconceito ou discriminação, seja moral, sexual ou de outro tipo.

Na relação com o público, interno e externo, os Colaboradores devem garantir o respeito e a dignidade dos indivíduos. Deste modo, comentários que fazem **referências depreciativas** quanto a etnia, gênero, cor, idade, religião, estado civil, lugar de origem ou condição física e mental **são proibidos e devem ser banidos**. Embora possa existir a intenção de não expressar qualquer tipo de ofensa, manifestações desse tipo criam situações inconvenientes e podem gerar um ambiente de trabalho desagradável, de forma que não devem ser realizados no ambiente de trabalho, inclusive por meio de dispositivos eletrônicos e/ou mensagens.

É dever da Companhia e de seus colaboradores, fomentar um **ambiente de trabalho diverso e inclusivo**, especialmente pelo respeito recíproco durante as atividades, bem como pela permanente busca em ampliar a pluralidade de opiniões e oportunidades na Companhia.

ASSÉDIO MORAL: considera-se assédio moral qualquer comportamento que ofenda a dignidade humana e que possua ações repetidas e prolongadas e que causem constrangimento ou humilhação durante as relações de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL: conforme a legislação brasileira, é proibido constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Conduta que caracteriza assédio moral ou sexual pode resultar em responsabilização criminal dos envolvidos. Contate imediatamente o Canal de Ética quando perceber esse tipo de comportamento.

A INDIGO procura desenvolver seus Colaboradores para que trabalhem com excelência e alcancem o máximo de seu potencial. Nessa linha, as decisões da Companhia sobre contratação, promoção, rescisão, transferência e remuneração são baseadas em critérios profissionais, incluindo valores, liderança, desempenho, habilidades, formação e experiência.



Os Colaboradores, ao perceberem condições inseguras, situações de desrespeito às regras de segurança ou que possam colocar em risco a vida de qualquer pessoa devem informar à área de Segurança do Trabalho.

2 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Companhia compromete-se com um ambiente de trabalho seguro e em condições adequadas para o exercício das atividades. O trabalho deverá ser realizado sempre zelando pelas diretrizes e normas de Segurança do Trabalho.

A Companhia deve fornecer adequadamente equipamentos de **proteção individual (EPIs)**, cuidando para que todos compreendam a **importância desses equipamentos e seu uso correto**. Os colaboradores, por sua vez, comprometem-se a seguir estritamente todas as instruções e treinamentos que venham a ser prestados pela companhia sobre o tema.

O porte ou armazenamento de armas em nossas unidades por nossos colaboradores **é terminantemente proibido**. Situações deste tipo devem ser **imediatamente comunicadas ao gestor imediato e ao Canal de Ética**.

O uso/consumo ou armazenagem de drogas, substâncias ilícitas, bebidas alcóolicas e cigarros (inclusive eletrônicos) **é proibido durante a jornada de trabalho**.



3 A CONFORMIDADE COM LEIS, NORMAS E REGULAMENTOS

A INDIGO respeita todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis aos seus negócios.

Todos os **Colaboradores** precisam conhecer e agir em conformidade com a legislação e os regulamentos internos e/ou externos aplicáveis às atividades profissionais que exercem, evitando-se de praticar **qualquer ato ilegal ou desleal**, tampouco qualquer ato que possa implicar no descumprimento deste Código de Conduta. Sob esse aspecto, nenhum desempenho profissional pode ser definido, imposto, aceito ou mesmo remunerado se a sua realização envolver **o descumprimento das orientações estabelecidas no Código de Conduta**.



4 CONCORRÊNCIA LEAL

A INDIGO **defende a livre concorrência** e age em conformidade com as regras aplicáveis, bem como não tolera **nenhuma ação que possa prejudicar o exercício da concorrência leal** e o **cumprimento das leis de mercado**. Em qualquer consórcio ou forma de associação que participe, ainda que momentâneos, a Companhia deve agir em conformidade com as regras de concorrência aplicáveis no país, objetivando o interesse legítimo do cliente.

A Companhia **proíbe ações conjuntas com concorrentes** que resultem em possíveis violações do direito econômico.



DE FORMA EXEMPLIFICATIVA, DESTACAM-SE AS SEGUINTE VIOLAÇÕES:

- Acordos para **aumentar ou fixar preços**, reduzir a concorrência nos processos de licitação, repartir mercados ou **enganar clientes**, tendo em conta que uma simples troca de informações entre concorrentes, notadamente antes da apresentação de propostas no âmbito de um processo concorrencial, **pode ser considerada ilegal** se visar ou resultar em alteração ou distorção da concorrência;
- **Abuso de posição dominante**, no qual uma empresa procura tirar proveito de sua posição, **impedindo a entrada de concorrentes**, inclusive através de dumping;
- **Exploração abusiva** da situação de dependência econômica em que um cliente se encontra ou um fornecedor de uma empresa em relação a este último.

Todos os Colaboradores devem abster-se de qualquer comportamento que possa ser interpretado como prática anticompetitiva no mercado em que a INDIGO tem atuação.

5 A POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A INDIGO é contrária a qualquer ato ilegal ou prática de corrupção, ativa ou passiva, extorsão, tráfico de influência e/ou de favoritismo.

A Companhia dispõe de **Política Anticorrupção** escrita e **disponível em seu site**, fundamentada na Lei nº 12.846/2013 e legislação internacional, que deve ser **objeto de conhecimento** de todos os seus Colaboradores, Fornecedores e Parceiros de Negócios.

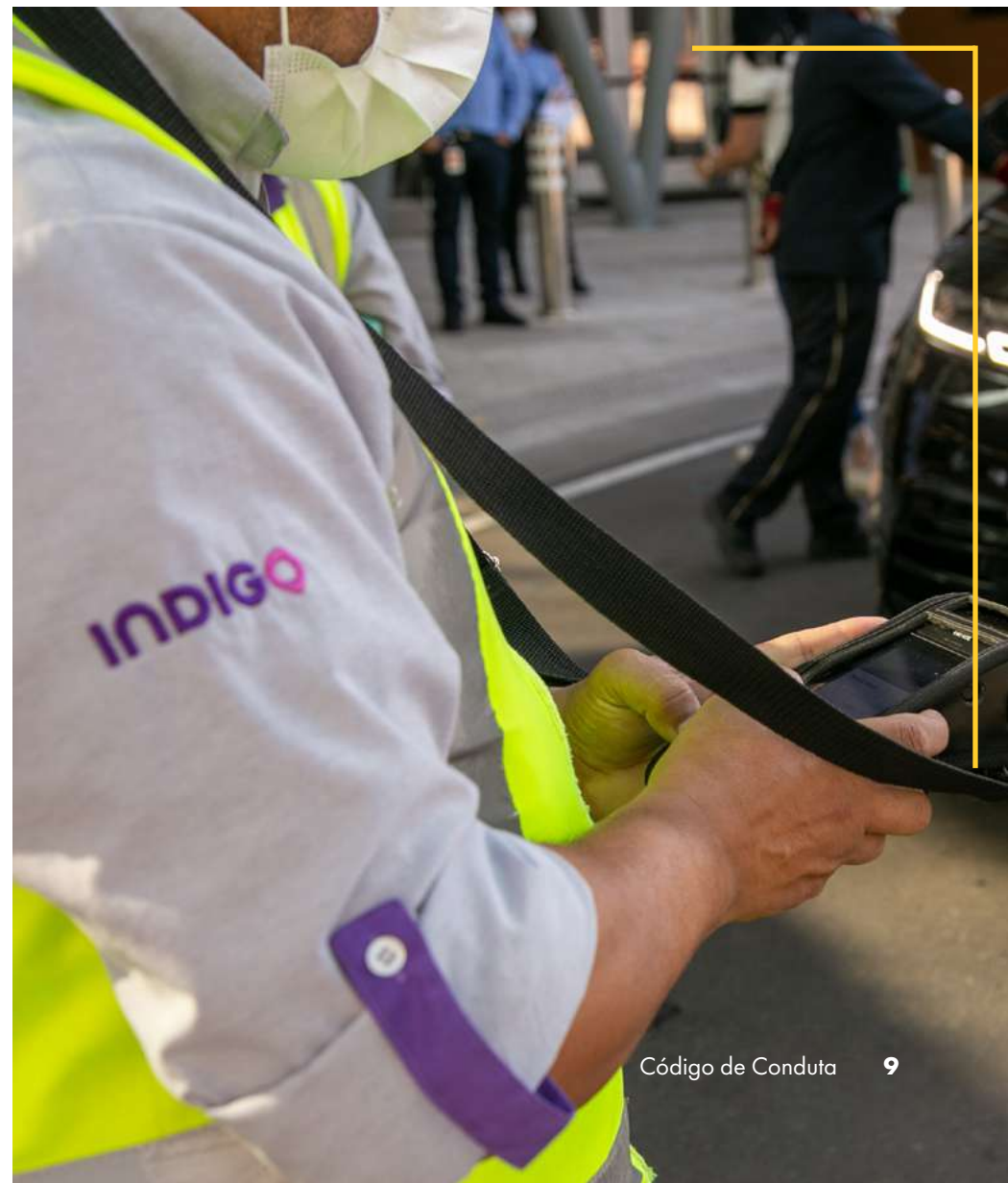
O ato de praticar corrupção **é ilegal e não admitido** pela Companhia, seja de forma direta (pelo Colaborador) ou indireta (por intermédio de alguém), via promessa, autorização ou oferta em nome próprio e/ou de qualquer empresa da **INDIGO**. O ato de oferecer vantagem a qualquer agente ou servidor do governo, partido político ou candidato **é expressamente condenável e ilegal**. Pagamentos de facilitação são **estritamente proibidos**.

Nenhum Colaborador da INDIGO pode, direta ou indiretamente, **conceder benefícios indevidos de qualquer natureza**, por qualquer meio, a qualquer público^(*), com os quais a Companhia mantém ou não relacionamento, visando a obter ou manter uma operação comercial ou tratamento favorável.

Entende-se por corrupção a atitude de pedir pra si, ou para terceiros, vantagem indevida. Por sua vez, a coação também busca obter vantagens indevidas, porém mediante chantagem ou outros meios que caracterizem grave ameaça.

Aceitar, propor ou efetuar pagamento ilegal ou indevido é um ato que pode resultar em responsabilização civil e criminal da Companhia e dos envolvidos e afeta negativamente a imagem da Companhia. Em caso de dúvida sobre a melhor forma de agir, solicite a orientação da área de Auditoria Interna ou recorra ao Canal de Ética.

^(*) Clientes, acionistas, governo, empresas, fornecedores, Colaboradores e comunidade.



5 A POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A Companhia trata o Poder Público e a Administração Pública com **transparência, isenção e em consonância com a legislação**, especialmente em relação à Lei Anticorrupção. Dessa forma, **não são aceitas** práticas que favoreçam, prometam ou concedam vantagens pessoais para qualquer autoridade ou servidor do setor público.

Os colaboradores da INDIGO devem manter **contatos transparentes e objetivos** com o Poder Público e, necessariamente, registrar todas as interações. As reuniões devem ser realizadas com a presença de ao menos dois colaboradores e quaisquer interações por mensagens eletrônicas **devem ser formalizadas por e-mail posteriormente**.

As áreas que mantêm relacionamento com Poder Público devem **promover a rotatividade dos colaboradores** que interagem com a Administração, de modo que um mesmo colaborador não mantenha relacionamento por períodos extensos com a mesma instituição. Esta medida, não determina o encerramento de vínculo com nenhuma das partes, **mas a rotatividade no relacionamento**.

Tráfico de influência é o ato cometido por uma autoridade pública para, em função de seu cargo, usar a sua influência para alterar o comportamento de um terceiro. Por exemplo, um colaborador comete um crime de tráfico de influência quando intervém junto a um colega para facilitar um trabalho, em troca de serviços prestados na casa deste a um preço favorável.

Pagamento de facilitação é qualquer valor ou benefício oferecido a agente público ou terceiro, com o objetivo de acelerar ou garantir a execução de ato de rotina ao qual a empresa já teria direito. Essas práticas configuram forma de corrupção, ainda que de baixo valor. Na INDIGO, são terminantemente proibidas em qualquer circunstância.

Extorsão é o ato de uma pessoa, revestida de autoridade pública, efetuar a coleta de impostos de forma fraudulenta.



6 BRINDES, PRESENTES E CONVITES

Brindes, Presentes e Convites podem ser oferecidos ou aceitos por Colaboradores da INDIGO desde que não tenham valor comercial significativo, considerando o nível hierárquico do beneficiário, não sejam frequentes e não sejam capazes de influenciar o seu comportamento.

A Companhia dispõe de específica **Política de Brindes, Presentes e Convites** que deve ser objeto de leitura e conhecimento de todos os seus Colaboradores, Fornecedores e Parceiros de Negócios.

Ainda, os presentes não podem colocar em dúvida a honestidade do doador e/ou a imparcialidade do beneficiário. Essa prática deve apenas demonstrar um sinal de **respeito durante tratativas comerciais** e, por isso, o valor deverá ser razoável, conforme previsto em Política vigente e adequado às circunstâncias, a fim de preservar a manutenção das relações éticas e íntegras dos Colaboradores da Companhia com seus públicos. Cabe ressaltar que **é proibida a concessão de brindes ou presentes em dinheiro ou equivalente**.

Quanto às ações de patrocínio para financiar atividades esportivas ou culturais, as quais podem promover a marca da **INDIGO**, somente são autorizadas após a aprovação do responsável pertinente, sendo este relacionado a área de Marketing da Companhia.

A Companhia **poderá realizar doações** a título beneficente, desde que de forma voluntária, sem qualquer vínculo com o destinatário da doação e previamente aprovada pela Diretoria.

A fim de evitar conflito de interesses, a aceitação de convites para quaisquer eventos, viagens e hospedagens oferecidos por clientes ou fornecedores deve ser aprovada pelo diretor responsável pela estrutura organizacional envolvida.



COMO SE SE É ADEQUADO ACEITAR UM PRESENTE?

Presentes e Brindes, normalmente, possuem **valor comercial e tem cunho promocional**, trazendo a marca corporativa dos fornecedores, clientes ou parceiros. Estão incluídos nessa definição **materiais de escritório** (canetas, cadernos, calendários, entre outros), **flores, produtos comestíveis** (cestas de gêneros alimentícios, caixas de chocolate e bebidas). Fique atento à frequência com que os presentes são enviados, pois isso pode caracterizar um conflito de interesse. Caso tenha dúvidas, contate a área de Compliance.

O QUE FAÇO SE RECEBO UM PRESENTE INAPROPRIADO?

Agradeça a oferta e recuse-a educadamente, explicando a orientação adotada pela Companhia. Em caso de não se sentir à vontade para fazê-lo, **converse com seu superior imediato ou com a área de Compliance**.

7 RELAÇÃO COM OS PARCEIROS E AGENTES COMERCIAIS



A INDIGO busca preservar a continuidade do negócio e a permanente geração de valor para seus acionistas e investidores.

O estabelecimento de parcerias e contratações será efetuado com **muita diligência na análise de viabilidade econômico-financeira**, bem como de documentos apresentados durante o processo de negociação, a fim de determinar as obrigações das partes envolvidas. Eventuais situações que estejam em **desacordo com os preceitos deste Código** ou com a legislação vigente, como operações ilegais, subornos e pagamentos de facilitação, **são proibidas e deverão ser comunicadas imediatamente à Diretoria e à área de Compliance.**

A Companhia entende que seus fornecedores são **parceiros estratégicos** e mantém um relacionamento baseado em ética, respeito mútuo, transparência e focado em soluções que gerem ganhos recíprocos e coerentes com as suas obrigações. É compromisso da Companhia negociar com fornecedores **éticos, competentes, com boa reputação**, que respeitem a legislação vigente, que estejam legalmente habilitados para a execução de suas atividades e, preferencialmente, comprometam-se com práticas de responsabilidade social em sua cadeia produtiva e com os princípios da **INDIGO**, de forma a não comprometer a Companhia por atos ilícitos. Agentes comerciais, entendidos como intermediários ou consultores, podem auxiliar a Companhia em negociações de venda, desde que atuem com ética e observem legislações pertinentes, as Políticas da Companhia e as orientações deste **Código de Conduta.**

Não são aceitas negociações fundamentadas em **troca de benefício e de vantagens pessoais** e nossos Colaboradores não podem participar de processos decisórios com empresas que tenham, como sócios, administradores, procuradores ou dirigentes, pessoas com as quais haja relação de parentesco natural ou civil. Contudo, situações de exceção podem existir – caso ocorram, o colaborador deve solicitar **aprovação prévia** ao seu gestor imediato e da área de Compliance.

A Companhia dispõe de Política de Transação com Partes Relacionadas e Conflitos de Interesse e Código de Conduta para Fornecedores, disponíveis em seu site e que devem ser objeto de conhecimento de **todos os Colaboradores, Fornecedores e Parceiros de Negócios.**

A contratação de forma injustificada e não autorizada de Fornecedores ou Parceiros de Negócios com os quais haja relação de parentesco, sujeitará a aplicação das **medidas disciplinares cabíveis**, incluindo o encerramento do vínculo com a Companhia.

A imagem da Companhia desenvolve-se no ambiente interno e externo da organização, por meio da relação que os colaboradores mantêm com todos os públicos. Em qualquer ambiente ou situação, o Colaborador deve **zelar pela boa imagem da Companhia**, sendo responsável por seu comportamento. Atitudes em desacordo com os princípios éticos e de conduta mencionados neste Código e na legislação vigente, mesmo fora do ambiente de trabalho, **são passíveis de avaliação pela Companhia e poderão acarretar medidas corretivas.**



8 PARTIDOS POLÍTICOS E ATIVIDADE SINDICAL

A INDIGO cumpre a legislação que proíbe ou regulamenta o financiamento de partidos e campanhas políticas.

A Companhia tem compromisso com o desenvolvimento da cidadania, a manutenção da democracia e da **liberdade de expressão**, de forma que mantem posição isenta na relação com candidatos e partidos políticos, pois **não realiza** qualquer tipo de doações ou benefícios de qualquer espécie.

A Companhia respeita os compromissos e deveres de seus Colaboradores como cidadãos.

O Colaborador que estiver envolvido em atividade política ou sindical, em qualquer esfera (municipal, estadual ou federal), deve abster-se de participar de **qualquer decisão** que envolva a relação da INDIGO com órgãos e entidades públicas.

Em função disso, os Colaboradores **não devem expor adereços de propaganda política** (exemplos: bôton, camiseta, adesivo) no ambiente de trabalho, tampouco utilizar os recursos da Companhia para atividades político-partidárias ou sindicais.

9 LICITAÇÕES

Em conformidade com a **Lei nº 14.133/2021** todos os Colaboradores que atuam nos processos licitatórios devem observar os mais altos padrões de **integridade, imparcialidade e transparência**. Devem evitar conflitos de interesse e manter a confidencialidade das informações, assegurando a conformidade com todas as normas e regulamentos aplicáveis.

A participação em licitações, celebração ou prorrogação de contratos devem ser precedidas de autorização do Comitê de Ética ou do Comitê Executivo da Companhia, respeitada a Política de Alçadas e Limites.

Os Colaboradores envolvidos na gestão e execução de contratos administrativos devem atuar com diligência, respeito às normas contratuais e legais, e compromisso com a eficiência e economicidade, reportando para os Comitês responsáveis, o acompanhamento dos contratos públicos e respectivos riscos envolvidos.

Devem evitar qualquer comportamento que possa comprometer a integridade do contrato e manter a transparência nas suas atividades.



10 CONFLITO DE INTERESSES

A **INDIGO** não aceita qualquer tipo de atividade que possa ou pareça influenciar os Colaboradores em suas ações decisórias relacionadas à Companhia, de modo que os Colaboradores não poderão realizar qualquer atividade ou comentário que o coloque em uma situação de conflito de interesses em relação à Companhia.

Cada Colaborador está vinculado a **um dever de lealdade** para com a INDIGO. O Colaborador, que não seja independente em relação a um determinado assunto ou decisão deve manifestar-se ao seu superior da existência de interesse particular.

Em particular, um Colaborador deve abster-se de possuir uma participação numa empresa, quer seja cliente, fornecedora ou concorrente da INDIGO, se esse investimento for suscetível de **influenciar sua conduta no desempenho de suas funções** dentro da INDIGO.

Existe conflitos de interesse quando, por exemplo, o Colaborador:

- Usa os recursos, cargo ocupado ou nome da INDIGO para obter vantagens pessoais, inclusive na contratação de profissionais com graus de parentesco;
- Solicita que um fornecedor faça um serviço particular e essa relação comercial o impede de tomar uma decisão imparcial nas atividades da Companhia;
- Exerce atividades conjuntas com seu exercício profissional na INDIGO que afeta seu desempenho ou que caracteriza concorrência com o negócio da Companhia;
- Recebe informações confidenciais (sigilosas, privadas) da Companhia e utiliza em atividades ou interesses particulares.

Dessa forma, nenhum Colaborador pode aceitar qualquer tarefa ou trabalho proposto por fornecedores, clientes ou concorrentes se isso caracterizar qualquer **conflito de interesses** como os citados.

Tão logo seja identificado um conflito de interesses em relação a um tema específico, o Colaborador envolvido **deve afastar-se** das discussões sobre o assunto e também das deliberações. A INDIGO poderá adotar medidas disciplinares, caso necessário ou conveniente, ou ainda, determinar o **encerramento do vínculo com o Colaborador**, por justo motivo, se entender que a situação é contrária às determinações do presente Código.

Para evitar situações de conflito de interesses, os Colaboradores devem evitar relacionamentos afetivos ou relacionamentos **em grau de parentesco^(*)** com fornecedores, clientes ou colegas da mesma área em que haja subordinação direta ou indireta, inclusive se o cargo ocupado na Companhia conceder poder decisório em acordos comerciais ou possibilite acesso às informações privilegiadas.

É dever de todo Colaborador comunicar imediatamente casos ou suspeitas de conflito de interesse ao seu superior imediato e para área de Compliance, objetivando uma melhor avaliação e um adequado encaminhamento da situação vivenciada.

^(*) Parentesco de até quarto grau: cônjuge, filho, irmão, avô, neto, primo, cunhado, sobrinho, tio, sobrinho-neto, sogro e bisneto.



11

SIGILO PROFISSIONAL E DA PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO



A INDIGO atribui grande importância à qualidade das informações, buscando transparência e confiabilidade para seus acionistas, investidores e partes interessadas.

A Companhia preza **pelo bom gerenciamento das informações** e isso exige que cada Colaborador, em qualquer nível, tenha muita prudência e cuidado em garantir a precisão da informação.

Todos respeitam as leis relativas à privacidade, sobretudo aquela referentes à proteção de arquivos eletrônicos e de dados pessoais dos Colaboradores. A INDIGO **cumpre integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)** e dispõe de profissional qualificado e dedicado para tratar sobre dúvidas e medidas preventivas. Ainda, a Companhia atua respeitando os princípios de minimização, interesse legítimo e segurança da informação.

Colaboradores da Companhia devem tratar os dados e as informações sigilosas, obtidos em razão do exercício de suas funções na INDIGO, **de forma confidencial**. Não é permitido divulgar fora da INDIGO e/ou a quaisquer pessoas que não estejam autorizadas a recebê-las, tampouco utilizar essas informações em benefício próprio ou de terceiros.

Como sei quando a informação da Companhia é considerada confidencial?

Alguns exemplos de informações confidenciais são as seguintes: resultados financeiros e planos estratégicos de negócios/investimentos/expansões/aquisições ainda não divulgados publicamente, informações pessoais de Colaboradores, políticas de preços, práticas de gestão dos negócios e informações de clientes e empresas com as quais a Companhia faz negócios. Ou seja, qualquer informação que, se indevidamente divulgada, puder causar prejuízo à Companhia é considerada confidencial. O dever de proteção às informações confidenciais deve ser cumprido mesmo após o término da relação de trabalho com a INDIGO. Não é permitido salvar e levar documentos com conteúdo de propriedade da Companhia ao final das atividades na INDIGO.

Assim sendo, considera-se informações sigilosas ou confidenciais para a finalidade desse Código de Conduta:

- Todos os documentos ou itens da INDIGO ou de outras empresas do Grupo INDIGO, inclusive afiliadas e parceiras de negócio, sejam eles de acesso de forma oral ou escrita, física ou eletrônica, ou de forma direta ou indireta;
- Todas as informações não públicas, técnicas ou empresariais, que sejam ou não designadas como “confidenciais” ou “exclusivas” quando do acesso pelo Colaborador, incluindo informações divulgadas em apresentações pela INDIGO, inclusive informações recebidas de clientes, prestadores de serviço ou parceiros comerciais, incluindo, sem limitação, dados de empregados, prepostos, cargos e rendimentos, dados contábeis, faturamento, gastos e investimentos, contratos e propostas comerciais, imagens e informações sobre qualquer tipo de negócio, comércio ou informações e dados técnicos, planos de marketing, planos dos produtos, estratégias empresariais, informações financeiras, previsões, informações pessoais, listas de clientes, segredos comerciais, invenções, fórmulas, processos, bancos de dados, invenções, descobertas, know-how, aperfeiçoamentos, modelos de utilidade, marcas, programas de computador, personagens, nomes de domínio, textos, dados técnicos ou comerciais, figuras, projetos ou qualquer criação intelectual desenvolvida.

É fundamental manter as senhas pessoais de acesso à rede, aos sistemas da Companhia e ao e-mail em sigilo, sem disponibilizá-las a terceiros. Qualquer descumprimento poderá levar a rígidas medidas disciplinares, incluindo o encerramento de vínculo com o Colaborador. Mantendo suas senhas em sigilo e alterando-as periodicamente, você está protegendo os dados da Companhia contra usuários não autorizados. Essa conduta é válida para qualquer sistema da Companhia.

12 REDES SOCIAIS E IMPRENSA

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da Companhia também se dá por meio de nosso diálogo e comportamento perante os públicos com os quais nos relacionamos.

Para tanto, nosso agir, dentro e fora da empresa, assim como o uso das mídias sociais e a participação nas redes, devem estar **sempre em consonância com as políticas e os valores da INDIGO.**

Assim, é permitido que o nome da Companhia seja vinculado a postagens pessoais, como Facebook, Instagram, LinkedIn e outros, desde que isso **não venha a comprometer a nossa imagem e reputação**, e desde que as postagens não estejam vinculadas a condutas **repudiadas pela Empresa.**

A Companhia recomenda que seus colaboradores mantenham cuidados e cautela com postagens em redes sociais que demonstrem espaços internos de nossas Operações e escritórios.

Não são permitidas postagens com informações e telas de sistemas, imagens e dados pessoais e informações que sejam confidenciais, em respeito ao sigilo, estratégias internas e a propriedade intelectual.

Não é permitido fazer postagens em redes sociais que associem o nome da INDIGO com ações ou comentários políticos, sociais, depreciativos, jocosos ou que estejam em sentido contrário aos valores da Companhia.

Os colaboradores que optarem associarem os endereços da INDIGO em seus perfis (por exemplo, incluir @groupindigobrasil em sua “bio” no Instagram) devem manter atenção especial com comentários e postagens, em especial por não estarem **autorizados a falar em nome da Companhia.**

Apenas pessoas autorizadas podem responder em nome da Companhia.

Nenhum colaborador está autorizado a responder questionamentos da imprensa, ainda que tenha conhecimento dos fatos, sem autorização formal da Companhia. Toda e qualquer solicitação de manifestação da Companhia **deve ser imediatamente direcionada para a área de Marketing** que conduzirá as tratativas, por meio de validação da Diretoria.



13 DO PATRIMÔNIO E DA PROPRIEDADE INTELECTUAL



Cada Colaborador possui o dever de utilizar os ativos da Companhia para o propósito empresarial e para a realização de suas atividades dentro da INDIGO.

Bem como preservá-los de uso indevido, **tratando os ativos como se fossem seus**. Qualquer risco que o ativo esteja sujeito a dano, roubo ou furto, **deve ser comunicado ao superior imediato** e providências para assegurar sua integridade devem ser tomadas com brevidade.

SÃO ALGUNS EXEMPLOS DE ATIVOS DA COMPANHIA:



REPUTAÇÃO



AUTOMÓVEIS



MATERIAL EM ESTOQUE



MATERIAIS DE ESCRITÓRIO



RECURSOS TECNOLÓGICOS
(internet, e-mail, telefone, computadores e periféricos)



DINHEIRO RECEBIDO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

As dependências da INDIGO devem ser utilizadas apenas para a prática das atividades para as quais os Colaboradores foram contratados.

Os recursos de tecnologia não podem ser utilizados para acessar, transmitir ou arquivar conteúdos impróprios, incluindo, mas não se limitando a pornografia, jogos, apostas, discriminação e atividades contra o patrimônio público ou de terceiros.

Nenhum Colaborador pode apropriar-se dos Ativos da INDIGO para uso pessoal ou colocá-los à disposição de terceiros para utilização em benefício diverso aos do Grupo. Isso inclui valores arrecadados pela INDIGO no desempenho de suas atividades, por si ou por terceiros: qualquer ato ou tentativa de desvio de valores ou fraude **resultará sistematicamente em sanções disciplinares contra o Colaborador** em questão, independentemente do seu grau de envolvimento.

13 DO PATRIMÔNIO E DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

Todo o conhecimento gerado nas atividades dos Colaboradores da Companhia é de propriedade intelectual da INDIGO.

É fundamental que os Colaboradores identifiquem e protejam registros, patentes, marcas, direitos autorais e outras informações proprietárias das organizações com as quais se relacionam. É dever da Companhia e de seus Colaboradores **respeitar a propriedade intelectual** de terceiros e a lei de direitos autorais, lembrando-se que é **terminantemente proibida a utilização de qualquer pirataria**.

O uso da internet para fins pessoais é autorizado somente dentro de limites razoáveis e quando justificado como parte do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Procurar telefone de algum estabelecimento comercial ou agendamento de exames e consultas são exemplos de condutas permitidas, devendo esse uso pessoal ser ocasional e limitado, sem prejudicar o desempenho profissional do Colaborador.

Em relação aos bens de terceiros, os Colaboradores comprometem-se com o dever de cuidado, em virtude de lei ou contrato, respeitando inclusive a propriedade intelectual (marcas, patentes, imagem), e não realizando **pirataria ou cópias de qualquer natureza**. Nesse sentido, a Companhia proíbe a reprodução não autorizada de quaisquer materiais, sistemas e softwares, sob pena das sanções de natureza civil (danos) e penal.



14 TRANSPARÊNCIA E DO CONTROLE INTERNO



Cada Colaborador da INDIGO deve participar da gestão de riscos dentro de cada Área, bem como auxiliar na identificação e correção de eventuais problemas.

A INDIGO registra suas transações contábeis e financeiras em seus relatórios e demonstrações financeiras de **modo fidedigno, consistente e completo**, garantindo a transparência inerente exigida nas normas brasileiras, bem como em conformidade com os procedimentos internos da Companhia.

Qualquer Colaborador que registre os dados contábeis deve fazê-lo com precisão, honestidade e garantia de que exista documentação de suporte adequada. É dever de todo Colaborador reportar qualquer prática que seja de seu conhecimento ou **suspeita que possa comprometer a veracidade dos registros contábeis**. Todas as transferências de valores requerem uma vigilância especial, particularmente no que diz respeito à identidade do destinatário e ao propósito da transação, especialmente para **evitar tentativas de fraude**.

As ações dos órgãos regulamentadores, fiscalizadores e arrecadadores, da polícia e do Judiciário serão facilitadas, e todas as informações da Companhia serão disponibilizadas sempre que solicitadas dentro da estrita legalidade. Adicionalmente, as auditorias (internas ou externas) efetuadas para testar a eficácia dos controles internos da Companhia não devem ser obstruídas, não se admitindo má-fé ou dissimulação na prestação de informações solicitadas pelos auditores. A inobservância dessas orientações constitui violação grave das disposições deste Código de Conduta.

O monitoramento de riscos é uma responsabilidade de todos os Colaboradores, que devem manter controles internos adequados dos processos pelos quais são responsáveis e comunicar fatos que possam afetar negativamente os resultados da Companhia. Quando ocorrem situações que requerem uma análise mais especializada, os Colaboradores devem ter prudência na tomada de decisão, buscando auxílio com a área de Auditoria Interna da Companhia.

O monitoramento de riscos é uma responsabilidade de todos os Colaboradores, que devem manter controles internos adequados dos processos pelos quais são responsáveis e comunicar fatos que possam afetar negativamente os resultados da Companhia. Quando ocorrem situações que requerem uma análise mais especializada, os Colaboradores devem ter prudência na tomada de decisão, buscando auxílio com a área de Auditoria Interna da Companhia.

15 COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO

A INDIGO mantém compromisso integral com a legislação vigente e com as melhores práticas de integridade e governança, atuando de forma preventiva **contra a lavagem de dinheiro e o financiamento ao terrorismo**.

Todos os colaboradores devem:

■ Registrar informações contábeis e não contábeis de forma precisa, tempestiva e íntegra, refletindo fielmente os fatos ocorridos;

■ Reportar, por meio dos canais internos de comunicação ou denúncia, qualquer indício ou suspeita de operações que possam estar relacionadas à lavagem de dinheiro ou a atividades ilícitas;

■ Abster-se de realizar ou participar de transações que possam ocultar ou disfarçar a origem de recursos ilícitos, mesmo que de forma indireta;

■ Garantir transparência e confiabilidade das informações prestadas a acionistas, autoridades públicas, parceiros de negócios e demais partes interessadas.

A INDIGO adota controles internos, políticas e procedimentos de conformidade para prevenir que suas atividades, serviços ou relacionamentos sejam utilizados como instrumento para práticas ilícitas.

O QUE É LAVAGEM DE DINHEIRO?

É a prática de **ocultar ou disfarçar** a origem, a natureza, a localização, a movimentação ou a propriedade de bens, valores, direitos ou ativos provenientes, direta ou indiretamente, de atividades ilícitas. O objetivo é **dificultar o rastreamento de sua origem** ou dar aparência de legalidade ao que é ilegal.

15 COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO

Parceiros ou clientes que se **recusam a fornecer informações completas** sobre sua identidade, origem dos recursos ou atividade econômica.

Movimentações financeiras incompatíveis com o perfil ou capacidade declarada da contraparte.

EXEMPLOS DE SINAIS DE ALERTA (RED FLAGS):

Tentativas de **evitar registros, auditorias ou controles internos** estabelecidos pela INDIGO.

Transações complexas, incomuns ou sem justificativa clara, especialmente envolvendo terceiros sem relação aparente com o negócio.

Uso de empresas de fachada, offshores ou estruturas societárias opacas que dificultam a identificação do beneficiário final.

Pagamentos feitos em **dinheiro vivo ou por meio de intermediários** sem necessidade operacional.

16 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

O Grupo INDIGO reconhece a importância da responsabilidade social e ambiental em suas atividades e está empenhado em promover práticas empresariais sustentáveis.

Além disso, a Companhia **se compromete a manter um diálogo transparente, aberto, constante e proativo** com as comunidades ao redor das nossas operações, a fim de contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento social, econômico e ambiental. No mais, a Companhia incentiva a **inovação tecnológica** que promova práticas de negócios sustentáveis e contribua para a redução do impacto ambiental.

O Grupo INDIGO está comprometido com a transição para **fontes de energia mais limpas**, recomendando a seus Colaboradores a avaliarem constantemente a viabilidade da utilização de energias renováveis em nossas operações, buscando oportunidades para implementação do uso racional e eficiente de recursos.

O Grupo INDIGO acredita que a responsabilidade social e ambiental não apenas fortalece nossa posição **como líder global do setor**, mas também contribui para a construção de um futuro mais sustentável e equitativo. Este compromisso reflete nosso comprometimento contínuo em agir como agentes de mudança positiva nas comunidades em que operamos e no mundo como um todo.



17 DIREITOS HUMANOS

A INDIGO está integralmente comprometida em promover o respeito aos direitos humanos em todas as suas operações e relacionamentos.

Não são toleradas práticas como trabalho infantil, trabalho forçado, exploração de qualquer natureza ou violação à dignidade humana.

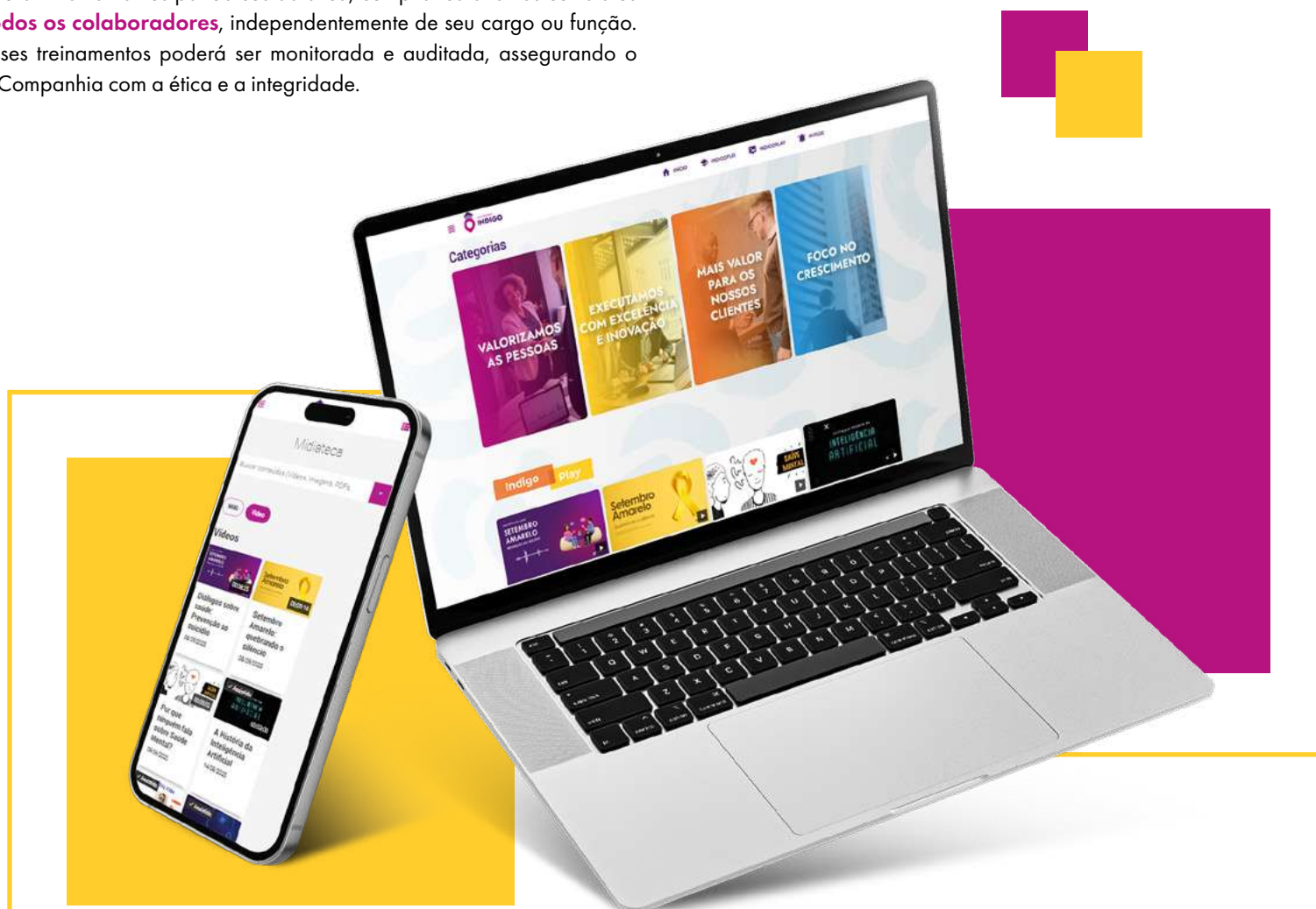
Esse comprometimento é exigido também de nossos fornecedores e parceiros de negócios, os quais devem garantir padrões éticos equivalentes, uma vez que a Companhia zela para que sua cadeia de valor esteja alinhada com convenções internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).



18 TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

É de responsabilidade de todos o conhecimento e a prática dos princípios e disposições deste Código de Conduta.

Para isso, a participação em treinamentos periódicos de ética, compliance e temas correlatos **é obrigatória para todos os colaboradores**, independentemente de seu cargo ou função. Aliás, a conclusão desses treinamentos poderá ser monitorada e auditada, assegurando o compromisso efeito da Companhia com a ética e a integridade.





CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CÓDIGO DE CONDUTA



DIVULGAÇÃO

Os responsáveis de cada Área devem assegurar que o Código de Conduta tenha sido adequadamente compreendido pelos Colaboradores por meio de ações de comunicação e treinamento.

A área de Compliance deve promover treinamentos periódicos e comunicações ostensivas sobre temas relacionados a este Código de Conduta.

O PAPEL DOS COLABORADORES

Comportamento ético e íntegro são exigidos de todos os Colaboradores da INDIGO, independentemente de seu cargo e/ou responsabilidades. Cada Colaborador deve ser vigilante em relação a sua própria conduta e aos seus subordinados diretos, membros da equipe e funcionários terceiros com os quais está em contato.

Cada funcionário deve também ter familiaridade suficiente com as regras aplicáveis as suas atividades para saber quando agir ou pedir conselho aos supervisores ou demais departamentos de suporte (Jurídico, Recursos Humanos). Os Colaboradores são convidados a consultar esses mesmos interlocutores se o Código de Conduta estiver incompleto ou impreciso, ou se se sentir inseguro ou com dúvidas de como proceder em determinadas situações.

Se um Colaborador da INDIGO perceber que leis, regulamentos, ou regras estabelecidas neste Código de Conduta não estão sendo, ou podem não ser cumpridas, deverá comunicar imediatamente ao seu gestor imediato ou relatar a situação para o canal de comunicação confidencial disponibilizado pela INDIGO. Não serão admitidas retaliações ou punições contra Colaboradores ou quaisquer pessoas que apresentarem críticas, sugestões, relatos ou reclamações. Não será aceito qualquer ato contra profissionais pertencentes à Companhia ou não, que, cumprindo o seu dever, agindo em boa-fé, comunicarem preocupações ou situações de desvio ético por meio dos canais competentes aqui definidos.

SE EU RELATAR UMA PREOCUPAÇÃO, SEREI PREJUDICADO?

Não. Ninguém será reprimido nem ficará sujeito a sanções se suspeitar, em boa-fé, de que algo esteja errado. Como Colaborador da INDIGO, você tem a responsabilidade de relatar uma possível violação do Código. A INDIGO dispõe de Política de Reporte de Denúncias e Não Retaliação para proteção de seus colaboradores.

DAS SANÇÕES

As regras expressas neste Código de Conduta são obrigatórias, estão alinhadas às orientações do Grupo INDIGO *Group* e todos os Colaboradores, inclusive os membros da Alta Administração estão sujeitos a elas, qualquer que seja seu nível hierárquico, bem como fornecedores, terceiros e parceiros de negócios.

Qualquer potencial violação do Código de Conduta pode constituir uma falha e pode estar sujeita a sanções apropriadas e medida disciplinar, em conformidade com a lei aplicável, bem como com os termos da Política de Medida Disciplinar, sem prejuízo da responsabilização civil ou criminal, administrativa ou judicial a que ele ou ela pode estar exposto como consequência dos fatos ocorridos. Importante ressaltar que as sanções poderão, em consonância com a lei aplicável, resultar em demissão por justa causa e pedidos de indenização solicitados pela INDIGO, em virtude do fato danoso, ainda que o descumprimento deste Código de Conduta tenha sido determinado no âmbito de um controle interno.



DO CANAL DE ÉTICA

O Canal de Ética está disponível **24 horas por dia** e é uma ferramenta **confidencial**, sendo possível acessá-la via telefone **0800-512-7707** ou pelo site **www.contatoseguro.com.br/INDIGO**. Caso o Colaborador queira se identificar ao relatar alguma situação, a Companhia se compromete a tratar o assunto de forma sigilosa e com garantias de não retaliação. A partir de todos os relatos recebidos, anônimos ou não, a INDIGO buscará, de todas as formas, prevenir e punir condutas impróprias. As condições de utilização deste dispositivo estão detalhadas no material de divulgação (“Perguntas e Respostas”).

A Companhia dispõe de Política de Reporte de Denúncias e Não Retaliação, de modo a proteger os denunciantes que apresentem relatos de boa-fé. Esta Política e suas medidas não representam garantia de vínculo de emprego para denunciantes, mas o compromisso da Companhia em não adotar medidas de retaliação para aqueles que oferecem denúncias para apuração.

DO COMITÊ DE ÉTICA E GESTÃO DE RELATOS

A Companhia dispõe de um Comitê de Ética constituído que deve se reunir de forma periódica a fim de discutir e deliberar sobre políticas internas, medidas preventivas, corretivas e análise do Canal de Ética.

Este Comitê deve ser constituído necessariamente pelo menos pelo presidente da Companhia, pelo Compliance Officer e por um(a) representante da Área de Recurso Humanos.

As investigações, a partir de relatos apresentados no Canal de Ética deve ser objeto de acompanhamento e deliberação do Comitê de Ética em conjunto com a área de compliance. As apurações devem ser sigilosas e confidenciais e suas conclusões devem ser arquivadas para consulta futura se houver necessidade.

DA EVOLUÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA NA INDIGO

Dentro da INDIGO, o Departamento de Compliance (GRC – Governança, Riscos e Compliance) é o responsável por definir e conduzir a política global de conformidade. Este departamento está ligado diretamente ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria e Riscos e estes dois órgãos acompanham e monitoram a implementação do Código de Conduta, bem como a eficiência e eficácia do Canal de Ética de cada país de atuação.

Os departamentos Governança Riscos e Compliance, Recursos Humanos e Auditoria Interna da INDIGO devem ser informados sobre quaisquer dificuldades encontradas na aplicação dos princípios estabelecidos neste Código de Conduta.

As ações de comunicação e treinamento serão realizadas periodicamente com o intuito de disseminar a política ética da INDIGO, bem como elevar a conscientização e compreensão dos colaboradores sobre este tema.

Este Código de Conduta será revisado periodicamente, em intervalos não superior a dois anos, ou sempre que houver alterações legais ou regulatórias relevantes, de forma a garantir sua atualidade e eficácia.

(Novembro/2025)

INDIGO