

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



LUMIS EIP TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO LTDA

Rio de Janeiro, 24 de agosto de 2026.

3ª Versão



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA LUMIS

1. Disposições iniciais	5
2. Orientações gerais	7
3. Respeito à legislação vigente	9
4. Relação entre os profissionais	9
5. Oportunidade de trabalho e igualdade	10
6. Ambiente de trabalho	10
7. Utilização e preservação dos bens da LUMIS	10
8. Atividade profissional fora da LUMIS	11
9. Indicação e contratação de Profissional	11
10. Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidade	12
11. Relação com fornecedores	13
12. Relação com concorrentes	14
13. Relação com clientes	14
14. Relação com parceiros de negócios	15
15. Responsabilidade social e direitos humanos	15
16. Normas de Propriedade Intelectual	16
17. Dever geral de sigilo e proteção de dados	17
18. Relação com a mídia	18
19. Combate ao assédio sexual	19
20. Combate ao assédio moral	21
21. Discriminação	23
22. Canal de Denúncia	24
23. Treinamentos	28
24. Penalidades	28
25. Disposições Finais	29
26. Controle de versões	29

1. Disposições iniciais

1.1. Introdução

A Lumis EIP Tecnologia da Informação Ltda. (“LUMIS”) é uma empresa que atua no segmento de desenvolvimento de software desde 2001, criando produtos e soluções inovadoras para a gestão de canais digitais, dentro de princípios éticos e a satisfação dos seus clientes, buscando sempre manter sólida reputação.

1.2. Objetivo

Este Código de Ética e Conduta (“Código”) visa a definir os princípios instituídos pela LUMIS, que devem servir para (i) a referência de comportamento e orientação das relações internas e externas de todos os profissionais da LUMIS, independentemente de suas atribuições e responsabilidades; (ii) a transparência das operações em geral; (iii) a segurança das atividades dos profissionais envolvidos; (iv) a segurança e o sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade; e (v) para prevenir desvios de conduta e conflitos de interesse. Também é objetivo deste Código estabelecer diretrizes gerais sobre valores e expectativas de comportamento.

1.3. Abrangência

Este Código traz diretrizes de conduta baseadas em padrões éticos e morais que servirão de referencial para o comportamento de todos os profissionais, internos e externos, bem como todo e qualquer prestador de serviços, fornecedor, parceiro, terceiro contratado ou subcontratado, seja pessoa física ou jurídica, cabendo a sua aplicação a todos os integrantes do quadro funcional da LUMIS no exercício de suas funções (“Profissionais”).

1.4. Aplicação

A aplicação deste Código não engloba todos os temas éticos e comportamentos esperados. Por isso, políticas, treinamentos e instruções (verbais ou escritas) fornecidos no dia a dia dos serviços complementarão as práticas profissionais incentivadas pela LUMIS. Tais políticas, treinamentos e instruções (verbais ou escritas) fornecidos no dia a dia do trabalho também deverão ser totalmente respeitados por você.



As empresas de prestação de serviços, as empresas de trabalho temporário e os(as) parceiros(as) de negócios deverão cumprir e fazer com que seus(suas) contratados(as) cumpram este Código ao prestar serviços à LUMIS.

1.5. Divulgação e ciência

Este Código ficará publicamente disponível em sua íntegra na intranet, [orbita/espaco colaborador/codigoetica](#) e em nosso site [Lumis.com.br](#), para consulta a qualquer momento, cabendo aos líderes da LUMIS: (i) assegurar o cumprimento deste Código; (ii) dar ciência aos novos Profissionais sobre o Código, mantendo registro da ciência e concordância dos mesmos; (iii) promover a ampla divulgação do Código e suas atualizações aos Profissionais; e (iv) esclarecer dúvidas quanto ao conteúdo e aplicação deste Código.

Nenhum Profissional poderá alegar desconhecimento das diretrizes contidas neste Código, em qualquer hipótese, sob qualquer argumento.

Qualquer dúvida sobre o teor do código pode ser enviada para o Compliance através do e-mail compliance@lumis.com.br e será tratado dentro do Departamento Jurídico/Compliance da LUMIS.

1.6. Cultura

Visando à concretização do nosso propósito de buscar constantemente a excelência, atuamos alinhados com nossa missão, valores e princípios.

1.7. Missão

Simplificar a vida dos nossos clientes com inovações tecnológicas.

1.8. Valores

- (i) Entusiasmo. Temos paixão pelo que fazemos, atuamos com entusiasmo e sentimos orgulho de nossa empresa;
- (ii) Compromisso com o cliente. Estamos próximos dos nossos clientes, conhecendo suas reais necessidades e oferecendo soluções assertivas com qualidade;
- (iii) Inovação. Temos coragem de fazer o que ninguém fez para agregar valores aos nossos produtos e serviços;
- (iv) Colaboração. Somos uma equipe unida em torno de objetivos comuns e estimulamos a contribuição individual, independente de hierarquias;
- (v) Foco em resultados. Orientamos todas nossas ações para gerar resultados, trabalhando com dedicação e superação;



- (vi) Valorização de pessoas. Acreditamos que o crescimento e desenvolvimento dos Profissionais é fundamental para o sucesso da empresa;
- (vii) Respeito. Entendemos que é imprescindível que o ambiente de trabalho seja um local de respeito em que todos(as) os(as) envolvidos(as) se sintam seguros(as) e incluídos(as). Não toleramos qualquer tipo de assédio, discriminação e/ou violência no ambiente de trabalho.

1.9. Princípios éticos

No exercício de seu cargo ou função, você deverá:

- (i) Manter postura de honestidade, integridade, respeito, lealdade, eficiência, equidade, responsabilidade, transparência e imparcialidade, que deverá orientar suas relações com a LUMIS e com seus públicos de interesse;
- (ii) Não participar em transações e atividades que possam comprometer sua integridade profissional e/ou desabonar sua imagem pública, bem como a integridade e/ou a imagem da LUMIS;
- (iii) Exercer suas atividades profissionais com competência, responsabilidade e diligência, buscando o aprimoramento técnico e a atualização permanente, devendo encorajar todos os envolvidos a adotar tal conduta;
- (iv) Pautar a relação de trabalho, inclusive de liderança, pelo respeito mútuo, honestidade, equidade, dedicação e educação, construindo um clima profissional sólido e de coesão organizacional;
- (v) Manter comportamento que não deixe espaço para discriminações ou constrangimentos, incluindo assédio moral e sexual, inclusive na relação líder-liderado;
- (vi) Aceitar as críticas e trabalhar para aprender com elas. Expressar as opiniões e críticas de maneira fundamentada, respeitosa, profissional e no interesse da LUMIS; e
- (vii) Trabalhar na busca da maximização do valor da LUMIS.

2. Orientações gerais

- (i) Você deverá manter uma atitude de respeito e colaboração com os representantes das autoridades no âmbito de suas competências;
- (ii) Não será permitida a utilização ou divulgação particular de informações pertinentes às atividades diárias na LUMIS em congressos, palestras, trabalhos acadêmicos, livros, portfólios e, em especial, mídias sociais, sem prévia autorização;
- (iii) Você deverá informar a área de Recursos Humanos (“RH”), a existência de processos administrativos que possam afetá-lo, seja como suposto responsável, testemunha

ou a qualquer outro título, que forem promovidos pelas autoridades ou órgãos supervisores das atividades das sociedades da LUMIS, quando a participação em tais processos decorrer de sua atividade profissional;

- (iv) Você deverá ter sempre conduta profissional íntegra, imparcial, honesta e de acordo com os princípios de responsabilidade social corporativa da LUMIS. Você deverá se abster de participar de atividades ilícitas ou imorais, ou atrair negócios para a LUMIS pela prática destas atividades;
- (v) Você deverá atuar sempre no melhor interesse da LUMIS, através de uma utilização adequada dos meios disponibilizados e evitando atuações que possam trazer quaisquer prejuízos. Você deverá se abster de utilizar em benefício próprio oportunidades de negócio que forem de interesse da LUMIS; e
- (vi) Você deverá cumprir as normas internas aplicáveis à sua atividade.

2.1. Condutas inaceitáveis

Sem prejuízo de outras definidas neste Código, são consideradas inaceitáveis na LUMIS, em todas as hipóteses e sob quaisquer circunstâncias, passíveis de aplicação de medidas disciplinares (incluindo demissão por justa causa), as seguintes condutas:

- (i) Praticar atos discriminatórios de qualquer natureza e preconceito referente a raça, origem, sexo, idade, religião, orientação sexual, deficiência física e mental, entre outras;
- (ii) Praticar atos de assédio moral e/ou sexual, incluindo verbais, não verbais, escritos (tais como e-mails, mensagens instantâneas e outras formas de comunicação), gestuais etc.;
- (iii) Praticar ameaça(s), adotar comportamento(s) agressivo(s) e/ou conflituoso(s), seja por palavras, gestos ou qualquer tipo de ato em tal sentido;
- (iv) Participar ativa ou passivamente de qualquer ato de corrupção ou fraudulento;
- (v) Utilizar-se indevidamente de informações estratégicas da LUMIS, de informações comerciais ou concorrencialmente sensíveis, ou de dados pessoais de clientes e/ou de Profissionais;
- (vi) Praticar ou ser conivente com toda e qualquer conduta criminosa nos moldes da legislação penal brasileira;
- (vii) Agir em desacordo a qualquer tipo de lei aplicável; ou
- (viii) Causar prejuízo aos clientes e/ou à LUMIS de forma intencional.

2.2. Responsabilidade da liderança

São responsabilidades da liderança, entendida como os profissionais em cargos de gerência, diretores, gestores, coordenadores e líderes da LUMIS, as seguintes condutas:

- (i) Estabelecer, comunicar e promover a conformidade com os padrões de conduta e ética da LUMIS;
- (ii) Fornecer aos Profissionais informações sobre normas, políticas, procedimentos e regras;
- (iii) Sinalizar e comunicar qualquer comportamento que indique que um Profissional possa não entender ou não estar cumprindo com o Código;
- (iv) Responder às perguntas dos Profissionais sobre conduta e buscar orientação inicial interna da LUMIS sobre tratativas de Compliance, em caso de dúvidas;
- (v) Certificar-se que qualquer conduta que viole as políticas, regulamentos ou regras seja relatada de maneira oportuna e adequada; e
- (vi) Assegurar que as decisões e ações tomadas com relação a má conduta estejam isentas de influência discriminatória ou favoritismo.

O uso da posição de liderança para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados não é admitido pela LUMIS.

3. Respeito à legislação vigente

A LUMIS cumpre estritamente e respeita todas as leis municipais, estaduais, federais e internacionais vigentes e aplicáveis ao seu negócio, bem como os contratos e convênios estabelecidos com o poder público e as normas coletivas aplicáveis – de forma a assegurar relações transparentes, justas e profissionais.

Você tem o compromisso de conhecer e respeitar as normas internas da LUMIS e as leis e normas vigentes e aplicáveis às suas atividades, especialmente aquelas voltadas ao combate à corrupção, incluindo a Lei nº 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção”), o Decreto nº 11.129/2022 (“Decreto Regulamentar”), a Lei nº 8.429/1992 (“Lei de Improbidade Administrativa”), 9.613/1998 (“Lei de Lavagem de Dinheiro”), a Lei nº 12.529/2011 (“Lei de Defesa da Concorrência”), a Lei nº 8.666/1993 (“Lei de Licitações”), a Lei nº 14.133/2021 (“Nova Lei de Licitações”), o Código Penal Brasileiro e outras leis similares.

4. Relação entre os profissionais

Você deverá pautar suas ações e suas mútuas relações pelo princípio da confiança no ser humano, em seu potencial, em sua vontade de desenvolver-se e pelo respeito e cordialidade. A LUMIS adota práticas destinadas a garantir condições de trabalho dignas, saudáveis e motivadoras para seus Profissionais.

5. Oportunidade de trabalho e igualdade

Não se admite na LUMIS qualquer preconceito ou discriminação por motivo de raça, cor, etnia, nacionalidade, origem, religião, gênero, orientação sexual, classe social, estado civil, condição de saúde, situação familiar, idade, peso, altura ou condição física, ou quaisquer outras formas de discriminação e respeita os direitos humanos de cada indivíduo.

A LUMIS está comprometida a orientar e fiscalizar seus prestadores de serviços para que assumam o protagonismo para praticar a não discriminação dentro e fora de suas dependências.

6. Ambiente de trabalho

A LUMIS espera cordialidade no trato, confiança, respeito e conduta digna e honesta nas relações entre seus Profissionais, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

Todos os líderes da LUMIS devem garantir aos membros de suas equipes um ambiente de trabalho livre de insinuações, restrições, preconceitos e/ou discriminações de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais.

Não admitimos intrusão na vida privada das pessoas, seja no ambiente de trabalho ou fora dele.

Todos deverão manter sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da LUMIS, além da preservação do nome e da imagem da LUMIS pelo comportamento adequado de cada um.

No mais, devem sempre ser observadas as disposições da Política de Compliance da LUMIS.

7. Utilização e preservação dos bens da LUMIS

Você deverá zelar pela correta utilização de produtos, serviços e processos da LUMIS e pela conservação dos ativos da LUMIS, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da LUMIS devem ser destinados exclusivamente à sua atividade profissional na LUMIS, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, diretrizes e outras orientações da LUMIS, especialmente o termo de comodato e responsabilidade pelo uso de equipamentos.



Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação da LUMIS são de sua propriedade exclusiva. Você deve estar ciente de que a LUMIS tem acesso aos registros de acesso à internet, e-mail corporativo, comunicadores instantâneos, circuitos de vigilância (catracas, portas e vídeos), informações armazenadas nos computadores da LUMIS e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa da LUMIS. Você não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos, estando ciente do monitoramento por parte da LUMIS a qualquer tempo e sem aviso prévio.

8. Atividade profissional fora da LUMIS

Sua atuação em outras atividades profissionais fora da LUMIS somente é permitida em casos que não gerem incompatibilidade de horário de trabalho ou prejuízos em seu desempenho profissional, e apenas em atividades que não gerem conflitos de interesses com a LUMIS.

Você deverá informar ao líder direto e ao RH da LUMIS sobre a intenção de assumir um segundo emprego, um trabalho de consultoria ou uma sociedade em empresa de qualquer natureza. Você deverá obter a autorização da LUMIS principalmente se o trabalho externo entrar em conflito com a natureza do trabalho na LUMIS, ou com o tempo despendido nas suas atividades internas.

Ressalta-se que você deve cumprir a sua jornada de trabalho, em tempo integral, conforme estabelecido em seu contrato de trabalho.

Em caso de dúvidas sobre o exercício de atividade secundária ou externa, você poderá contactar nosso departamento de RH no rh@lumis.com.br.

9. Indicação e contratação de profissional

Com o objetivo de preservar o clima de confiança e harmonia nas relações entre a LUMIS e seus Profissionais, é imprescindível que os Profissionais que possuem cargo de gestão, durante e, principalmente, após o fim do seu vínculo com a LUMIS:

- (i) Não indiquem Profissionais ativos para outras empresas;
- (ii) Não contratem Profissionais ativos para trabalhar em outras empresas; e
- (iii) Não estimulem a saída voluntária de profissionais para trabalhar em outras empresas.

A LUMIS não permite a contratação de familiares de Profissionais que sejam parentes em qualquer grau ou que mantenham relacionamento amoroso, e que terão relação de subordinação entre si,



diante do potencial risco de conflitos de interesses no exercício das atividades do trabalho. Caso haja algum parente, familiar ou pessoa com quem se mantenha relacionamento amoroso em processo seletivo, é recomendado que a pessoa reforce à área de RH sua relação de parentesco ou amorosa com algum Profissional, independentemente de indicação ou não por este.

Sabemos ainda que, no convívio diário entre os Profissionais, relacionamentos afetivos podem acontecer. Não os proibimos, mas entendemos que estes relacionamentos não podem, em hipótese alguma, prejudicar o desempenho ou a harmonia no ambiente de trabalho. Orientamos os envolvidos a agirem com discrição, respeitando o ambiente de trabalho e evitando explicitar esse envolvimento. Caberá à LUMIS avaliar se o relacionamento está causando impactos negativos citados e tomar as providências que julgar necessárias. Os Profissionais envolvidos em relacionamentos amorosos devem informá-los formalmente aos seus superiores, sabendo que:

- (i) Não são permitidos relacionamentos amorosos entre Profissionais com relação de subordinação na mesma diretoria ou em alguma posição que influencie os interesses da LUMIS; e
- (ii) Nos casos em que houver relação hierárquica entre as áreas funcionais dos Profissionais envolvidos, os superiores imediatos de ambos deverão avaliar, junto à área de RH, os conflitos existentes no exercício de suas atividades e definir as ações que deverão ser tomadas.

10. Brindes, Presentes, Entretenimento e Hospitalidade

Brindes são objetos promocionais, sem valor comercial, usualmente contendo logomarcas e/ou outras formas de identificação de seu fornecedor. Brindes geralmente são direcionados a públicos específicos de relacionamento e têm por objetivo o reforço da imagem e da figura corporativa de seu emissor.

Presentes são objetos de valor comercial, fornecidos de forma não onerosa.

Entretenimento compreende ingressos, descontos, acesso, entradas VIPs e camarotes para espetáculos em geral, incluindo, sem limitação, cinemas, peças teatrais, festas, restaurantes, feiras, exposições, exposições, eventos culturais, apresentações de artistas, parques de diversão, cerimônias de entrega de prêmios, desfiles, competições esportivas e shows.

Hospitalidade compreende deslocamentos (aéreos, marítimos e/ou terrestres), hospedagens, alimentação e receptivos, relacionados ou não a eventos de entretenimento.

- (i) O recebimento pelos Colaboradores e/ ou Terceiros de ofertas, promessas, presentes, brindes, hospitalidade e entretenimento, está limitado ao valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais). Ofertas, promessas, presentes, brindes, hospitalidade e entretenimento

em valor superior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) somente poderão ser aceitos se previamente aprovados pelo Compliance.

- (ii) Caso o Colaborador ou Terceiro, atuando em nome da LUMIS, receba brinde em desacordo com esta Política, deverá comunicar imediatamente ao Compliance da LUMIS que providenciará a devolução do brinde ao remetente, com uma carta padrão de Compliance e agradecimento.
- (iii) Ofertas de presentes, brindes, hospitalidade e entretenimento para Clientes está limitado ao valor de R\$150,00. Para a utilização de valores maiores que R\$150, deverá ser solicitada a aprovação do Compliance.
- (iv) Oferta, recebimento, concessão ou promessa de hospitalidade, presentes e entretenimento não podem envolver, direta ou indiretamente, agentes públicos. Em relação aos brindes, é possível a oferta ou recebimento de brindes por agentes públicos de forma generalizada, de acordo com os termos do item V abaixo”.
- (v) A realização e participação em eventos específicos em que possa haver a distribuição de brindes de acordo com os termos da legislação vigente, que envolvam a administração pública e agentes públicos, deverá estar alinhada com os interesses da LUMIS, sendo necessário solicitar a prévia autorização do Compliance por e-mail.
- (vi) O recebimento pelos Colaboradores e/ ou Terceiros de brindes por meio de sorteios conduzidos durante um evento interno ou externo, poderá ser aceito, contanto que todos os presentes no evento tenham tido a mesma oportunidade de participar do sorteio e o prêmio não seja de valor expressivo. A aceitação do brinde não deve criar aparências de influência indevida ou a aparência de afetar uma decisão comercial.

Em caso de dúvida acerca do cumprimento das regras acima, consulte o Compliance da LUMIS.

11. Relação com fornecedores

A LUMIS baliza decisões sobre as compras de materiais ou de serviços na qualidade, preço, condições e assistência, visando ao melhor interesse de nossos negócios, assim como ao cumprimento das exigências legais, trabalhistas e ambientais.

A identificação e a contratação de fornecedor de produto, ou prestador de serviço de qualquer natureza, devem ser baseadas nas necessidades da LUMIS e balizadas por critérios técnicos e profissionais. A identificação e a contratação desses fornecedores ou prestadores de serviços devem ser conduzidas por meio de cotação de preços, ou de concorrência, que garantam a melhor combinação de custo, prazo e qualidade. São vedados os negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa ou que não respeitem as normas e exigências constantes deste Código.

Sem prejuízo do disposto neste item, caso você deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço de qualquer natureza (pessoa física ou jurídica) com o qual você tenha relação



familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, você deverá solicitar autorização do Compliance da LUMIS através do e-mail compliance@lumis.com.br.

Entende-se por relação familiar o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios, sobrinhos e primos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

12. Relação com concorrentes

A concorrência leal é elemento básico em todas as operações da LUMIS. A competitividade das ações empresariais da LUMIS é exercida e aferida com base nesse princípio.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles. Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a LUMIS espera ser tratada.

É proibido passar informações de propriedade da LUMIS a concorrentes. O descumprimento desta obrigação sujeitará o Profissional não só a sanções disciplinares, como também a medidas administrativas e judiciais cabíveis, inclusive no âmbito criminal.

Você deverá atuar em estrita observância à Lei de Licitações e a Nova Lei de Licitações, que visa prevenir e reprimir infrações contra a ordem econômica, dentre as quais se destacam cartéis, preços predatórios, discriminação de preços etc., sendo vedadas discussões relacionadas a:

- (i) Combinação de preços com concorrentes;
- (ii) Divisão de clientes;
- (iii) Acordos de não-agressão; e
- (iv) Políticas comerciais em geral.

13. Relação com clientes

A LUMIS trata os clientes de forma ética e leal, com respeito, cortesia e presteza, sem diferenciações movidas por interesses pessoais, raciais, políticos ou religiosos, esperando de forma recíproca o mesmo tratamento.

O cliente satisfeito é o fundamento da existência da LUMIS. Portanto, é princípio básico da ação empresarial dos Profissionais da LUMIS servir ao cliente, com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação; com responsabilidade social, comunitária e ambiental; e com pleno respeito às leis e regulamentos onde atuam.



14. Relação com parceiros de negócios

Os parceiros de negócios da LUMIS são empresas que indicam e comercializam os produtos da LUMIS para seus clientes, recebendo comissionamento caso os clientes fechem contrato com a LUMIS.

Devemos apurar qualquer denúncia de condutas ilegais, irregulares ou inadequadas por parte dos parceiros. Em caso de confirmação de irregularidades, o ajuste imediato da conduta será exigido, sob pena de rescisão imediata do contrato.

Você não poderá autorizar pagamentos a parceiros, com recursos da LUMIS, com conhecimento de que estes serão usados para algum propósito diferente do descrito nos documentos que sustentam a cobrança do comissionamento.

15. Responsabilidade social e direitos humanos

Você deverá cumprir sua responsabilidade social fundamental por meio do trabalho realizado com qualidade e produtividade, pela prestação de bons serviços e pelo fornecimento de produtos de qualidade, atendendo à legislação, evitando desperdícios, respeitando o meio ambiente, os valores culturais, os direitos humanos e a organização social nas comunidades. Assim, satisfazem seus clientes, criam oportunidades de trabalho, contribuem para o desenvolvimento dos países e das regiões em que atuam e geram riquezas para a LUMIS.

15.1. Emprego de mão de obra infantil e/ou forçada, exploração sexual de crianças e adolescentes e tráfico de pessoas

Não toleramos, não permitimos, não compactuamos e não realizamos negócios que envolvam o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado com as suas atividades e de empresas do seu conglomerado econômico ou de sua cadeia de valor.

Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pela LUMIS, as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

15.2. Meio ambiente, saúde, segurança e respeito à comunidade

A LUMIS tem o compromisso de proteger o meio-ambiente, a saúde e a segurança de seus Profissionais, empreendendo seus melhores esforços para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, com fim de preservar o meio ambiente, de acordo com a legislação do local de atuação.

16. Normas de Propriedade Intelectual

Você concorda em ceder à LUMIS todos os direitos e interesses sobre qualquer informação proprietária e invenções¹, que possam surgir durante o serviço ou como resultado da sua relação com a LUMIS. Isso inclui quaisquer informações proprietárias e invenções que os Profissionais desenvolvam durante o serviço, antes ou depois da assinatura do termo de ciência deste Código de Ética. Você reconhece que todas essas informações e invenções pertencem exclusivamente à LUMIS, que é a única proprietária de todos os direitos sobre eles. Além disso, você cede à LUMIS todos os direitos sobre as invenções que crie ou adquira durante os serviços ou como resultado da sua relação com a LUMIS.

Você não deve usar a marca, logo ou nome da LUMIS sem obter autorização prévia por escrito. Caso autorizado, você deve seguir as diretrizes fornecidas para garantir o uso adequado da marca, que serão devidamente disponibilizadas a você.

Você deve respeitar os direitos de propriedade intelectual e industrial de terceiros, que estão fora da LUMIS. Isso significa não copiar, reproduzir, distribuir ou usar obras protegidas por direitos autorais, marcas registradas, patentes ou quaisquer outros direitos protegidos, a menos que você tenha a devida autorização dos proprietários.

É estritamente proibida a violação dos direitos de propriedade intelectual da LUMIS. Isso inclui utilizar sem permissão qualquer propriedade intelectual da empresa, como segredos comerciais, conhecimentos técnicos, invenções, softwares proprietários, documentos confidenciais, bancos de dados e / ou realizar download para ambientes pessoais (computador pessoal, e-mail etc.) de informações como código fonte e documentação técnica dos produtos Lumis ou soluções de clientes entre outros. Além disso, você deve evitar práticas de concorrência desleal, como apropriação indevida de ideias, tecnologias ou informações sensíveis da LUMIS para benefício próprio ou de terceiros.

É seu importante dever cuidar da reputação da marca e identidade LUMIS, evitando qualquer ação que possa prejudicar a imagem, credibilidade e integridade da empresa. Isso inclui adotar comportamentos éticos e profissionais, seguir as políticas internas, tratar colegas, clientes e parceiros com respeito.

¹ "Invenções" abrange criações, descobertas, desenvolvimentos, melhorias, segredos comerciais, processos, marcas, patentes, designs industriais, obras autorais, know-how, softwares, tecnologias, dados, documentos, informações confidenciais, entre outros ativos intelectuais, registráveis ou não, protegidos por leis de propriedade intelectual ou industrial. Isso inclui qualquer invenção criada ou desenvolvida por pelo Profissional durante seus serviços na LUMIS, bem como os softwares utilizados ou explorados pela LUMIS para seus negócios e objetivos.

17. Dever geral de sigilo e proteção de dados

Todos são responsáveis por manter o sigilo de informações confidenciais obtidas em razão de atividades, cargos ou funções ocupadas, devendo cuidar para que não sejam expostas e/ou compartilhadas com outros profissionais não autorizados, parceiros ou terceiros.

De forma geral, você deve guardar sigilo profissional dos dados ou das informações não públicas que obtiverem conhecimento como consequência do exercício de sua atividade profissional, sejam estes provenientes ou digam respeito a clientes, a LUMIS, a outros funcionários, ou executivos ou a qualquer outro terceiro.

No tratamento de dados pessoais, todos os Profissionais deverão observar as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), utilizando os dados exclusivamente para as finalidades profissionais autorizadas e de acordo com as orientações e políticas internas da LUMIS. O acesso, compartilhamento, armazenamento e utilização de dados pessoais deverão ocorrer somente quando necessários ao exercício das atividades profissionais e de acordo com as respectivas autorizações e níveis de acesso

Você deverá utilizar tais dados ou informações apenas para o desempenho de sua atividade profissional na LUMIS, e não poderá disponibilizar tais dados ou informações senão a aqueles outros Profissionais que precisem ter conhecimento destes para a mesma finalidade e se absterá de usar tais dados em benefício próprio.

Os dados e informações relativos a contas, posições financeiras, demonstrações financeiras, negócios e, de forma geral, atividades dos clientes, serão tratados em caráter de confidencialidade e somente serão disponibilizados a terceiros alheios à LUMIS com autorização expressa do cliente e de acordo com os procedimentos legalmente regulados.

As informações relativas a outros profissionais, executivos e conselheiros, incluídas, se for o caso, as relativas a remunerações, avaliações e exames médicos, serão protegidas com os mesmos padrões que as informações dos clientes.

A presente obrigação de sigilo será válida por prazo indeterminado, inclusive após o desligamento da LUMIS.

Os itens mencionados anteriormente são entendidos sem prejuízo do atendimento a requerimentos formulados por autoridades competentes, nos termos da lei aplicável.

Em caso de dúvida, o Compliance deverá ser consultado através do e-mail compliance@lumis.com.br. Você deverá se abster de transmitir, por iniciativa própria ou a pedido de terceiros, qualquer informação ou notícia sobre a LUMIS ou sobre terceiros, aos meios de

comunicação. Se a solicitação de fornecer informações partir de um órgão regulador, o Compliance e a Diretoria deverão ser imediatamente informados.

18. Relação com a mídia

Você deverá manter com os meios de comunicação midiáticos um relacionamento baseado na imparcialidade e em informações verídicas, claras, adequadas e tempestivas.

A LUMIS utiliza as redes sociais para se conectar com seus clientes e parceiros, trazendo conteúdo relevante e proporcionando relacionamentos duradouros. Sendo assim, os perfis e páginas da LUMIS nas redes sociais estão sujeitos a diretrizes de participação, com o objetivo de tornar o relacionamento por estes meios mais saudável:

- (i) você deve comunicar a Área de Marketing e Comunicação (responsável por mídias sociais) caso identifique abusos ou comentários indevidos em vídeos ou notícias postadas em nossos perfis;
- (ii) Informações internas são sempre consideradas confidenciais, sigilosas e de conteúdo estritamente profissional – e, portanto, não devem ser publicadas em redes sociais;
- (iii) As manifestações de caráter político, social ou religioso, feitas por você em redes sociais, não devem ser associadas à nossa imagem e, quando contiverem conteúdo inadequado, não serão toleradas pela LUMIS;
- (iv) Antes de seguir ou divulgar nossos perfis em redes sociais, verifique com o setor responsável se estes são realmente institucionais;
- (v) Não exponha informações profissionais de seus colegas de trabalho em redes social;
- (vi) Ao participar de redes sociais, você deverá fazê-lo como cidadão, e não como nosso Profissional, com exceção a sites de conteúdo exclusivo voltado ao mercado de trabalho;
- (vii) Lembre-se que publicações respeitadas e significativas nas redes sociais reforçam positivamente a imagem da LUMIS, porém, quando realizadas de forma inapropriada, podem causar danos irreversíveis;
- (viii) Você não é autorizado a administrar postagens de conteúdo ou fotos, responder a demandas de clientes ou criar páginas e perfis nas redes sociais em nome da LUMIS: tal operação é de responsabilidade da Área de Marketing e Comunicação;
- (ix) As confraternizações com amigos e colegas de trabalho deverão ser feitas de maneira privada, em grupos fechados, para que conteúdos confidenciais da LUMIS não sejam expostos a terceiros; e

- (x) As postagens com conteúdo ou fotos de eventos, treinamentos, convenções e processos não podem divulgar informações estratégicas ou conteúdos confidenciais da LUMIS.

Havendo dúvidas sobre nossos conteúdos em redes sociais ou sobre as diretrizes de conduta expressas acima, converse com a Área de Marketing e Comunicação.

19. Combate ao assédio sexual

19.1. Conceito

Assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser definido como conduta de conotação sexual praticada no ambiente de trabalho contra a vontade de alguém ou sem o seu consentimento expresso, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual reprovável, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

Não é necessário que a prática de assédio sexual no ambiente de trabalho ocorra obrigatoriamente nas dependências da LUMIS, mas sim que ocorra em razão de uma relação de trabalho. É possível que o assédio sexual ocorra com relação à/ao Profissional que esteja prestando serviços em home-office, por exemplo. Além disso, mesmo que fora do ambiente e/ou do expediente de trabalho, uma conduta poderá ser configurada como assédio sexual se estiver relacionada ao trabalho.

19.2. Elementos do assédio sexual no ambiente de trabalho

Para configurar assédio sexual, os seguintes elementos devem estar presentes:

- a) Presença do(a) Agente (sujeito(s) ativo(s) do assédio sexual, ou seja, quem pratica o assédio) e da Vítima (sujeito(s) passivo(s) do assédio sexual, ou seja, quem sofre o assédio): o assédio sexual pode ocorrer entre pessoas do mesmo gênero ou entre pessoas de gêneros diferentes e de diferentes senioridades.
- b) Comportamento assediador do(a) Agente com objetivo de obter a vantagem sexual da Vítima ou de conotação sexual: tal comportamento pode ser claro ou sutil, pode ser falado ou apenas insinuado, pode ser escrito ou explicitado em gestos, pode ser proposto ou imposto e pode vir, por exemplo, em forma de coação ou chantagem. A intenção do(a) Agente pode ser expressada de várias formas, não sendo necessário o contato físico. Para ser configurado o assédio sexual, tal comportamento pode ser expresso ou implícito, reiterado, pontual ou único.

- c) Ausência de consentimento da Vítima: o “não consentimento” deve ser interpretado de forma ampla, como ausência de adesão à investida sexual do(a) Agente, de forma expressa ou implícita. O silêncio e/ou a inércia (ou seja, a ausência total ou parcial de reação) da Vítima não são considerados como aceitação da conduta sexual e nem desconfiguram o assédio sexual.

19.3. Tipos de assédio sexual no ambiente de trabalho

Distinguem-se 2 (dois) tipos de assédio sexual:

- a) Por chantagem: ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Normalmente, a pessoa em posição de liderança se vale de sua posição para constranger a pessoa liderada, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.
- b) Por intimidação: ocorre quando há incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações explícitas ou implícitas da mesma índole, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, normalmente a posição hierárquica do(a) Agente é irrelevante.

19.4. Exemplos de condutas que podem configurar assédio sexual

Indicamos, a seguir, uma lista exemplificativa de condutas que podem ser enquadradas como assédio sexual, podendo haver outras condutas não indicadas que também serão consideradas assédio sexual:

- Investidas e insinuações com o objetivo de obter vantagem(ns) ou favorecimento sexual;
- Comportamento de teor sexual considerado desagradável, opressivo, ofensivo e impertinente;
- Piadas ou expressões de cunho sexual;
- Exibição de quaisquer materiais com teor erótico e/ou pornográfico, incluindo, mas não se limitando, a vídeos, áudios, objetos e fotos;
- Insinuações, explícitas ou sutis, de caráter sexual;
- Gestos, palavras ou frases, escritas ou faladas, de caráter sexual ou com duplo sentido;
- Solicitação de favor(es) sexual(is) com promessa(s) de tratamento diferenciado, incluindo chantagem para permanência no cargo ou promoção, ou ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo;

- Conversas indesejáveis de caráter sexual;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do Profissional;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes, incluindo, mas não se limitando, a pressão para participar de “encontros”, *happy hours* e “saídas”;
- Comentários indesejados sobre o corpo, características físicas, roupas ou atividades sexuais da pessoa;
- Obrigar ou sugerir trajes decotados, marcantes ou curtos, com o intuito de sexualizar a pessoa, seja para fins pessoais ou para atrair vantagem(ns) para o ambiente de trabalho;
- Usar características da pessoa para envergonhá-la ou fazer brincadeiras não solicitadas e/ou não consentidas previamente;
- Contato visual insinuante, incessante e indesejado;
- Bloqueio do movimento normal da Vítima para prender, intimidar ou causar contato físico ou desconforto;
- E-mails, textos, mensagens de voz ou outras formas de comunicação com conteúdo sexual implícito ou explícito.

20. Combate ao assédio moral

20.1. Conceito

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva, que se manifesta, de forma verbal ou escrita, por meio de palavras, atos, omissões, gestos ou comportamentos que humilham, constrangem e/ou desqualificam a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente a pessoa e pode ocorrer por meio de ações diretas (dentre outras, por acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (dentre outras, por propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Este fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada.

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio moral são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo(a) Agente por algum tempo.

20.2. Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

Há 3 (três) principais tipos de assédio moral no ambiente de trabalho:

- a) Vertical: ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes dentro da empresa. Pode ocorrer por líder que, aproveitando-se de sua autoridade, coloca a pessoa liderada em situações desconfortáveis para humilhá-la. Pode também ocorrer na via inversa, da pessoa liderada para a pessoa em posição de liderança, de modo a boicotá-la em sua prestação de serviços.
- b) Horizontal: ocorre entre pessoas do mesmo nível de hierarquia. Normalmente decorre de clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.
- c) Misto: ocorre quando a Vítima é assediada vertical e horizontalmente.

20.3. Exemplos de condutas que podem configurar assédio moral

Para que o assédio moral seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Indicamos, a seguir, uma lista exemplificativa de condutas que podem ser enquadradas como assédio moral, podendo haver outras condutas não indicadas que também serão consideradas assédio moral:

- Não dirigir a palavra à Vítima, ignorando-a e não levando em conta suas opiniões;
- Impor tarefas e/ou punições humilhantes ou arbitrárias à Vítima;
- Gritar ou falar com a Vítima de forma humilhante;
- Espalhar boatos ou rumores falsos ou ofensivos sobre a Vítima;
- Isolar a Vítima, de modo que não tenha contato com demais profissionais;
- Criticar a vida particular ou as preferências pessoais da Vítima, inclusive, mas não se limitando, desconsiderando ou ironizando as opiniões da Vítima;
- Abuso verbal, calúnias (afirmar falsamente que a pessoa cometeu um crime), injúrias (ofender a dignidade da pessoa e/ou a forma como a pessoa se enxerga/reconhece), difamações (afirmar fato que seja ofensivo à reputação da pessoa), comentários depreciativos ou insultos sobre, dirigidos ou feitos na presença de uma pessoa ou grupo em razão de certa(s) característica(s), orientação sexual, sexualidade etc.;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Limitar o número de vezes que a Vítima vai ao banheiro e/ou monitorar o tempo que lá permanece.

20.4. Exemplos de condutas que podem não configurar assédio moral

É importante salientar que nem todo conflito no trabalho é assédio. Indicamos, a seguir, uma lista exemplificativa de condutas que, de modo geral, não são consideradas assédio moral. Contudo, é

possível que, diante da análise do caso concreto, a LUMIS conclua que houve assédio moral decorrente da prática das condutas listadas.

- Exigências profissionais, como cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos Profissionais;
- Aumento ou diminuição do volume de trabalho, decorrente de variações do próprio negócio da LUMIS, sem que isto decorra de punição;
- Controle da produtividade dos Profissionais, incluindo, mas não se limitando, a exigência de atendimento de prazos e de metas, de forma a garantir o cumprimento apropriado do trabalho; e
- Confrontos e divergências ocasionais entre profissionais.

A lista acima não é exaustiva, podendo haver outras condutas que também não sejam, a princípio, consideradas assédio moral:

21. Discriminação

21.1. Conceito

A discriminação ocorre quando há distinção, exclusão, rejeição, restrição ou preterição fundada em cor, etnia, gênero, religião, opinião política, status familiar, estado de saúde físico ou mental, deficiência, nacionalidade, naturalidade, idade, origem social, orientação sexual, sexualidade, característica física ou outra condição que cause estereótipos ou preconceitos (“Condição Pessoal”), de forma a alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento no ambiente de trabalho.

A discriminação pode ser praticada por qualquer pessoa dentro do ambiente de trabalho. Dessa forma, a posição ocupada pela pessoa normalmente é irrelevante.

Há proximidade entre a discriminação e o assédio moral, mas eles não se confundem. A discriminação é uma conduta motivada por uma Condição Pessoal da Vítima. Assim, o Agente que pratica a discriminação faz um juízo de valor negativo sobre tal Condição Pessoal e, a partir daí, promove tratamento diferenciado à Vítima no ambiente de trabalho. Dessa forma, uma conduta que configura assédio moral pode ou não ser fundada em uma prática discriminatória.

21.2. Exemplos de condutas que podem configurar discriminação

Indicamos, a seguir, uma lista exemplificativa de condutas que podem ser enquadradas como discriminação, podendo haver outras condutas não indicadas que também serão consideradas discriminatórias.

- Comentários depreciativos feitos em razão de uma Condição Pessoal;
- Piadas ou apelidos pejorativos, relacionados à Condição Pessoal;
- Uso de Condição Pessoal, de forma exclusiva, para promover tratamento diferenciado com relação à contratação, promoção, transferência, férias ou qualquer outra situação no trabalho;
- Preterir ou desclassificar, exclusivamente em razão de Condição Pessoal, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar determinada função ou ocupar determinado cargo;
- Excluir ou evitar contato com pessoa exclusivamente em razão de Condição Pessoal;
- Condutas que, exclusivamente em razão de Condição Pessoal, limitem a participação de pessoa nas atividades da empresa ou criem um ambiente corporativo intimidador, hostil ou ofensivo; e
- Qualquer conduta que possa ser configurada como assédio moral, conforme listado no item 16.3 (lembrando que são apenas exemplos, podendo haver outras condutas), desde que tal conduta tenha como fundamento uma Condição Pessoal.

21.3. Exemplos de condutas que podem não configurar discriminação

Indicamos, a seguir, uma lista exemplificativa de condutas que, de modo geral, não são consideradas discriminação. Contudo, é possível que, diante da análise do caso concreto, a LUMIS conclua que houve discriminação decorrente da prática das condutas listadas.

A lista abaixo não é exaustiva, podendo haver outras condutas não indicadas que também não sejam, a princípio, consideradas discriminação.

- Tratamento diferenciado no trabalho, por razões alheias à Condição Pessoal, que seja justificável para o exercício das funções, ainda que o Profissional se enquadre em determinada Condição Pessoal;
- Tratamento diferenciado no trabalho para pessoas que, por conta de uma Condição Pessoal, tenham necessidades específicas, tal como ocorre, por exemplo, com pessoas com deficiência; e
- Ausência de contratação, promoção, transferência, férias ou qualquer outra situação no trabalho, por razões justificáveis e alheias à Condição Pessoal, ainda que o Profissional se enquadre em determinada Condição Pessoal.

22. Canal de Denúncia



A LUMIS dispõe de canal confidencial destinado à apresentação de denúncias e relatos (“Canal de Denúncia”), que deve ser utilizado para reportar situações nas quais os valores e princípios éticos da LUMIS possam estar sendo violados ou colocados em risco – ou suspeitas de descumprimento deste Código, de políticas da LUMIS ou da legislação e regulamentação em vigor.

O Canal de Denúncia tem como princípio a confidencialidade de informações e relatos, e já pode ser utilizado por todos os Profissionais e quaisquer parceiros, investidores e o público em geral. Todas as situações reportadas ao Canal de Denúncia são recebidas pelo Comitê de Denúncia, composto pelos Gerentes de RH e Financeiro, apuradas e respondidas com total seriedade, sigilo, imparcialidade e independência na análise das informações.

As ações corretivas decorrentes das apurações feitas por meio do Canal de Denúncia nunca são definidas por apenas um indivíduo, e sim por um comitê interno, formado pelo Comitê de Denúncia e um membro da Diretoria (atuando em conjunto com outras áreas da LUMIS, como Compliance, e gestores, no que for aplicável, além de um escritório especializado, sendo um terceiro na relação entre o denunciante e a LUMIS, contratado para tratativa de Compliance), garantindo que todos os pontos de vista sejam contemplados de forma neutra e objetiva.

Cabe ressaltar que é garantido o anonimato ao denunciante, que terá a sua identidade preservada durante todo o processo de verificação dos casos reportados. Além disso, a LUMIS não tolera qualquer tipo de retaliação contra aquele que relate uma preocupação sobre um fato potencialmente ilegal ou antiético e incentiva que seus Colaboradores sejam participativos e reportem qualquer fato adverso para a devida apuração interna.

Por outro lado, a eventual realização de denúncias de má-fé estará sujeita aos procedimentos de apuração e sanção previstos neste Código.

De um modo geral, as questões éticas não são criadas pelas pessoas que as enfrentam. Elas surgem, diante das pessoas, em função da diversidade de situações que são enfrentadas nas ações pessoais e profissionais.

As definições contidas neste Código permitem avaliar e identificar grande parte dessas situações, evitando comportamentos considerados antiéticos, mas não detalham, necessariamente, todas as situações. Assim, diante de algum fato ou situação, poderão surgir dúvidas sobre qual conduta deve-se adotar. Nesses casos, não hesite. Converse com a liderança, de forma aberta e sincera.

Se as dúvidas persistirem, a consulta deve ser feita à Diretoria ou ao Compliance. Você poderá sempre, para sanar dúvidas, contatar o Canal de Denúncia.

O Profissional que violar este Código, ou permitir que um Profissional de sua equipe o faça, estará sujeito a ação disciplinar, conforme previsto no item 24 deste Código.



O Profissional que tiver conhecimento de violação a este Código, por parte de qualquer pessoa, deve relatar a violação utilizando o Canal de Denúncia.

Não é conduta aceitável ignorar a ação questionável, omitindo-se ou alegando desconhecimento de sua natureza.

Cada Profissional, portanto, é responsável pela observância, implementação e difusão deste Código. Cabe aos Diretores da LUMIS, bem como aos líderes das equipes, influenciarem seus liderados através do exemplo, no sentido de assegurar o cumprimento das condutas definidas neste Código, em conjunto e integradamente com as demais políticas da LUMIS, bem como preservar a confidencialidade das informações relativas às apurações sobre a violação deste Código.

22.1. Como reportar uma situação ao canal de denúncia e meios de acesso

Antes de entrar em contato, avalie se o caso informado está relacionado a uma conduta potencialmente imprópria ou a algum processo operacional que pode ser melhorado. Sendo um processo operacional passível de aprimoramento, sua sugestão poderá ser diretamente submetida ao líder imediato, à Diretoria ou ao departamento de RH.

Você poderá reportar um relato ou denúncia por meio do portal do Canal de Denúncias, na plataforma da convenia, através do [login / Comunicações / Canal de Denúncias](#),

Ao reportar qualquer relato ou denúncia, esteja preparado para fornecer, de forma confidencial e sempre por meio do próprio Canal de Denúncia, informações sobre a ocorrência que possam ajudar a devida apuração dos fatos informados, tais como: (i) pessoas envolvidas; (ii) data, hora e lugar; (iii) e-mails ou outros arquivos e documentos; (iv) prints de conversas (Teams, WhatsApp, outros); e (v) outras informações úteis para o acompanhamento e apuração do fato reportado.

22.2. Apuração de denúncias e relatos e procedimento de investigação

Após avaliação dos fatos reportados, os planos de ação serão conduzidos dentro das esferas competentes em cada situação, sob a condução do Comitê de Denúncia e supervisão da diretoria e, caso haja indícios de envolvimento de qualquer membro da diretoria ou do Comitê de Denúncias em fatos objeto de denúncias, assumirá a apuração da denúncia o escritório contratado para tratativa de Compliance.

A Diretoria em conjunto com o Comitê de Denúncia cumpre gerenciar e garantir o adequado funcionamento do Canal de Denúncia, bem como conduzir e documentar investigações internas de potenciais violações às normas de integridade (no que poderá contar com o auxílio de outras áreas

da LUMIS, como o Compliance, dentre outras, e/ou de assessores externos, conforme aplicável, ou recomendar a contratação de investigação independente).

A LUMIS e sua diretoria prezam pela observância da confidencialidade das informações tratadas, visando à preservação dos direitos dos denunciantes e a imparcialidade de suas decisões. A diretoria poderá, no curso da apreciação e investigação das denúncias recebidas, delegar funções investigativas e contratar terceiros para tal finalidade.

Todos os relatos de incidentes e/ou denúncias recebidos pelo canal de denúncias serão tratados conforme o procedimento de investigação adequado, conforme as etapas de execução detalhadas a seguir.

O escopo da investigação é coletar informações para cessar a fraude ou a corrupção em andamento ou, ainda, dissuadir sua prática e reforçar os controles internos, além de subsidiar qualquer ação subsequente, seja na esfera administrativa, civil e/ou penal.

22.3. Responsabilidade

Para obtenção da qualidade e mitigação dos riscos na captura, investigação e resolução das investigações, o comitê interno será responsável por:

- (i) Conduzir a investigação do caso, quando decidido que a investigação seja conduzida internamente, com equidade e imparcialidade, respeitando os direitos dos indivíduos e/ou entidades envolvidas, inclusive garantindo a presunção de inocência até a conclusão dos procedimentos de análise;
- (ii) Coordenar a investigação do caso, isto quando esta seja realizada por empresa externa ou delegada a uma área de apoio específica;
- (iii) Concluir sobre a procedência da denúncia, sua extensão e envolvidos, quando conduzida internamente;
- (iv) Estruturar a forma de comunicação a ser utilizada frente ao denunciado, à área de apoio e aos demais envolvidos;
- (v) Elaborar e executar o plano de ação estabelecido com medidas corretivas; e
- (vi) Obrigatoriamente contratar empresa externa, quando identificado envolvimento de algum membro do comitê interno no relato recebido, e afastar-se do processo de análise e/ou investigação.

22.4. Investigação de assédio moral e/ou sexual, abuso de autoridade, agressão física e discriminação

- (i) Identificar o local e as testemunhas da ocorrência.
- (ii) Verificar se o denunciante tem motivos para querer retaliar o denunciado.

- (iii) Verificar o histórico de comportamento e relatos associados ao denunciado.
- (iv) Avaliar se o denunciante/assediado precisa de acompanhamento psicológico.
- (v) Quando for o caso, aplicar ações corretivas previstas na legislação vigente aos denunciados em casos extremos, avaliar o registro de boletim de ocorrência junto à polícia.
- (vi) A medida punitiva ao Colaborador denunciado será aplicação de notificação/advertência, caso não seja o ato classificado como cometimento das faltas graves (neste caso, poderá ser aplicada suspensão ou demissão por justa causa). Em caso de terceiro denunciado, a LUMIS poderá optar por rescisão contratual celebrada com este e/ou conexos.

22.5. Confidencialidade

As questões sob investigação devem ser tratadas com total confidencialidade, de modo que o nome do manifestante, os denunciados/investigados, a área em que ocorreu a situação e o teor da situação relatada serão restritos exclusivamente aos colaboradores que conduzirão a investigação e pessoas autorizadas pelo comitê interno.

23. Treinamentos

A LUMIS promove treinamentos, de periodicidade mínima anual, a todos os seus Profissionais para qualificação e conscientização acerca das condutas, princípios, conceitos e procedimentos previstos neste Código. O comparecimento aos treinamentos é obrigatório e a presença será controlada através de meios adequados pela LUMIS.

24. Penalidades

É responsabilidade de cada Profissional o conhecimento das diretrizes e orientações expressas no Código. Qualquer violação a essas diretrizes e orientações resultará na aplicação das medidas disciplinares apropriadas, que poderão incluir: (i) advertência oral e/ou por escrito; (ii) suspensão disciplinar; (iii) término do contrato de trabalho (com ou sem justa causa); (iv) adoção de medidas legais relacionadas à restituição dos danos; (v) quando for o caso, comunicação dos fatos às autoridades competentes; e (vi) processos judiciais, a depender da gravidade da violação e do princípio que vier a ser violado.

No caso de parceiros e terceiros em geral, o desrespeito a este Código poderá resultar em rescisão imediata do contrato e, conforme o caso, na adoção de medidas legais para reparação ou ressarcimento.

Todos os Profissionais têm o dever de relatar imediatamente qualquer violação a este Código. A omissão diante de possíveis violações será igualmente considerada conduta antiética e poderá ensejar a aplicação das mesmas sanções aplicáveis às violações, por comprometer a integridade e a lealdade das relações para com a LUMIS.

Medidas disciplinares serão deliberadas pela Diretoria, com o auxílio do comitê interno, de escritório contratado para as tratativas de Compliance, e o apoio de outras áreas conforme aplicável, devendo ser aplicadas de acordo com os critérios de proporcionalidade, gradatividade e imediatidade.

Em nenhuma hipótese o profissional infrator participará de deliberações acerca da imposição de medidas disciplinares a si próprio: por exemplo, se a deliberação envolver um membro da Diretoria, o caso será levado diretamente ao escritório contratado para as tratativas de Compliance para apuração. Os demais diretores decidirão a respeito da aplicação de medidas disciplinares.

25. Disposições Finais

A reputação e a integridade ética da LUMIS são de responsabilidade de cada um dos nossos Profissionais, bem como os prestadores de serviços terceiros que interagem com a LUMIS.

O presente Código reveste-se de orientação fundamental para as rotinas diárias, bem como para as relações na LUMIS e está integralmente disponível em sua íntegra na intranet, [orbital/espaco_colaborador/codigoetica](#) e em nosso site [Lumis.com.br](#).

A LUMIS, revisará este Código no mínimo anualmente, de modo a mantê-lo atualizado e congruente com a realidade da LUMIS.

26. Controle de versões

Revisão	Elaborado por:	Descrição da alteração	Aprovado por:	Data da Aprovação
01/05/2025 5	Compliance	Sem alterações	Diretoria	23/07/2025
17/08/2025 6	Compliance	Canal de Denúncia	Diretoria	24/08/2026