

CÓDIGO DE CONDUTA

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|----------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21052026 | Emerson Granero |

| | |
|--|----|
| BLOCO 1 — FUNDAMENTOS DO CÓDIGO | 4 |
| CÓDIGO DE CONDUTA..... | 4 |
| APRESENTAÇÃO..... | 4 |
| OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO | 5 |
| BLOCO 2 — GOVERNANÇA, GESTÃO E CONTROLES..... | 5 |
| POLÍTICAS DE GESTÃO G-INTER..... | 5 |
| QUALIDADE ISO 9001 FIDI FAIM | 5 |
| POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS CORPORATIVOS | 6 |
| SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO | 6 |
| BLOCO 3 — INTEGRIDADE, ÉTICA E COMPLIANCE | 6 |
| ÉTICA E TRANSPARÊNCIA..... | 6 |
| ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO | 7 |
| DUE DILIGENCE DE INTEGRIDADE | 8 |
| AVALIAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DE TERCEIROS, PARCEIROS E FORNECEDORES..... | 8 |
| ATOS LESIVOS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | 9 |
| PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES | 9 |
| PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES COM O PODER PÚBLICO | 9 |
| PATROCÍNIOS E DOAÇÕES..... | 9 |
| ATIVIDADES POLÍTICAS..... | 10 |
| BLOCO 4 — RESPONSABILIDADE, DIREITOS E ESG | 10 |
| RESPONSABILIDADE SOCIAL | 10 |
| DIREITOS HUMANOS | 11 |
| ALINHAMENTO AO PACTO GLOBAL DA ONU | 11 |
| POLÍTICA ESG E SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA..... | 11 |
| MEIO AMBIENTE..... | 12 |
| BLOCO 5 — CONDUTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO | 12 |
| IGUALDADE DE GÊNERO..... | 12 |
| DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO | 12 |
| PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL..... | 13 |
| PROTEÇÃO INFANTIL | 13 |
| BLOCO 6 — RELAÇÕES COM TERCEIROS | 13 |
| RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PARCEIROS | 13 |
| GUIA DE CONDUTA PARA FORNECEDORES, PARCEIROS, PRESTADORES DE SERVIÇOS E AGENTES..... | 14 |
| BLOCO 7 — CONTROLES FINANCEIROS E LEGAIS | 14 |

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

| | |
|--|----|
| REGISTROS COMERCIAIS E FINANCEIROS..... | 14 |
| IMPOSTOS E CUSTOS ADUANEIROS | 14 |
| BLOCO 8 — IDENTIDADE E IMAGEM | 15 |
| USO DO UNIFORME, DA MARCA E DA IMAGEM DA G-INTER | 15 |
| BLOCO 9 — TRATAMENTO DE DESVIOS | 15 |
| VIOLAÇÕES..... | 15 |
| COMITÊ DE ÉTICA E DE COMPLIANCE..... | 16 |
| CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIAS | 16 |
| BLOCO 10 — ENCERRAMENTO | 17 |
| DISPOSIÇÕES FINAIS | 17 |
| TERMO DE RECEBIMENTO, CIÊNCIA E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA..... | 18 |

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

BLOCO 1 — FUNDAMENTOS DO CÓDIGO

CÓDIGO DE CONDUTA

APRESENTAÇÃO

Nas páginas a seguir, você terá acesso ao Código de Conduta da G-Inter, que reúne os compromissos da empresa com a ética, a integridade, a transparência e a conformidade legal, orientando a forma como conduzimos nossas atividades e nos relacionamos com o mercado, a sociedade e o poder público.

Este Código não se limita a uma declaração de princípios. Ele estabelece diretrizes e padrões de conduta que devem nortear o comportamento profissional interno e externo de todos os colaboradores, gestores, diretores, administradores, bem como de prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes, representantes e demais terceiros que atuem em nome, no interesse ou em benefício da G-Inter.

Elaborado de forma clara e objetiva, o Código visa assegurar que todos os públicos abrangidos compreendam suas responsabilidades e contribuam para a promoção de uma cultura de ética e integridade em todas as relações profissionais e comerciais da G-Inter.

A adoção permanente de práticas éticas e de mecanismos de prevenção a riscos é fundamental para a sustentabilidade, continuidade e credibilidade dos negócios. Diante de dúvidas, irregularidades ou condutas inadequadas, é dever de todos agir de forma responsável, buscar orientação e utilizar os canais adequados de comunicação e denúncia.

Ao pautarmos nossas ações pelos princípios e normas estabelecidos neste Código, fortalecemos um ambiente ético, íntegro e responsável, preservando a reputação da G-Inter e reafirmando o compromisso com a legalidade e a integridade.

Boa leitura!

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta estabelece os princípios éticos, as diretrizes de comportamento e as normas de integridade que orientam a condução e o desenvolvimento dos negócios da G-Inter, aplicando-se a todas as suas atividades, operações e relações profissionais, no Brasil e no exterior.

Este Código é de observância obrigatória por todos os **colaboradores**, assim entendidos como funcionários, gestores, diretores e administradores, bem como por **terceiros**, incluindo prestadores de serviços, fornecedores, parceiros comerciais, agentes, representantes e quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome, no interesse ou em benefício da G-Inter, independentemente do tipo de vínculo jurídico estabelecido.

Todos aqueles abrangidos por este Código devem conhecer, cumprir e difundir seus princípios, atuando em conformidade com as legislações locais, nacionais e internacionais aplicáveis, bem como com tratados, normas de comércio exterior, proteção de dados, relações trabalhistas e demais regulamentações pertinentes às operações da G-Inter.

O cumprimento deste Código é condição essencial para a manutenção de qualquer relação profissional, contratual ou comercial com a G-Inter. Situações não previstas ou dúvidas quanto à interpretação de suas disposições deverão ser encaminhadas ao Setor de Compliance da empresa.

BLOCO 2 — GOVERNANÇA, GESTÃO E CONTROLES

POLÍTICAS DE GESTÃO G-INTER

Com a observação das Políticas de Gestão, a G-Inter deseja gerar um ambiente harmonioso na relação laboral, com a aplicação justa e equilibrada entre todos. A G-Inter acredita que um ambiente no qual as relações de trabalho são francas e abertas, possam contribuir ao desenvolvimento das potencialidades pessoais e profissionais dos seus colaboradores e para o crescimento da organização. Para tanto, foram desenvolvidas as Políticas de Gestão da G-Inter.

QUALIDADE | ISO 9001 | FIDI FAIM

Vide Manual de Qualidade

A G-Inter compromete-se com a excelência na prestação de seus serviços, mantendo padrões de qualidade alinhados às melhores práticas do mercado e aos requisitos das normas ISO 9001 e FIDI FAIM, quando aplicáveis.

Os colaboradores devem desempenhar suas atividades em conformidade com o Sistema de Gestão da Qualidade da empresa, observando procedimentos, instruções de trabalho, controles internos e indicadores de desempenho definidos para suas respectivas funções.

Fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e demais terceiros que atuem nas dependências da G-Inter ou em seu nome devem cumprir os padrões de qualidade estabelecidos contratualmente, sem que isso implique subordinação hierárquica, vínculo empregatício ou obrigação de certificação própria, salvo quando expressamente acordado.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS CORPORATIVOS

A G-Inter estabelece diretrizes para a identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos corporativos, incluindo riscos de compliance, operacionais, financeiros, legais e reputacionais, aplicáveis a colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes e demais terceiros que atuem em seu nome.

O processo de gestão de riscos considera o risco inerente, os controles existentes e o risco residual, avaliados conforme critérios de probabilidade e impacto, observando o apetite ao risco definido pela empresa de acordo com seus valores, objetivos estratégicos e obrigações legais.

Todos os envolvidos nas atividades da G-Inter são responsáveis por contribuir para a identificação e comunicação de riscos, cabendo às áreas operacionais, à área de Compliance e à Diretoria a análise, o tratamento e o monitoramento contínuo, com foco na prevenção de irregularidades e na melhoria dos controles internos.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Vide Política de Segurança da informação

A G-Inter zela pela confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações sob sua responsabilidade, protegendo dados corporativos, pessoais e estratégicos contra acessos não autorizados, uso indevido, perda ou divulgação inadequada.

Colaboradores e representantes devem utilizar informações e sistemas exclusivamente para fins profissionais legítimos, respeitando o dever de sigilo e as políticas internas de Segurança da Informação. É vedado o compartilhamento indevido de dados de clientes, parceiros, colaboradores ou informações estratégicas da empresa.

Fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e demais terceiros devem cumprir as obrigações de confidencialidade e segurança da informação previstas contratualmente e na legislação aplicável, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e, quando aplicável, o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (GDPR).

Incidentes de segurança, solicitações, dúvidas, comunicações ou suspeitas de violação de dados devem ser comunicados imediatamente ao Encarregado de Proteção de Dados (DPO), por meio do e-mail dpo@ginter.com.br.

BLOCO 3 — INTEGRIDADE, ÉTICA E COMPLIANCE

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Na G-Inter, a ética e a transparência são pilares fundamentais de nossa cultura corporativa. Espera-se que todos os colaboradores, representantes e parceiros comerciais ajam com honestidade, clareza e integridade em todas as interações profissionais. A prática de condutas transparentes fortalece a confiança dos nossos clientes, fornecedores e demais partes interessadas, além de garantir que todas as atividades da empresa sejam conduzidas de acordo com os mais altos padrões éticos. Nunca devemos comprometer a ética em prol

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

de benefícios pessoais ou da organização. Todos os colaboradores e parceiros devem sempre relatar e corrigir quaisquer comportamentos que não estejam alinhados com esses princípios.

ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO

Vide Código Anticorrupção

A G-Inter não tolera qualquer forma de corrupção. A prática de atos de corrupção é considerada uma violação grave às normas e às diretrizes deste Código de Conduta.

Corrupção é o efeito ou ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos. A ação de corromper pode ser entendida também como o resultado de subornar, dando dinheiro ou presentes para alguém em troca de benefícios especiais de interesse próprio.

É esperado de todos os colaboradores e representantes o desempenho das suas atividades, funções e cargo, de acordo com a Gestão Antissuborno e Anticorrupção, respeitando, conseqüentemente, autoridades públicas, clientes, fornecedores, terceiros e quaisquer outros que participem direta e/ou indiretamente das relações corporativas com a empresa. Não devemos aceitar quaisquer favorecimentos, sob forma de compensação, recompensa, prestação pecuniária ou outra forma de gerar vantagens das atividades da empresa. É incentivado e encorajado de que todos os colaboradores divulguem aos clientes, fornecedores, terceiros e demais partes interessadas que a G-Inter é membro FIDI e tem o compromisso de combater a Corrupção e o Suborno.

A G-Inter proíbe quaisquer discussões, reuniões, ou acordos com concorrentes sobre qualquer assunto que possa violar as leis de defesa da concorrência (ou “leis antitruste”). As violações às leis de defesa da concorrência incluem qualquer tipo de discussão entre concorrentes, tais como discussões que envolvam fixação de preços, divisão de mercados e manipulação de licitações.

Em nenhuma hipótese os Colaboradores ou Representantes estão autorizados a pagar ou a receber qualquer forma de propina ou de suborno dentro ou fora do Brasil. Os Colaboradores e Representantes estão, ainda, proibidos de prometer, de oferecer ou de dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, com vistas à obtenção de qualquer favorecimento, não podendo, ainda, influenciar ou dar assistência a outro indivíduo a infringir qualquer lei ou regulamentação aplicável. A proibição inclui pagamento ou oferecimento de vantagem indevida a agente público com o intuito de acelerar ou de favorecer a análise de procedimento administrativo, obter licenças, autorizações, permissões ou quaisquer outras providências inerentes à função pública do agente.

Para reforçar o combate à corrupção, a G-Inter adota treinamentos regulares para todos os Colaboradores e Representantes, abordando situações práticas e diretrizes específicas para identificar e prevenir condutas ilícitas.

Os Colaboradores e Representantes devem conhecer e agir em conformidade com as normas constantes do Código Anticorrupção da G-Inter e das políticas adicionais da empresa que tratem do assunto, bem como com as leis anticorrupção.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

DUE DILIGENCE DE INTEGRIDADE

A G-Inter poderá realizar procedimentos de Due Diligence de Integridade para avaliação de riscos legais, reputacionais, operacionais e de compliance, especialmente em relação a fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e terceiros considerados estratégicos, críticos ou relevantes para suas operações.

Como parte desse processo, poderá ser solicitado ao terceiro o preenchimento de autodeclarações, envio de documentos ou informações relacionadas à integridade, conformidade legal, ética empresarial, responsabilidade social, proteção de dados, diversidade e práticas anticorrupção.

A análise poderá considerar, conforme aplicável e de acordo com o nível de risco envolvido:

- Histórico reputacional;
- Processos judiciais ou administrativos relevantes;
- Sanções aplicadas por autoridades públicas;
- Conformidade com legislações e diretrizes aplicáveis;
- Indícios de práticas ilícitas, corrupção, fraude ou conflitos éticos.

Os terceiros poderão ser avaliados conforme critérios internos de risco e conformidade, podendo resultar em aprovação, aprovação com recomendações de adequação ou restrições comerciais.

A condução do procedimento poderá envolver a área de Compliance e demais áreas responsáveis, conforme necessidade e criticidade da relação comercial.

Todas as informações recebidas serão tratadas de forma confidencial, em conformidade com a legislação aplicável e políticas internas da G-Inter.

AVALIAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DE TERCEIROS, PARCEIROS E FORNECEDORES.

A G-Inter poderá adotar procedimentos de avaliação e homologação para determinados terceiros, especialmente aqueles considerados estratégicos, críticos ou com maior impacto em suas operações, observando critérios internos relacionados à conformidade, integridade, desempenho e requisitos operacionais.

Os processos de avaliação poderão considerar documentos cadastrais, autodeclarações, requisitos técnicos, certificações, histórico de atendimento e demais informações relevantes para a relação comercial.

Os terceiros avaliados poderão ser classificados conforme critérios internos da empresa, podendo haver recomendações, restrições, solicitações de adequação ou monitoramento adicional, quando aplicável.

A reavaliação poderá ocorrer periodicamente ou sempre que houver fatos relevantes que justifiquem nova análise.

Os registros relacionados aos processos de Due Diligence, avaliação e homologação poderão ser armazenados pela G-Inter de forma segura e em conformidade com a legislação de proteção de dados e políticas internas aplicáveis.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

As comunicações relacionadas aos processos de Due Diligence, avaliação e homologação poderão ser realizadas por e-mail ou outros meios corporativos utilizados pela G-Inter, visando garantir, quando aplicável, maior clareza, rastreabilidade e registro das informações.

ATOS LESIVOS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A G-Inter proíbe a prática de atos lesivos à Administração Pública brasileira ou estrangeira, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra os princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Entre os atos lesivos à Administração Pública estão: oferecer, prometer ou dar dinheiro ou outros bens de valor a agente público com a finalidade de obter ou manter contratos comerciais, ou para obter qualquer tipo de favorecimento indevido; financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos de corrupção; fraudar, manipular ou impedir processos licitatórios públicos ou a execução de contratos administrativos; dificultar atividades de investigação ou de fiscalização realizadas por órgãos públicos.

PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Os Colaboradores e Representantes têm a obrigação de evitar circunstâncias que possam gerar conflitos de interesses entre si e a G-Inter, entendidos estes como situações em que interesses pessoais são opostos aos interesses da G-Inter. Os Colaboradores e Representantes devem informar ao {Setor de Compliance da G-Inter} a existência de conflito real ou potencial.

Respeitamos os interesses pessoais e a vida particular de nossos colaboradores. No entanto, prezamos por evitar conflitos entre os interesses particulares e aqueles relacionados a empresa, ou mesmo indícios de um conflito neste sentido. Tomamos nossas decisões exclusivamente com base em critérios técnicos e não nos deixamos influenciar por interesses e relações pessoais.

PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES COM O PODER PÚBLICO

Os Colaboradores e Representantes devem evitar circunstâncias que possam gerar conflitos de interesses com o poder público, assim entendidos como situações geradas pela oposição entre os interesses públicos e privados, que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Os Colaboradores e Representantes devem informar ao Setor de Compliance da G-Inter a existência de conflito real ou potencial.

PATROCÍNIOS E DOAÇÕES

Patrocínios e doações para instituições públicas ou privadas devem obedecer às normas constantes das políticas da empresa e, em particular, do Código Anticorrupção da G-Inter.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

Após avaliação positiva, podemos fazer doações de dinheiro e bens. Além disso, as doações são oferecidas apenas para as entidades reconhecidas como de utilidade pública ou autorizadas por regulamentos especiais a receber doações. Doações e ações de patrocínio são realizadas pela G-Inter apenas por meio de um processo transparente de autorização.

ATIVIDADES POLÍTICAS

A G-Inter não se envolve em atividades político-partidárias. Caso algum Colaborador ou Representante deseje ingressar em qualquer tipo de atividade política, deverá fazê-lo em sua capacidade pessoal, sem qualquer tipo de relação com suas atribuições no âmbito da G-Inter.

As atividades políticas dos Colaboradores e dos Representantes devem ser exercidas fora do ambiente de trabalho e das horas de expediente, sem a utilização de quaisquer recursos da G-Inter. Em nenhuma hipótese, o Colaborador ou Representante deverá usar o nome da G-Inter em suas atividades político-partidárias.

Não é permitido utilizar recursos, equipamentos ou o nome da G-Inter para fins de promoção política ou partidária. Quaisquer manifestações políticas no ambiente corporativo devem ser realizadas com o devido respeito à pluralidade e diversidade de opiniões, evitando conflitos ou constrangimentos.

A G-Inter mantém posição institucional neutra em relação a partidos políticos, candidatos ou campanhas eleitorais. É vedado o uso do nome, marca, recursos, instalações ou quaisquer ativos da empresa para fins político-partidários.

Colaboradores, parceiros e terceiros devem assegurar que manifestações pessoais, inclusive em redes sociais, não sejam associadas à posição institucional da G-Inter. Durante períodos eleitorais, poderão ser adotadas orientações específicas com o objetivo de prevenir riscos legais, reputacionais e de compliance.

BLOCO 4 — RESPONSABILIDADE, DIREITOS E ESG

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Vide Política de Responsabilidade Social;

A G-Inter compromete-se com práticas de responsabilidade social e atuação socialmente responsável, pautadas no respeito à dignidade humana, à ética, à transparência, à legalidade e ao desenvolvimento sustentável, promovendo relações justas, seguras e responsáveis com seus colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes, representantes e com a sociedade em geral.

A empresa valoriza um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação, assédio, violência ou conduta abusiva. Todos os colaboradores têm direito a condições dignas de trabalho, à preservação de sua integridade física, emocional e psicológica, bem como ao respeito mútuo nas relações profissionais.

Prestadores de serviços, fornecedores, parceiros e demais terceiros, quando atuarem em nome da G-Inter, em suas dependências ou em atividades relacionadas às suas operações, devem observar as normas de segurança,

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

saúde, conduta ética e responsabilidade social estabelecidas pela empresa, bem como a legislação aplicável, sem que isso caracterize vínculo empregatício ou subordinação hierárquica.

A G-Inter busca contribuir positivamente para as comunidades onde atua, incentivando práticas que promovam o desenvolvimento social, o respeito aos direitos humanos, a inclusão social, a valorização da diversidade e a geração de impacto social positivo, sempre em conformidade com seus valores institucionais e com as diretrizes deste Código de Conduta.

Condutas que violem os princípios de responsabilidade social, ética, respeito à dignidade humana ou às normas estabelecidas neste Código deverão ser comunicadas por meio dos Canais de Comunicação e de Denúncias da G-Inter, estando sujeitas às medidas corretivas, disciplinares, contratuais ou legais cabíveis.

DIREITOS HUMANOS

A G-Inter respeita, promove e protege os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, em conformidade com a legislação nacional, tratados internacionais ratificados pelo Brasil e princípios amplamente aceitos, aplicáveis a todas as suas operações e à sua cadeia de valor.

É expressamente vedada qualquer forma de violação aos direitos humanos, incluindo, mas não se limitando a: trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, tráfico de pessoas, discriminação, racismo, violência física ou psicológica, assédio, exploração, tratamento degradante ou qualquer prática que atente contra a dignidade humana.

Este compromisso aplica-se a todos os colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes, representantes e quaisquer terceiros que atuem em nome, no interesse ou em benefício da G-Inter, os quais devem adotar padrões equivalentes de respeito aos direitos humanos.

Situações reais ou suspeitas de violação aos direitos humanos devem ser imediatamente comunicadas por meio dos Canais de Comunicação e de Denúncias da G-Inter, assegurada a confidencialidade, o anonimato e a proteção contra retaliações.

ALINHAMENTO AO PACTO GLOBAL DA ONU

A G-Inter declara seu alinhamento aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas, relacionados aos direitos humanos, às relações de trabalho, à proteção do meio ambiente e ao combate à corrupção.

Este alinhamento orienta a condução ética de seus negócios, reforçando o compromisso com a integridade, a responsabilidade social e a sustentabilidade, ainda que a G-Inter não possua adesão formal ao programa.

POLÍTICA ESG E SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA

A G-Inter integra os princípios ambientais, sociais e de governança (ESG) à condução de seus negócios, como diretriz estratégica para a sustentabilidade, a perenidade da organização e a geração de valor de longo prazo.

No **pilar ambiental**, a empresa adota práticas voltadas à minimização de impactos ambientais, ao uso consciente de recursos naturais e ao cumprimento da legislação ambiental aplicável. No **pilar social**, promove a saúde, a segurança, o bem-estar, os direitos humanos, a diversidade, a equidade e relações de trabalho éticas e responsáveis.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

No **pilar de governança**, observa elevados padrões de ética, integridade, transparência, gestão de riscos, compliance e conformidade regulatória.

Os princípios ESG orientam decisões estratégicas, políticas internas, contratos, processos de seleção e relacionamento com colaboradores, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes e demais terceiros que atuem em nome da G-Inter.

O descumprimento das diretrizes ESG poderá resultar na adoção de medidas corretivas, contratuais, disciplinares ou legais, conforme aplicável.

MEIO AMBIENTE

Vide Política Ambiental

A G-Inter adota práticas responsáveis voltadas à proteção do meio ambiente, comprometendo-se a minimizar impactos ambientais, utilizar recursos de forma consciente e cumprir integralmente a legislação ambiental aplicável às suas atividades.

Os colaboradores devem observar as políticas, normas e procedimentos ambientais internos da empresa no exercício de suas funções. Fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e demais terceiros, quando atuarem em nome da G-Inter ou em suas instalações, devem adotar práticas ambientalmente responsáveis, compatíveis com suas atividades e com as exigências legais e contratuais aplicáveis.

A G-Inter busca continuamente aprimorar sua gestão ambiental como parte de sua responsabilidade corporativa e de seu compromisso com a sustentabilidade.

BLOCO 5 — CONDUTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

IGUALDADE DE GÊNERO

A G-Inter se compromete a garantir igualdade de oportunidades entre todos, independentemente de gênero. Promover o empoderamento feminino no ambiente de trabalho é uma prioridade para a empresa. A G-Inter adota uma postura ativa de igualdade salarial e de desenvolvimento profissional, proporcionando as mesmas oportunidades de crescimento e liderança para homens e mulheres. Qualquer discriminação ou violência de gênero será tratada com seriedade, podendo resultar em sanções conforme o Código de Conduta.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A G-Inter valoriza a diversidade e promove um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e respeitoso, livre de qualquer forma de discriminação ou assédio, seja por motivo de gênero, raça, cor, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, religião, condição social ou qualquer outra característica protegida por lei.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

Os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e promoção são baseados exclusivamente em critérios de mérito, qualificação e capacidade profissional. A empresa incentiva uma convivência respeitosa e colaborativa, reconhecendo a diversidade como fator de inovação e fortalecimento organizacional.

Condutas incompatíveis com estes princípios devem ser comunicadas ao Setor de Compliance por meio dos canais disponíveis.

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A G-Inter adota uma postura rigorosa de prevenção ao assédio sexual e moral, promovendo um ambiente seguro e respeitoso para todos. Assédio sexual é considerado qualquer ação ou comportamento de natureza sexual que comprometa a dignidade e o bem-estar de um colaborador. Já o assédio moral envolve atitudes sistemáticas e repetitivas que prejudicam a integridade emocional ou psicológica de um colaborador. A empresa compromete-se a investigar todas as denúncias de assédio de forma imparcial e rigorosa, garantindo que os colaboradores que se sintam vítimas ou testemunhas de qualquer forma de assédio possam recorrer aos canais de comunicação disponíveis, sem medo de retaliação.

PROTEÇÃO INFANTIL

A G-Inter não tolera qualquer forma de trabalho infantil ou forçado. É imperativo que todos os colaboradores e representantes da empresa garantam que suas práticas comerciais estejam em total conformidade com as leis nacionais e internacionais que proíbem o trabalho infantil e outras formas de exploração. A G-Inter se compromete a adotar práticas que protejam o bem-estar das crianças, e qualquer violação dessa política será tratada com a máxima seriedade, incluindo a implementação de medidas corretivas e disciplinárias severas.

BLOCO 6 — RELAÇÕES COM TERCEIROS

RELAÇÕES COM FORNECEDORES E PARCEIROS

A G-Inter espera que seus fornecedores e parceiros comerciais compartilhem dos mesmos valores éticos e de integridade que a empresa adota internamente, e exige que respeitem este Código de Conduta.

Os contratos a serem celebrados com os fornecedores e parceiros deverão conter normas proibitivas de práticas que estejam em desconformidade com Código de Conduta, especialmente as relacionadas a anticorrupção, responsabilidade social, ambiental e diversidade, e incluir a exigência de declaração de ciência e de compromisso de conformidade com as normas estabelecidas nesses instrumentos.

Todos os fornecedores e parceiros da G-Inter devem formalmente assinar o Termo de Compromisso, declarando sua conformidade com as diretrizes do Código de Conduta da empresa, incluindo as políticas anticorrupção, ambientais e de direitos trabalhistas.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

GUIA DE CONDUTA PARA FORNECEDORES, PARCEIROS, PRESTADORES DE SERVIÇOS E AGENTES

A G-Inter espera que todos os colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes e representantes atuem de forma ética, íntegra, responsável e em conformidade com a legislação aplicável e com as diretrizes deste Código de Conduta.

É expressamente vedada qualquer prática que envolva corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, concorrência desleal, assédio, discriminação, racismo, violência, trabalho infantil ou análogo ao escravo, bem como qualquer violação aos direitos humanos.

Brindes, hospitalidades ou vantagens somente poderão ser oferecidos ou recebidos quando de valor moderado, finalidade institucional legítima e em conformidade com as normas internas e a legislação vigente.

O uso do nome, da marca, da imagem ou de qualquer identificação da G-Inter somente poderá ocorrer mediante autorização formal e para fins profissionais legítimos. O descumprimento destas diretrizes poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares ou contratuais, incluindo rescisão do vínculo ou do relacionamento comercial.

BLOCO 7 — CONTROLES FINANCEIROS E LEGAIS

REGISTROS COMERCIAIS E FINANCEIROS

A G-Inter exige que seus registros e relatórios comerciais e financeiros sejam elaborados com a maior precisão possível no que concerne a exatidão e completude das informações neles constantes.

Os Colaboradores e Representantes devem zelar pela exatidão e pela completude das informações referentes aos registros financeiros e comerciais da G-Inter. Esta obrigação inclui não somente o zelo pela exatidão das informações de relatórios e registros comerciais e financeiros, como também: (i) o zelo para que o registro e classificação das operações comerciais sejam feitos no período contábil apropriado e corretamente alocados aos departamentos e centro de custos adequados; (ii) o zelo para que os relatórios e registros sejam elaborados com base em informações precisas e devidamente documentadas; (iii) o zelo para que os pagamentos feitos pela G-Inter, por serviços prestados, sejam feitos à pessoa física ou jurídica que efetivamente forneceu os bens ou prestou os serviços.

IMPOSTOS E CUSTOS ADUANEIROS

Devido às atividades globais e com o desenvolvimento de novos mercados, é necessário respeitar as mais diversas regras da legislação de comércio exterior, tributária e alfandegária. A observância das diretrizes legais tributárias e alfandegárias gera confiança junto aos clientes, instituições financeiras e no público. Irregularidades podem ocasionar perdas financeiras consideráveis para empresa, danos severos à reputação e o colaborador responsável também estará sujeito a consequências negativas.

A G-Inter preza e mantém sua responsabilidade comercial no cumprimento de obrigações tributárias e alfandegárias. Assumimos expressamente o respeito das diretrizes legais nacionais e internacionais.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

BLOCO 8 — IDENTIDADE E IMAGEM

USO DO UNIFORME, DA MARCA E DA IMAGEM DA G-INTER

Este item aplica-se exclusivamente aos colaboradores e funcionários da G-Inter, abrangendo empregados, gestores, diretores e administradores. Não se estende a fornecedores, parceiros, prestadores de serviços, agentes ou quaisquer terceiros, salvo quando houver autorização expressa, formalizada por contrato ou documento específico.

O uso de uniforme, crachá, vestimentas identificadas, bem como do nome, marca, logotipo ou identidade visual da G-Inter, deve ocorrer única e exclusivamente durante atividades profissionais autorizadas, sempre em conformidade com este Código de Conduta, normas internas, políticas corporativas e legislações aplicáveis.

É expressamente proibido utilizar qualquer identificação da G-Inter em situações que possam comprometer sua imagem, reputação, credibilidade ou valores institucionais, incluindo, mas não se limitando a:

- Envolvimento em brigas, agressões ou quaisquer atos de violência;
- Consumo excessivo de bebidas alcoólicas ou uso de drogas ilícitas;
- Permanência ou participação em bares, boates ou ambientes incompatíveis com a atividade profissional;
- Práticas de discriminação, racismo, preconceito, assédio moral ou sexual;
- Envolvimento em furto, roubo, vandalismo ou qualquer conduta ilícita;
- Atos que causem danos ao patrimônio público ou privado, depredação, pichações ou mau uso de bens;
- Descarte inadequado de resíduos, poluição ambiental, jogar lixo em vias públicas ou qualquer ação que desrespeite normas ambientais, urbanas e de convivência social.

O colaborador deve manter postura ética, responsável, profissional e cidadã, zelando pelo bom uso da imagem da empresa e contribuindo para a preservação do meio ambiente, do patrimônio e da boa convivência em sociedade.

O uso da marca, imagem, nome ou identidade visual da G-Inter por terceiros somente poderá ocorrer mediante autorização formal, prévia e expressa da empresa, devidamente documentada, devendo tais terceiros cumprir integralmente as disposições deste Código de Conduta, bem como as normas, políticas internas e valores institucionais da G-Inter, sob pena de aplicação das medidas administrativas, contratuais e legais cabíveis.

BLOCO 9 — TRATAMENTO DE DESVIOS

VIOLAÇÕES

O descumprimento de quaisquer das disposições deste Código de Conduta sujeitará o infrator a sanções disciplinares, sem prejuízo de outras sanções autorizadas por lei ou por contrato.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

COMITÊ DE ÉTICA E DE COMPLIANCE

A G-Inter possui um Comitê de Ética e de Compliance, cujos objetivos são divulgar este Código e outras políticas da empresa, esclarecer dúvidas e prestar orientações sobre o seu cumprimento. O Comitê de Ética e de Compliance também têm a atribuição de processar e de julgar os casos de violação do Código e de outras políticas da empresa e de impor as sanções disciplinares e penalidades cabíveis.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIAS

A G-Inter disponibiliza Canal Único de Denúncias e Manifestações, acessível de forma anônima por meio de seu site institucional, destinado ao recebimento de relatos, comunicações, reclamações, solicitações e manifestações em geral, inclusive para o exercício dos direitos previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

O canal pode ser utilizado por colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes, clientes, titulares de dados pessoais e quaisquer partes interessadas, para registro de denúncias ou comunicações relacionadas, incluindo, mas não se limitando a:

- violações ao Código de Conduta e às políticas internas;
- condutas antiéticas, ilegais ou irregulares;
- reclamações de clientes e usuários dos serviços;
- denúncias envolvendo assédio, discriminação, racismo ou violência;
- irregularidades operacionais, contratuais ou reputacionais;
- solicitações relacionadas à proteção de dados pessoais e privacidade.

O registro das ocorrências é realizado de forma totalmente anônima, sendo gerado protocolo exclusivo, que permite ao manifestante acompanhar o andamento, a investigação e a devolutiva diretamente pelo próprio canal, sem necessidade de identificação.

As manifestações recebidas serão submetidas a processo estruturado de triagem, análise, investigação e resposta, conduzido com imparcialidade, confidencialidade e respeito às partes envolvidas. O prazo máximo para retorno ao manifestante e conclusão da análise é de até 15 (quinze) dias corridos, salvo situações excepcionais devidamente justificadas.

É garantida a proteção contra qualquer forma de retaliação aos manifestantes de boa-fé. Quando confirmadas irregularidades ou identificadas não conformidades, a G-Inter adotará as medidas corretivas, disciplinares, contratuais ou legais cabíveis.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

BLOCO 10 — ENCERRAMENTO

DISPOSIÇÕES FINAIS

O Código vigorará por tempo indeterminado, devendo ser revisado pela Diretoria da G-Inter com uma periodicidade mínima de 2 (dois) anos. As diretrizes de conduta contidas neste Código serão levadas ao conhecimento de todos os Colaboradores, Representantes e Parceiros.

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |

TERMO DE RECEBIMENTO, CIÊNCIA E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE CONDUTA

Por meio deste termo, **declaro que recebi, li e tive acesso** ao Código de Conduta da G-Inter (“Código”), estando ciente de seu conteúdo, finalidade, alcance e aplicabilidade.

Reconheço que é **minha responsabilidade conhecer, compreender, cumprir e zelar** pelo atendimento às diretrizes, princípios éticos, normas de conduta e políticas de integridade estabelecidos neste Código, aplicáveis a todos os **colaboradores, funcionários, gestores, diretores, administradores, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores, agentes, representantes e demais terceiros** que atuem em nome, no interesse ou em benefício da G-Inter, independentemente do tipo de vínculo jurídico existente.

Declaro que compreendo que o Código de Conduta se aplica durante toda a vigência da minha relação profissional, contratual ou comercial com a G-Inter, bem como às atividades realizadas em seu nome, em suas dependências, junto a clientes, parceiros, autoridades públicas ou em quaisquer contextos relacionados às suas operações.

Reconheço, ainda, que o **Código de Conduta da G-Inter encontra-se permanentemente disponível para consulta no site institucional da empresa, juntamente com as demais políticas, normas e procedimentos corporativos**, comprometendo-me a **consultá-lo sempre que necessário**, bem como a acompanhar suas eventuais atualizações, revisões ou complementações.

Reconheço que a G-Inter **reserva-se o direito de alterar, revisar, atualizar, revogar ou complementar** o presente Código, bem como suas políticas, normas e procedimentos internos, a qualquer tempo, inclusive sem aviso prévio, sendo de minha responsabilidade manter-me informado(a) sobre eventuais atualizações. A manutenção do vínculo ou relacionamento com a G-Inter implica **aceitação integral** do Código e de suas futuras revisões.

Declaro, ainda, que **me comprometo a cumprir integralmente** o Código de Conduta, as políticas internas da G-Inter e a legislação aplicável, incluindo normas anticorrupção, de proteção de dados pessoais, direitos humanos, trabalhistas, ambientais e demais regulamentos pertinentes às atividades desenvolvidas.

Declaro que **não tenho conhecimento de quaisquer violações** ao Código de Conduta ou à legislação aplicável e que, caso venha a ter ciência de qualquer indício, suspeita ou ocorrência de violação, **comprometo-me a comunicar imediatamente** por meio dos Canais de Comunicação e de Denúncias da G-Inter ou ao Setor de Compliance, ciente de que é assegurado o anonimato, a confidencialidade e a proteção contra retaliações.

Data: ____/____/____

Nome (legível): _____

CPF/CNPJ (quando aplicável): _____

Função / Vínculo com a G-Inter: _____

Assinatura: _____

| Elaboração | Revisão | Versão | Data | Aprovação |
|---------------|---------------|--------|------------|-----------------|
| Daniela Acaui | Angela Santos | 05 | 21/05/2026 | Emerson Granero |