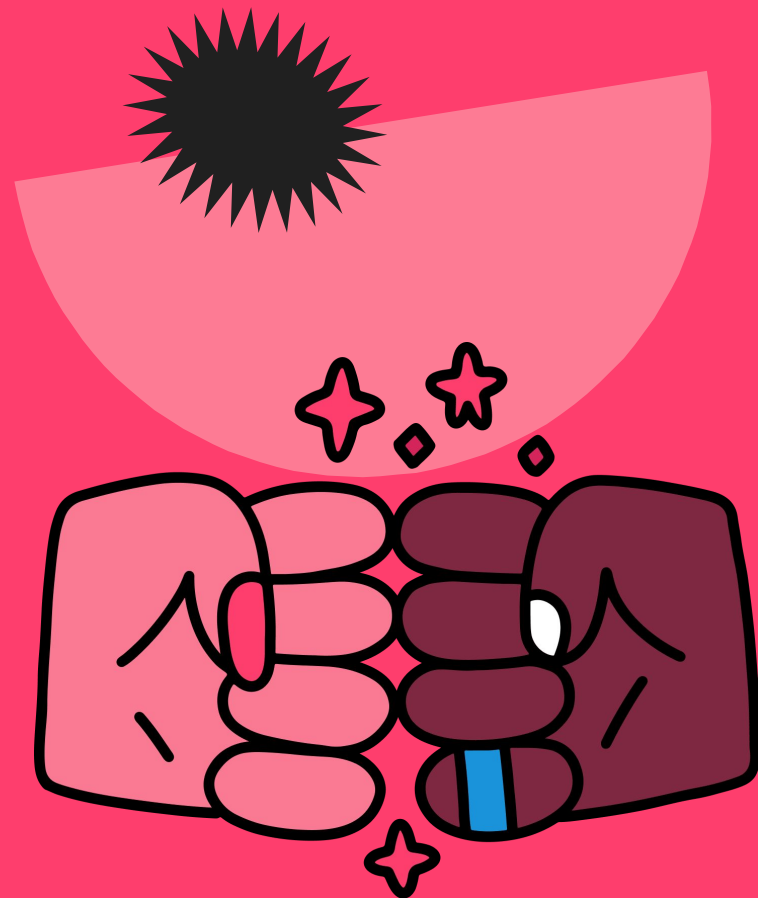


Código de Ética e Conduta

 cora



Sumário

1. Mensagem da Diretoria

2. Cultura e Valores

Fazemos Acontecer
Levantamos a Barra
Trabalhamos Juntos
Pensamos nas Pessoas

3. Agindo com ética

- A. Por que criamos o Código de Ética e Conduta?
 - B. Como usar este Código de Ética e Conduta
 - C. Quem são as pessoas responsáveis pelo Código?
 - D. A quem se destina?
 - E. Conflito de Interesses
-

4. Ambiente de trabalho

- A. Diversidade e Inclusão
 - B. Ética
 - C. Liderança
 - D. Responsabilidade
 - E. Assédio Sexual e Outras Formas de Violência
-

5. Ética e Integridade nos negócios

- A. Pessoas Clientes e Usuárias
- B. Parcerias e Empresas Fornecedoras
- C. Setor Público

6. Sociedade

- A. Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo
 - B. Responsabilidade trabalhista, tributária e previdenciária
 - C. Respeito aos Direitos Humanos
 - D. Doações e ações sociais
-

7. Imprensa, Eventos e Redes Sociais

- A. Comunicações Externas/Mídia

8. Ativos e informações da Cora

- A. Informações Confidenciais
 - B. Propriedade Intelectual
 - C. Proteção de dados
 - D. Uso e Proteção de Equipamentos e Recursos Corporativos
-

9. Canal de Denúncias e Consequências do Descumprimento do Código de Ética e Conduta

- A. Como e por que relatar violações deste Código?
- B. Quais as consequências aplicáveis em caso de descumprimento deste Código?



1. Mensagem da Diretoria



1. Mensagem da Diretoria

A Cora nasceu com o propósito de libertar as pessoas empreendedoras para que elas ajudassem o Brasil a avançar. Acreditamos na força das pequenas e médias empresas, e queremos ajudar a tornar a jornada de empreender mais leve ao oferecer serviços financeiros simples e acessíveis para ajudar pessoas empreendedoras a tomar decisões informadas de negócio.

A partir da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, esta força se torna ainda mais clara para alcançarmos crescimento econômico e trabalho decente (ODS8); e é cada vez mais importante ter uma infraestrutura para que essas empresas prosperem, incluindo soluções financeiras e crédito acessível (ODS9).

Temos como valores fazer acontecer sempre levantando a barra enquanto trabalhamos juntos e pensamos nas pessoas. Esses são os pilares que sustentam nossas ações e decisões, orientando as Pessoas Colaboradoras sobre como alcançar nossos objetivos de maneira eficaz, respeitando-se a cultura da empresa.

Com o Código de Ética e Conduta reforçamos que conduzimos os processos com integridade, honestidade e respeito, agindo de forma ética e responsável, sempre levando em consideração o impacto de nossas decisões nas pessoas e na sociedade. O Código de Ética e Conduta vai além de políticas, leis e regulamentos, e serve para orientar as pessoas colaboradoras, bem como todas aquelas com quem a Cora se relaciona ou atuam em nome da Cora de que agir com ética e integridade é absolutamente inegociável e devemos sempre atuar no melhor interesse da Cora e de nossos clientes.

Embora o Código não ofereça uma resposta para cada situação, ele fornece contexto e recursos úteis que podem aconselhar as pessoas quando a decisão certa não é clara. Também encorajamos as pessoas colaboradoras que tenham dúvidas diante de situações desafiadoras, que busquem aconselhamento com as pessoas embaixadoras do Código de Ética, com os times de Compliance e People ou a Diretoria.

Mônica Leite
Diretora

2. Cultura e Valores



2. Cultura e Valores

Nossos valores



Os nossos valores são crenças e comportamentos que fazem da Cora o que ela é e, por isso, são inegociáveis. Para nos guiar nessa jornada, vamos relembrá-los?

Fazemos Acontecer

Tiramos as coisas do papel: resolvemos problemas e fazemos entregas que nos ajudem a alcançar a nossa missão.

Vivendo o valor:

- Conhecemos o negócio e sabemos quais problemas queremos resolver, considerando nosso papel na Cora.
- Focamos no Objetivo Cora, Área e Indivíduo, nesta ordem de prioridade.
- Somos disciplinados e fazemos acontecer.
- Priorizamos com foco no impacto gerado para nossos clientes, evitando tarefas cujo resultado não é claro.
- Lidamos com problemas de maneira resolutiva.
- Cumprimos os compromissos que assumimos.
- Pedimos ajuda: se não sabemos resolver um problema e exploramos todas as possibilidades, levantamos a mão.

Levantamos a Barra

Somos pessoas inconformadas e queremos ser uma instituição financeira de primeira linha.

Vivendo o valor:

- Somos inconformados e queremos atingir nosso propósito com excelência.
- Aprendemos com os melhores do mundo, questionamos e fazemos entregas das quais nos orgulhamos.
- Trabalhamos com um pensamento estruturado e alto rigor analítico: somos data informed e não data dictated.
- Tomamos riscos de forma consciente.
- Somos ousados e ágeis: experimentamos e erramos rápido, pequeno e com risco calculado para que possamos aprender, nos adaptar e entregar cada vez mais e melhor.

2. Cultura e Valores

Nossos valores



Trabalhamos Juntos

Temos um propósito claro e sabemos que juntos vamos mais longe.

Vivendo o valor:

- Olhamos para o coletivo, antes do individual: somos flexíveis quanto a escopos específicos e necessidades locais em prol de uma necessidade coletiva.
- Conhecemos nosso time: compreendemos o papel, autoridade e desafio das diferentes áreas da Cora e consideramos isso nas tomadas de decisão.
- Visibilidade: entendemos quem são as pessoas e áreas impactadas por uma decisão, e quando necessário, damos visibilidade e as incluímos no processo.
- Procuramos ter discussões ricas, com opiniões diversas.

Pensamos nas Pessoas

Escutamos e consideramos as pessoas nas nossas tomadas de decisão.

Vivendo o valor:

- Sabemos que o propósito vem em primeiro lugar, mas sempre entendemos a necessidade individual e pensamos em como as pessoas vão se sentir.
- Olhamos para resultado, mas nunca a qualquer custo: sempre vamos considerar as pessoas na hora de tomar uma decisão e nos comprometemos a fazer o melhor possível por elas.
- Sempre somos respeitosos, diretos, transparentes e assertivos na hora de nos comunicar. Temos coragem e sempre procuramos a melhor situação e lugar para ter conversas difíceis.
- Tratamos nossos pares, líderes e liderados com empatia.

3. Agindo com ética



3. Agindo com ética

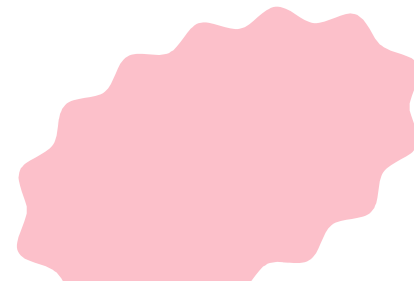
A. Por que criamos o Código de Ética e Conduta?

Na Cora, nos comprometemos em promover princípios éticos que possuam a nossa identidade e cultura organizacional, e esperamos este mesmo compromisso de todas as pessoas colaboradoras. Este Código representa um guia que deve ser observado em todas as relações com investidores, clientes, fornecedores, parceiros, demais colaboradores ou com a sociedade em geral. Por meio da formalização do compromisso com a ética e com a integridade corporativa, buscamos melhorar práticas e difundir a cultura da ética da Cora.

B. Como usar este Código de Ética e Conduta

Corajoso, este conteúdo foi elaborado para você. Assim, antes de mais nada, sugerimos que o leia e se familiarize com todos os pontos incluídos. O Código é um guia para ajudar você a identificar os valores, princípios e diretrizes que devem ser observados no dia a dia, de modo a evitar implicações jurídicas e/ou éticas. Queremos garantir que as decisões sejam tomadas da forma correta e pelos motivos certos. No mais, lembre-se: em caso de dúvidas sobre como agir em alguma situação que envolva a Cora, reflita sobre as perguntas abaixo e utilize os canais disponíveis para lhe ajudar a esclarecer sobre o tema.

- Essa atitude pode ferir algum dos valores da Cora?
- Você se sentiria desconfortável em contar para alguém sobre a sua atitude?
- A minha decisão busca atingir unicamente os meus próprios interesses?



3. Agindo com ética

C. Quem são as pessoas responsáveis pelo Código?

Na Cora, acreditamos que seguir uma conduta ética é nossa obrigação, independente do cargo/função. Assim, os princípios inseridos neste Código se aplicam indistintamente. Eventuais relatos ou dúvidas serão avaliados pelo time de Compliance, o qual é responsável pela implementação, disseminação, revisão e atualização do Código, e/ou pelas pessoas embaixadoras do presente documento. Integram esse grupo de pessoas a **Bárbara Camargo (People)**, **Beatriz Harb (Legal)** e **Katherine Karkotli (Compliance)**.

D. A quem se destina?

Este Código deve ser observado por todas as pessoas Colaboradoras da Cora, incluindo pessoas administradoras, pessoas consultoras externas, pessoas prestadoras de serviços, pessoas terceirizadas e empresas fornecedoras, na medida em que for aplicável.

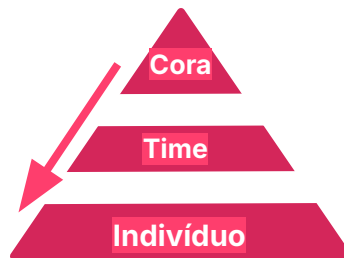


3. Agindo com ética

E. Conflito de Interesses

O Conflito de Interesses caracteriza uma situação na qual uma pessoa Colaboradora possui interesses que vão contra os da organização e/ou quando os interesses pessoais, de natureza não profissional, são beneficiados. Se as pessoas começarem a tomar decisões organizacionais com base em seus interesses próprios, e não nos interesses primários da Cora, haverá um conflito, denominado, portanto, de Conflito de Interesses.

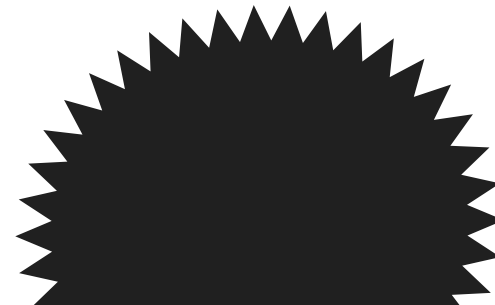
Nós devemos priorizar o que é melhor para a Cora, não para indivíduos ou times. É por isso que, ao desempenhar suas atividades profissionais, todas as pessoas Corajosers devem sempre agir de modo a colocar em primeiro lugar a Cora, bem como seus clientes e investidores, logo em seguida o time, e, por fim, os interesses individuais. Estar diante de uma situação que representa um conflito de interesse não configura necessariamente uma violação a este Código de Ética e Conduta e às demais Políticas internas da Cora, mas não informar sobre tal conflito é uma violação!



3. Agindo com ética

Exemplos de situações que caracterizam um conflito de interesse no ambiente de trabalho:

- Contratar pessoas ou empresas fornecedoras se baseando apenas em relações de amizade ou parentesco;
- Aceitar convites para viagens ou ingressos para eventos de fornecedores ou parceiros atuais ou em processo de contratação, sem consultar o Comitê de Ética;
- Usar informações privilegiadas para benefício próprio;
- Favorecer uma pessoa (no processo seletivo, na indicação interna para preenchimento de vagas, entre outros) por ser sua amiga, parente, ou possuir qualquer tipo de relacionamento pessoal com ela. As indicações são uma forma de aproximar pessoas que Corajosers olham com potencial para estar aqui, mas o processo será vivido da mesma forma.



4. Ambiente de trabalho



4. Ambiente de trabalho

A. Diversidade e Inclusão

Temos uma responsabilidade social gigantesca de deixar o mundo melhor do que encontramos. Isso passa por diversas temáticas: questões sociais; desenvolvimento humano; representatividade; combate à desigualdade, preconceito/discriminação; criação de oportunidades e valorar a inclusão.

Por isso, a Cora pauta suas ações no respeito pelas pessoas, repudiando e agindo ativamente no combate a qualquer tipo de discriminação baseada em raça, cor, idade/geração, gênero, identidade de gênero, etnia, orientação sexual, religião, nacionalidade/cultura, condições médicas, deficiência(s), ou qualquer outra forma discriminatória, sem qualquer exceção.

Trabalhamos para ter um ambiente diverso e inclusivo, onde todas as pessoas colaboradoras se sintam respeitadas e livres para serem quem realmente são, construindo um ambiente saudável e de acolhimento.

Alguns exemplos:

- Em nossos processos seletivos, não favorecemos candidatos por outros motivos que não suas competências técnicas e seu alinhamento cultural com a Cora.
- Não aceitamos tratamento diferenciado entre pessoas colaboradoras devido ao seu cargo/função. Pessoas gestoras, líderes, analistas, assistentes, estagiárias e prestadoras de serviço devem ser tratados igualmente.
- Não toleramos nenhum tipo de discriminação baseado em estereótipos com base nas características sociais da pessoa.

4. Ambiente de trabalho

B. Ética

Temos o dever de pautar nossas ações por condutas éticas, atuando com honestidade e em alinhamento com os princípios e valores da Cora para que sejamos capazes de construir um ambiente colaborativo, respeitoso, transparente e que assegure relações de trabalho justas. A Cora não admite qualquer prática de assédio, comprometendo-se a tratar com rigor todas e quaisquer ocorrências neste sentido, cabendo ao time de Compliance ou às pessoas embaixadoras do Código a apuração do ocorrido.

C. Liderança

Embora seja nosso dever agir de forma ética, cada líder carrega a responsabilidade de liderar pelo exemplo, servindo como modelo e inspiração para que seus times adotem condutas íntegras, estimulando assim, tomadas de decisões éticas, e fomentando um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam livres para questionar qualquer conduta indevida e com a garantia de que não haverá retaliação contra quem se manifestar.

D. Responsabilidade

Vale reforçar que o sucesso e a disseminação de padrões de integridade como parte da nossa cultura é uma responsabilidade de todas as pessoas colaboradoras. Qualquer pessoa que testemunhar um comportamento inadequado é incentivada a denunciá-lo (consultar item 9 deste documento). Corajosers devem sempre ser honestos e questionar se o que estão fazendo está alinhado com os valores da empresa.

4. Ambiente de trabalho

Relacionamentos Pessoais, Contratação de Prestadores de Serviços e Pessoas Corajosers

- Não há problemas em termos nossos parentes como Corajosers, desde que em linhas hierárquicas diferentes, a fim de evitarmos possíveis Conflitos de Interesse.
- Não é permitida a participação de Corajosers em qualquer fase do processo seletivo de pessoas candidatas que sejam amigas, familiares ou com quem possuam relacionamento íntimo. Caso você seja a pessoa responsável por alguma vaga e tenha uma indicação direta, você deve sinalizar ao time de recrutamento & seleção ("R&S"), para que possam incluir outras pessoas para a avaliação e processo decisório.
- É mandatório fazer o disclosure de relacionamentos pessoais **tanto para sua liderança, como para as pessoas embaixadoras do Código.**



4. Ambiente de trabalho

E. Assédio Sexual e Outras Formas de Violência

As Pessoas Corajosers só poderão se desenvolver da melhor forma se o ambiente de trabalho for livre de discriminação, retaliação, assédio e qualquer outra forma de violência. Condutas agressivas, ofensivas, desrespeitosas, sobretudo assediadoras, não serão admitidas, não importando a justificativa ou posição hierárquica. Condutas como essas não estão alinhadas de forma alguma com a cultura da Cora.

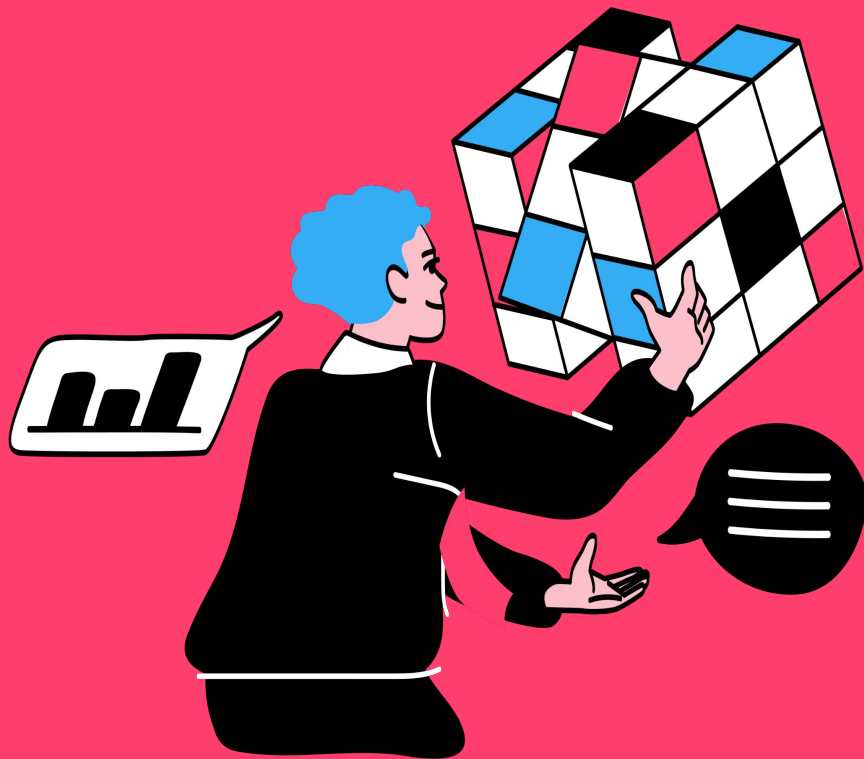
Um ato de assédio é uma manifestação abusiva por meio de palavras, comportamentos ou gestos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade de uma pessoa, expondo ela a situações humilhantes e/ou constrangedoras.

Caso você sofra qualquer ato indesejável e que esteja criando um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo ou desagradável, seja através de comentários ofensivos e/ou degradantes, seja por meio de assédio sexual ou qualquer tipo de demonstração de hostilidade, não hesite em comunicar imediatamente a situação por meio dos canais adequados.

Por mais difíceis e constrangedoras que essas situações sejam, trabalharemos incansavelmente para que nenhuma Pessoa Corajoser se sinta oprimida ou envergonhada, portanto, saibam que nós estamos aqui para prestar todo o suporte.

A Cora garante a confidencialidade, independência e imparcialidade no tratamento de todas as informações recebidas por meio de seus canais de comunicação ou por meio do time de Compliance, sendo proibida qualquer tipo de retaliação à Pessoa Corajoser que formalizar um relato por meio desses canais.

5. Ética e integridade nos negócios



5. Ética e integridade nos negócios

A. Pessoas Clientes e Usuárias

Nosso propósito é libertar as pessoas empreendedoras e simplificar a administração financeira de pequenas e médias empresas. Por isso, o relacionamento com Clientes deve ser regido pelos princípios da ética, responsabilidade, transparência e diligência.

B. Parcerias e Empresas Fornecedoras

As relações com pessoas parceiras e fornecedoras devem ser orientadas de forma objetiva e imparcial, em benefício da Cora e em respeito aos nossos princípios. Tais relações não devem resultar em qualquer vantagem pessoal ou de terceiros com quem a pessoa colaboradora tenha relações pessoais, econômicas ou políticas.

Deve-se recusar materiais, presentes e/ou vantagens de qualquer natureza que representem um relacionamento impróprio e/ou prejuízo financeiro para a empresa. Entretanto, estão permitidos convites para almoços, jantares ou eventos de qualquer natureza quando forem práticas comerciais correntes de mercado ou do parceiro/fornecedor, desde que não sejam tão extravagantes a ponto de representarem algum tipo de Conflito de Interesses e que não sejam motivo para a conclusão de contratação.



5. Ética e integridade nos negócios

C. Setor Público

Na Cora, buscamos manter o relacionamento com o Setor Público baseado na ética, no respeito e na transparência. Dessa forma, as pessoas Corajosers devem se abster de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a pessoa terceira relacionada, bem como financiar, custear ou patrocinar essa prática.

Relações com órgãos governamentais podem envolver agentes do governo ou mesmo funcionários de agências ou secretarias, além de autarquias e empresas públicas. O time de Legal & Compliance deve sempre estar envolvido nas comunicações com quaisquer instâncias de governo.

5. Ética e integridade nos negócios

Alguns exemplos:

- Eventuais cortesias jamais devem afetar a capacidade de tomada de decisão objetiva ou indicar ou mesmo dar a impressão de que a imparcialidade para tomadas de decisão foi comprometida;
- Participar de eventos profissionais (tais como feiras e congressos) patrocinados ou promovidos por empresas fornecedoras sem a aprovação da Diretoria;
- Os brindes e/ou presentes nunca devem ser tão extravagantes a ponto de serem confundidos com um suborno, tampouco exceder o limite corporativo definido (R\$500,00 para pessoas parceiras externas/empresas fornecedoras);
- Não é permitido o recebimento/concessão de presentes e hospitalidades para pessoas que ocupem cargos públicos ou partes relacionadas a esses (tais como: familiares próximos ou pessoas associadas).

Para saber mais sobre o assunto, consulte os seguintes materiais:
[Política de Relacionamento com Clientes e Usuários](#)



6. Sociedade



6. Sociedade

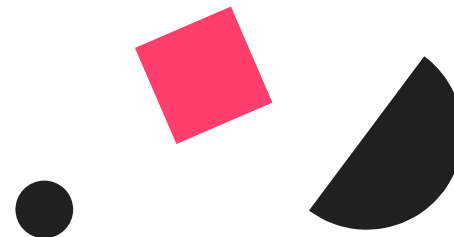
A. Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo

A Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo é um tema extremamente importante para a Cora. Todas as transações que apresentem indícios de relação com o crime de lavagem de dinheiro devem ser imediatamente comunicadas internamente, de modo a possibilitar o cumprimento, pela Cora, da obrigação legal de comunicação às autoridades competentes.

Em caso de dúvida sobre uma determinada transação ou cliente, não hesite em entrar em contato com o time de PLD/FT.

Para saber mais sobre o assunto, consulte os seguintes materiais:

[Política de PLD/FT](#)



B. Responsabilidade trabalhista, tributária e previdenciária

As condições de trabalho na Cora são pautadas na oferta de salários, benefícios e condições de emprego justas, prezando por um ambiente seguro e saudável, que respeite a individualidade das pessoas.

6. Sociedade

C. Respeito aos Direitos Humanos

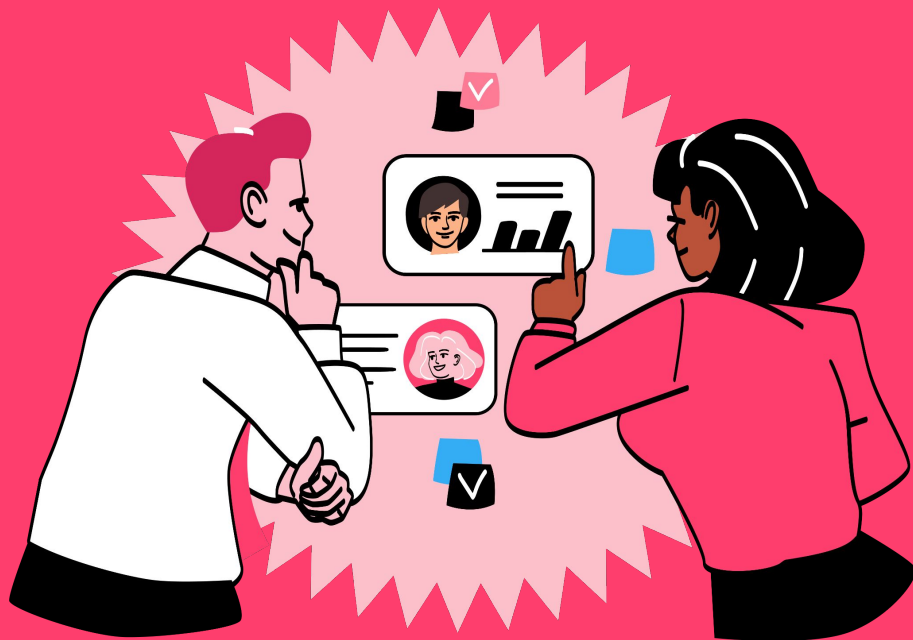
Respeitamos os Direitos Humanos e nos relacionamos com parceiros e fornecedores que também os priorizam em suas operações. A Cora não tolera:

- I. qualquer uso de mão de obra análoga ou escrava, infantil, bem como de menores de 16 anos, salvo na contratação de menor aprendiz, nos termos previstos na legislação;
- II. a adoção de práticas discriminatórias ou que restrinjam o acesso ao emprego, garantindo que as pessoas sejam empregadas com base na equidade das oportunidades, sem distinção de raça, cor, idade, sexo, estado civil, religião, filiação, orientação sexual, identidade de gênero ou nacionalidade.

D. Doações e ações sociais

A Cora busca contribuir para a melhoria do meio social em que está inserida por meio de práticas humanizadas voltadas às pessoas colaboradoras e clientes. Através de estratégias de negócios que estimulem a adoção de práticas sustentáveis, nos comprometemos com o desenvolvimento do País. Este compromisso reflete em nossas atividades empresariais e de responsabilidade social, condicionando a participação da Cora em ações e projetos sociais alinhados com as estratégias de negócio adotadas. A doação de bens e valores é permitida, desde que realizada dentro dos limites legais. Contudo, não são permitidas contribuições beneficentes a partidos políticos, conforme obrigação legal partidária. É atribuição das embaixadoras do presente Código a aprovação de quaisquer doações de bens e valores, procedimento que busca garantir que a ação esteja em conformidade com todas as nossas políticas e procedimentos internos de verificação de idoneidade da entidade que irá receber a doação.

7. Imprensa, Eventos e Redes Sociais



7. Imprensa, Eventos e Redes Sociais

A. Comunicações Externas/Mídia

Prezamos pela transparência e consistência em nossas comunicações, o que nos permite apresentar nossas mensagens e pontos de vista com seriedade e clareza. Para garantir o cumprimento destas diretrizes, estruturamos um fluxo que deve obrigatoriamente ser seguido por todas as pessoas Corajosers no caso de convite ou oportunidade para se manifestar ou pronunciar em público.

A Cora possui uma área de Relações Públicas (PR) que é responsável por intermediar o contato com a imprensa e cuidar da reputação externa da empresa. É deste time o trabalho de avaliação, recomendação, contato e eventual definição e preparação de porta-vozes. Essa equipe é também responsável, quando necessário, por acionar a liderança e outras áreas da Cora, incluindo os times de Legal e Compliance, bem como o Comitê de Ética.

Ressaltamos, também, que nenhuma pessoa deve aceitar convites e/ou oportunidades sem autorização prévia do time de PR.



8. Ativos e informações da Cora



8. Ativos e informações da Cora

A. Informações Confidenciais

Eventualmente, você poderá ter acesso a informações confidenciais em virtude de seu cargo ou função na Cora. Dessa forma, é de sua responsabilidade a manutenção da absoluta confidencialidade sobre quaisquer informações ou dados que forem fornecidas pela Cora para utilização em seu cargo/função, sejam elas estratégicas, de negócio ou até sobre as boas práticas que adotamos. Lembre-se que mesmo dentro da Cora, essas informações devem ser compartilhadas somente com quem efetivamente precisa recebê-las. Além disso, tenha sempre em mente todas as precauções que podem ser observadas para evitar o compartilhamento indevido de informações confidenciais, como por exemplo, não armazenar em sua máquina nenhum arquivo ou informação confidencial da Cora.

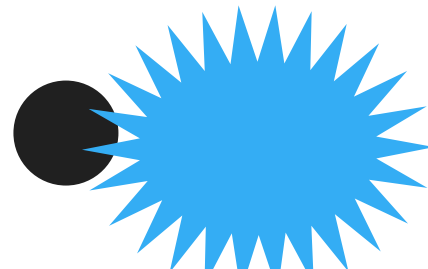
Quando for necessário divulgar uma informação confidencial para os fins das atividades da Cora, como por exemplo para contratar uma empresa parceira ou fornecedora, solicite a assinatura de um Termo de Confidencialidade ("NDA") pela pessoa terceira ou garanta que ela já tenha assinado um contrato com cláusula de confidencialidade conosco. Você pode ter acesso ao Modelo de NDA da Cora ou solicitar a revisão de um NDA ao time jurídico por meio dos canais de comunicação de Legal no Slack.

Preferencialmente, devemos optar pela assinatura do nosso NDA interno do que pelo documento da pessoa terceira envolvida. É muito importante que você consulte a Política de Segurança Cibernética da Cora. Sempre que estiver em dúvida sobre o assunto, consulte o nosso time de Legal.

Para saber mais sobre o assunto, consulte os seguintes materiais:

[Política de Segurança Cibernética](#)

[Política de Privacidade](#)



8. Ativos e informações da Cora

B. Propriedade Intelectual

O fator-chave que diferencia a Cora das demais empresas do mundo é a nossa propriedade intelectual, ou seja, tudo que é criado e produzido para construção diária da Cora. Assim, precisamos entender a importância de protegê-la a todo o tempo. Quando falamos de propriedade intelectual, incluímos marcas, que envolvem desde nomes de produtos até peças de design, artes, logos, códigos de programação, domínios de sites, softwares, programas, desenho industrial e demais criações. Proteger a propriedade intelectual da Cora significa não permitir que ela seja utilizada indevidamente, isto é, sem uma autorização ou licença de uso concedida por meio de contrato específico ou cláusulas em uma parceria, por exemplo. Além disso, algumas dessas criações podem ser registradas no INPI para maior proteção da Cora, dessa forma, após a ideação de um novo design, marca ou logo, entre em contato com o Legal para entender se o registro pode ser feito ou não. Durante o seu contrato de trabalho ou prestação de serviços para a Cora, tudo aquilo que desenvolver será protegido como propriedade intelectual da Cora e o uso será restrito às atividades da empresa. Isto significa que compartilhar este conteúdo com pessoas terceiras, indevidamente, é considerado uma violação à propriedade intelectual da empresa.

C. Proteção de Dados

Em seu dia a dia de trabalho, você pode ter acesso a dados pessoais de colaboradores, clientes, investidores, entre outros. Dados pessoais são informações que permitem que uma pessoa física seja identificada ou se torne identificável. Dados pessoais sensíveis, por sua vez, são aqueles com cunho político, sindical, filosófico, religioso, genético ou biométrico, racial ou étnico, quando vinculados a uma pessoa física. É importante que você colete, utilize e mantenha dados pessoais e dados pessoais sensíveis apenas se estritamente necessários ao seu trabalho na Cora. Uma vez que os dados não sejam mais necessários, informe aos times de Legal ou Segurança Cibernética para verificar se há obrigação legal de armazená-los e, caso não, como o descarte seguro deve ser realizado. Caso tenha dúvidas sobre o que é um dado pessoal ou um dado pessoal sensível, entre em contato com os times de Legal ou de Segurança Cibernética.



8. Ativos e informações da Cora

D. Uso e Proteção de Equipamentos e Recursos Corporativos

A fim de garantir que as pessoas Corajosers tenham a melhor estrutura para o desempenho de suas funções, a Cora disponibiliza notebook, suporte para notebook, teclado, mouse, headset e monitor para cada Pessoa Colaboradora. Apesar de a destinação dessas ferramentas ser para uso profissional, sua utilização para fins pessoais é permitida desde que dentro dos limites definidos na Política de Segurança Cibernética e com o mesmo cuidado que teríamos em caso de uso de ferramentas de propriedade pessoal.

Adicionalmente, a instalação e utilização de softwares/programas do tipo "crack" e/ou "keygen" (utilizados para rodar programas/ferramentas com licenças falsas) em máquinas corporativas é expressamente proibida. A referida prática fere diretamente os termos das licenças corporativas adquiridas junto aos nossos fornecedores, e quaisquer infrações nesse sentido podem acarretar em penalizações e multas à Cora. Além disso, a utilização de tais softwares pode expor a segurança dos dados sensíveis da Cora e, conseqüentemente, de nossos clientes.

Com o objetivo de evitar o uso e a divulgação imprópria de informações, a Cora está sempre intensificando e investindo em mecanismos de segurança e conscientização para todas as Pessoas Corajosers. Dessa forma, as nossas credenciais são informações pessoais e não devem ser compartilhadas com ninguém, nem mesmo com outra Pessoa Corajoser.

Observação: A Cora pode monitorar todos os registros de acesso à internet, e-mails e mensagens instantâneas das Pessoas Colaboradoras, além de informações e arquivos recebidos ou armazenados nos dispositivos eletrônicos e sistemas de comunicação da empresa, e pode acessá-los a qualquer momento.



8. Ativos e informações da Cora

Instalação de Programas: softwares ilegítimos podem conter vírus, malware e outras ameaças capazes de danificar o sistema operacional e roubar informações pessoais. Além disso, esses programas podem estar desatualizados e vulneráveis a ataques cibernéticos. Para evitar esses problemas separamos as seguintes dicas para guiá-los em direção às práticas mais seguras:



Pode:

- Instale programas devidamente licenciados (programas que a Cora possui o direito de uso de licença);
- Caso tenha a necessidade de usar um programa que a Cora ainda não possui, converse com a sua liderança para a prova de conceito, teste ou aquisição formal;
- Sempre que precisar instalar um programa, acesse diretamente no site do fabricante oficial.



Não pode:

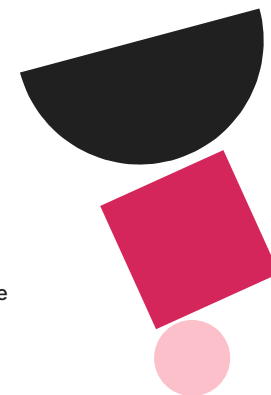
- Nunca desinstale ou suspenda a atuação do Netskope sem o consentimento do time de Segurança Cibernética;
- Não instale jogos ou programas para fazer o download de torrents ou similares;
- Não instale programas para VPN de terceiros ou programas para acesso remoto não supervisionado;
- Nunca utilize programas "crackeados" ou modificados ilegalmente;
- Não instale programas por sites de terceiros ou programas enviados por e-mail ou similares.

8. Ativos e informações da Cora



Atenção:

- Cuidado ao clicar em e-mails e sites estranhos para não sermos vítimas de golpes (scam) ou furto de informações (phishing);
- Não devemos usar o email da Cora para assuntos externos ao trabalho;
- Não devemos compartilhar senhas e acessos pessoais da Cora em hipótese alguma;
- Cuidado ao utilizar o notebook corporativo em locais públicos, nunca sabemos quem está ao nosso redor nem as suas motivações;
- Evite o uso de redes de Wi-Fi públicas (cafés, aeroportos, etc) ao consultar informações da Cora;
- Deixe seu computador fechado e bloqueado quando não estiver presente;
- Devemos ser super vigilantes na hora de enviar dados, documentos ou afins, e, se encontrar algo suspeito, devemos alertar o time de Segurança Cibernética através do canal #cybersec-help.



9. Canais de Escuta e Consequências do Descumprimento do Código de Ética e Conduta



9. Canais de Escuta e Consequências do Descumprimento do Código de Ética e Conduta

A. Como e por que relatar violações deste Código?

Queremos que você se sinta protagonista na construção e consolidação da nossa cultura. Por isto, se você presenciou ou vivenciou alguma situação que viola os princípios dispostos neste Código, incentivamos que você relate, justamente para garantir que a Cora consiga agir e corrigir, sempre que identificarmos uma incompatibilidade com os nossos valores.

Não existirá nenhum tipo de retaliação para aqueles que relataram alguma conduta que seja incompatível com este Código. Isto significa que, ao relatar algo que lhe pareceu estranho e potencialmente incompatível com o que leu aqui, você não deve se preocupar. A pessoa gestora do seu time e os times de People e de Compliance estão à disposição para receberem relatos de quaisquer atividades que representem inconsistências com este Código.

No mais, caso não se sinta à vontade com nenhum destes canais, você também pode utilizar a Safespace, que permite que você registre o relato de forma anônima ou identificada.

B. Quais as consequências aplicáveis em caso de descumprimento deste Código?

O descumprimento das diretrizes contidas neste Código ou de qualquer política interna da Cora, pode resultar na aplicação de sanções disciplinares que variam da advertência ao desligamento por justa causa, a depender da proporção de sua violação.

Para enviar um Relato ou uma Dúvida, de forma anônima ou identificada, clique [aqui](#).





 cora

Atualizado em: 19/07/2024.