Política de Equidade

VEROCARD

o verdadeiro benefício

POLÍTICA DE EQUIDADE DA VEROCHEQUE

Documento Corporativo
Versão: 1.0
Data de Aprovação: 05 de junho de 2026
Vigência: A partir da data de aprovação
Responsável: Comitê de Compliance
Aprovação: Alta Direção da Verocheque

1. OBJETIVO

A presente Política de Equidade tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes, responsabilidades e mecanismos institucionais destinados à promoção da equidade, da diversidade, da inclusão, da igualdade de oportunidades e do respeito à dignidade humana no âmbito da Verocheque.

A Verocheque reconhece que a equidade constitui valor essencial para a construção de um ambiente corporativo íntegro, saudável, produtivo e socialmente responsável. Por essa razão, esta Política visa assegurar que todas as pessoas sejam tratadas com respeito, imparcialidade e justiça, considerando suas diferenças, contextos, necessidades e eventuais barreiras de acesso, permanência, desenvolvimento e crescimento profissional.

A equidade, para fins desta Política, não se limita ao tratamento igualitário formal. Ela pressupõe o reconhecimento de que pessoas podem partir de realidades distintas e, por isso, podem necessitar de medidas proporcionais, razoáveis e adequadas para que tenham efetivo acesso às mesmas oportunidades. Nesse sentido, a Verocheque compromete-se a adotar práticas que contribuam para a eliminação de desigualdades, discriminações, preconceitos, assédios, exclusões e demais condutas incompatíveis com seus valores institucionais.

Esta Política também tem como finalidade fortalecer a cultura de integridade da Verocheque, em alinhamento com seu Código de Ética e Conduta, sua Política de Compliance, seu Regimento Interno do Comitê de Compliance e demais normas internas aplicáveis, servindo como instrumento de orientação para colaboradores, gestores, administradores, terceiros, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e demais partes interessadas.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos aqueles que mantenham vínculo direto ou indireto com a Verocheque, independentemente de cargo, função, nível hierárquico, regime de contratação ou forma de relacionamento com a empresa.

Estão abrangidos por esta Política:

a) administradores, diretores, membros da Alta Direção e lideranças em geral;

b) colaboradores efetivos, temporários, aprendizes, estagiários e terceirizados;

c) prestadores de serviços, consultores, representantes comerciais e parceiros de negócios;

d) fornecedores, distribuidores, clientes e demais terceiros que se relacionem com a Verocheque;

e) membros do Comitê de Compliance;

f) qualquer pessoa que atue em nome, benefício ou interesse da Verocheque.

A Verocheque espera que todos os terceiros com os quais se relaciona adotem padrões de conduta compatíveis com os princípios desta Política, especialmente no que se refere ao respeito à dignidade humana, à não discriminação, à igualdade de oportunidades, à prevenção do assédio e à promoção de ambiente seguro, ético e inclusivo.

3. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, consideram-se:

Equidade: princípio segundo o qual as pessoas devem ser tratadas de forma justa e proporcional, considerando suas diferenças, necessidades, vulnerabilidades e barreiras específicas, com o objetivo de assegurar oportunidades reais de participação, desenvolvimento e crescimento.

Igualdade: garantia de tratamento isonômico entre as pessoas, vedando privilégios, discriminações ou restrições indevidas.

Diversidade: presença e valorização de diferentes características, trajetórias, identidades, experiências, perspectivas e formas de pensamento no ambiente organizacional.

Inclusão: conjunto de práticas destinadas a assegurar que todas as pessoas sejam respeitadas, ouvidas, acolhidas e tenham condições efetivas de participar da vida organizacional.

Discriminação: qualquer distinção, exclusão, restrição, preferência ou tratamento desfavorável baseado em características pessoais, sociais, culturais, religiosas, físicas, étnico-raciais, geracionais, de gênero ou quaisquer outras condições que violem a dignidade, a igualdade de oportunidades ou os direitos da pessoa.

Assédio moral: exposição de pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, abusivas ou degradantes, de forma reiterada ou não, que possam afetar sua dignidade, integridade psíquica, ambiente de trabalho ou desenvolvimento profissional.

Assédio sexual: conduta de conotação sexual indesejada, praticada de forma verbal, não verbal, física, escrita ou digital, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou prejuízo à liberdade e dignidade da pessoa.

Acessibilidade: eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas, atitudinais, organizacionais ou procedimentais que dificultem ou impeçam a participação plena de pessoas com deficiência ou com necessidades específicas.

Adaptação razoável: ajuste necessário e adequado, sem ônus desproporcional à empresa, destinado a assegurar que uma pessoa possa exercer suas atividades em condições justas e adequadas.

Grupos sub-representações: grupos que, por fatores históricos, sociais, econômicos ou culturais, possuam menor presença ou menor acesso a determinadas oportunidades, cargos, espaços de decisão ou condições de desenvolvimento.

4. PRINCÍPIOS NORTEADORES

A Política de Equidade da Verocheque é orientada pelos seguintes princípios:

4.1. Dignidade da pessoa humana

A Verocheque reconhece que toda pessoa deve ser tratada com respeito, consideração e valorização, independentemente de sua função, posição hierárquica, origem, identidade, condição pessoal ou qualquer outra cara0c

terística.

4.2. Não discriminação

A Verocheque não tolera práticas discriminatórias de qualquer natureza, sejam elas diretas, indiretas, explícitas, veladas, intencionais ou decorrentes de condutas aparentemente neutras que produzam efeitos desiguais ou excludentes.

4.3. Igualdade de oportunidades

A empresa compromete-se a promover processos justos e transparentes em recrutamento, seleção, promoção, remuneração, desenvolvimento profissional, reconhecimento, avaliação de desempenho e desligamento.

4.4. Equidade material

A Verocheque reconhece que a simples igualdade formal pode não ser suficiente para corrigir desigualdades existentes. Por isso, poderá adotar medidas específicas, proporcionais e razoáveis para ampliar o acesso de pessoas ou grupos a oportunidades internas.

4.5. Inclusão e pertencimento

A empresa buscará construir um ambiente em que todas as pessoas possam se sentir pertencentes, respeitadas, ouvidas e valorizadas, sem medo de retaliação, exposição, ridicularização ou exclusão.

4.6. Integridade e coerência institucional

As ações de equidade devem estar alinhadas à cultura de Compliance da Verocheque, observando padrões éticos, legais, transparentes e compatíveis com os compromissos assumidos pela empresa.

4.7. Confidencialidade e proteção

Demandas envolvendo discriminação, assédio, exclusão, tratamento desigual ou violação desta Política serão tratadas com sigilo, responsabilidade, imparcialidade e proteção às pessoas envolvidas, especialmente denunciantes de boa-fé.

5. COMPROMISSOS DA VEROCHEQUE

A Verocheque assume o compromisso de promover a equidade em suas relações internas e externas, mediante a adoção de práticas institucionais voltadas à prevenção, identificação, correção e monitoramento de desigualdades e condutas inadequadas.

São compromissos da empresa:

a) promover ambiente de trabalho respeitoso, seguro, saudável, ético, inclusivo e livre de discriminação;

b) assegurar igualdade de oportunidades nos processos de contratação, promoção, desenvolvimento, remuneração, reconhecimento e desligamento;

c) combater práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação, racismo, sexismo, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa, xenofobia, LGBTfobia, retaliação e qualquer outra forma de violência ou exclusão;

d) incentivar a participação de diferentes perfis profissionais em processos internos, projetos, treinamentos, comitês, oportunidades de liderança e espaços de decisão;

e) promover treinamentos e campanhas de conscientização sobre equidade, diversidade, inclusão, direitos humanos, respeito no ambiente de trabalho, prevenção de assédio e combate à discriminação;

f) garantir que denúncias relacionadas a violações desta Política sejam recebidas, analisadas e tratadas de forma séria, confidencial, imparcial e tempestiva;

g) proteger denunciantes de boa-fé contra qualquer forma de retaliação, intimidação, perseguição, isolamento ou prejuízo profissional;

h) acompanhar indicadores relacionados à equidade, sempre que possível, com respeito à legislação de proteção de dados pessoais;

i) revisar periodicamente suas políticas, procedimentos e práticas internas, com vistas à melhoria contínua do Programa de Compliance e Equidade;

j) orientar lideranças para que atuem como agentes de promoção da equidade e exemplo de conduta ética;

k) adotar medidas corretivas, preventivas e disciplinares quando identificadas violações a esta Política.

6. DIRETRIZES DE EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

6.1. Recrutamento e seleção

Os processos de recrutamento e seleção da Verocheque deverão ser conduzidos com base em critérios técnicos, objetivos, transparentes e compatíveis com as necessidades do cargo.

É vedada qualquer prática que exclua, restrinja ou prejudique candidatos com base em gênero, raça, cor, etnia, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, maternidade, paternidade, condição familiar, aparência física, origem social, condição econômica, opinião política, nacionalidade ou qualquer outra característica pessoal não relacionada às exigências legítimas da função.

A Verocheque poderá adotar estratégias para ampliar a diversidade de candidaturas, buscando reduzir barreiras de acesso e incentivar a participação de grupos historicamente sub-representações, desde que observados os princípios da legalidade, razoabilidade, transparência e compatibilidade com a função.

6.2. Promoção, carreira e desenvolvimento profissional

As decisões relativas a promoções, movimentações internas, progressão de carreira, acesso a treinamentos, participação em projetos e reconhecimento profissional deverão ser baseadas em critérios claros, objetivos, verificáveis e relacionados ao desempenho, competência, aderência aos valores da empresa e necessidades organizacionais.

A Verocheque não admitirá favorecimentos pessoais, discriminações, perseguições, retaliações ou exclusões indevidas em processos de crescimento profissional.

As lideranças deverão assegurar que todos os colaboradores tenham acesso adequado às informações sobre oportunidades internas, critérios de avaliação e possibilidades de desenvolvimento.

6.3. Remuneração e benefícios

A Verocheque buscará observar critérios de justiça, compatibilidade funcional, responsabilidade do cargo, desempenho e práticas de mercado na definição de remuneração e benefícios.

É vedada qualquer diferenciação remuneratória injustificada baseada em características pessoais protegidas, devendo eventuais diferenças salariais estar vinculadas a critérios objetivos, como cargo, função, senioridade, desempenho, complexidade das atribuições, tempo de experiência e responsabilidades assumidas.

6.4. Avaliação de desempenho

Os processos de avaliação de desempenho deverão ser conduzidos com imparcialidade, clareza e coerência, evitando vieses conscientes ou inconscientes que possam prejudicar pessoas ou grupos específicos.

A avaliação deverá considerar critérios relacionados às entregas, competências, conduta profissional, aderência aos valores institucionais e contribuição para o ambiente organizacional.

Comentários discriminatórios, subjetivos, ofensivos ou baseados em características pessoais não relacionadas ao desempenho são incompatíveis com esta Política.

6.5. Desligamentos

Os desligamentos deverão observar critérios legítimos, documentáveis e compatíveis com a legislação aplicável, sendo vedada qualquer dispensa motivada por discriminação, retaliação, denúncia de boa-fé, exercício regular de direito, condição pessoal protegida ou participação em apuração interna.

7. CONDUTAS PROIBIDAS

São expressamente proibidas no âmbito da Verocheque:

a) praticar, incentivar, tolerar ou omitir-se diante de atos discriminatórios;

b) realizar piadas, comentários, insinuações, apelidos, gestos, imagens, mensagens ou brincadeiras ofensivas relacionadas a raça, gênero, idade, deficiência, religião, orientação sexual, origem, condição social ou qualquer outra característica pessoal;

c) excluir colaboradores de reuniões, projetos, comunicações, treinamentos ou oportunidades por razões discriminatórias;

d) dificultar injustificadamente o crescimento profissional de uma pessoa em razão de características pessoais;

e) praticar assédio moral, assédio sexual, intimidação, humilhação, perseguição, exposição vexatória ou abuso de poder;

f) retaliar, ameaçar, punir ou constranger pessoa que tenha realizado denúncia de boa-fé ou colaborado com investigação interna;

g) utilizar linguagem ofensiva, preconceituosa ou desrespeitosa em ambientes físicos, digitais, reuniões, mensagens corporativas ou interações com terceiros;

h) negar adaptações razoáveis quando cabíveis e possíveis, especialmente a pessoas com deficiência ou necessidades específicas;

i) utilizar critérios subjetivos, ocultos ou discriminatórios em processos de seleção, promoção, avaliação ou desligamento;

j) acobertar, minimizar ou desestimular relatos de violação à presente Política.

A violação destas diretrizes poderá ensejar medidas disciplinares, sem prejuízo de responsabilização civil, trabalhista, administrativa ou criminal, quando aplicável.

8. ACESSIBILIDADE E ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

A Verocheque compromete-se a promover, na medida de suas possibilidades e conforme a legislação aplicável, condições de acessibilidade e inclusão para pessoas com deficiência, mobilidade reduzida ou necessidades específicas.

As medidas de acessibilidade poderão envolver:

a) adequação de espaços físicos;

b) ajustes em ferramentas, equipamentos e tecnologias;

c) adaptação de formas de comunicação;

d) flexibilização razoável de procedimentos internos;

e) disponibilização de recursos de apoio, quando necessários e proporcionais;

f) orientação às equipes e lideranças para adequada inclusão da pessoa no ambiente de trabalho.

As solicitações de adaptação razoável deverão ser avaliadas com responsabilidade, confidencialidade e respeito, considerando as necessidades da pessoa, a natureza da função, as possibilidades organizacionais e a proporcionalidade das medidas.

9. EQUIDADE, MATERNIDADE, PATERNIDADE E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A Verocheque reconhece que maternidade, paternidade, adoção, responsabilidades familiares e cuidados com dependentes não podem ser utilizados como fatores de discriminação, limitação de crescimento profissional ou exclusão de oportunidades.

É vedada qualquer conduta que prejudique colaboradoras ou colaboradores em razão de gravidez, maternidade, paternidade, licença legal, retorno de afastamento, responsabilidades familiares ou necessidade legítima de cuidado.

A empresa buscará promover ambiente respeitoso para o retorno ao trabalho após licenças, afastamentos ou períodos de cuidado familiar, assegurando tratamento digno, acolhimento e preservação das oportunidades profissionais, nos limites da legislação e das necessidades organizacionais.

10. EQUIDADE NAS RELAÇÕES COM TERCEIROS

A Verocheque espera que fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais, representantes e demais terceiros adotem condutas compatíveis com os valores desta Política.

Nos relacionamentos comerciais, a empresa poderá considerar, sempre que pertinente, aspectos relacionados à integridade, respeito aos direitos humanos, não discriminação, diversidade, inclusão, prevenção de assédio, conformidade trabalhista e responsabilidade social.

A prática de condutas discriminatórias, abusivas ou violadoras da dignidade humana por terceiros poderá ensejar reavaliação da relação comercial, aplicação de medidas contratuais, suspensão de contratação, rescisão contratual ou outras providências cabíveis.

11. CANAL DE DENÚNCIAS

A Verocheque conforme estabelecido no Código de Ética e Conduta, é disponibilizado o Canal de denúncias, para o recebimento de qualquer relato de violações de política e normas de que devem ser seguidas.

Email: compliance@verocard.com.br

Poderão ser reportadas, entre outras situações:

a) discriminação;

b) assédio moral;

c) assédio sexual;

d) racismo;

e) preconceito ou intolerância;

f) tratamento desigual injustificado;

g) retaliação;

h) abuso de poder;

i) exclusão indevida de oportunidades;

j) violação de direitos humanos;

k) descumprimento de diretrizes de equidade, diversidade e inclusão.

12. APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

As denúncias recebidas serão analisadas de acordo com os procedimentos internos de Compliance da Verocheque, observando-se os princípios da confidencialidade, imparcialidade, boa-fé, proporcionalidade, contraditório e ampla defesa, quando cabíveis.

O processo de apuração poderá envolver:

a) análise preliminar da denúncia;

b) classificação da natureza e gravidade do relato;

c) definição da necessidade de investigação interna;

d) coleta de documentos, informações e evidências;

e) entrevistas com pessoas envolvidas, quando necessário;

f) elaboração de relatório ou registro conclusivo;

g) deliberação sobre medidas corretivas, preventivas ou disciplinares;

h) monitoramento da efetividade das providências adotadas.

A apuração deverá se limitar à verificação dos fatos, sem exposição indevida das pessoas envolvidas e sem prejulgamento. Todos os envolvidos deverão colaborar de boa-fé com os procedimentos internos, prestando informações verdadeiras e preservando o sigilo da apuração.

13. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

A Verocheque veda expressamente qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, realize denúncia, apresente dúvida, participe de investigação, forneça informações ou se recuse a praticar ato contrário a esta Política.

São exemplos de retaliação:

a) demissão, ameaça de demissão ou rebaixamento injustificado;

b) retirada de atividades, projetos ou responsabilidades sem justificativa legítima;

c) isolamento, constrangimento ou perseguição;

d) alteração prejudicial de condições de trabalho;

e) avaliações negativas injustificadas;

f) impedimento de crescimento profissional;

g) intimidação, ameaça ou exposição indevida.

A prática de retaliação será considerada infração grave e poderá ensejar medidas disciplinares.

14. RESPONSABILIDADES

14.1. Alta Direção

Compete à Alta Direção da Verocheque:

a) demonstrar compromisso público e prático com a equidade;

b) apoiar a implementação desta Política;

c) assegurar recursos mínimos para ações de Compliance e Equidade;

d) estimular uma cultura organizacional ética, inclusiva e respeitosa;

e) avaliar periodicamente a efetividade das ações de equidade;

f) atuar como exemplo de conduta para toda a organização.

14.2. Comitê de Compliance

Compete ao Comitê de Compliance:

a) supervisionar a aplicação desta Política;

b) propor melhorias e atualizações;

c) acompanhar indicadores, denúncias e medidas corretivas relacionadas à equidade;

d) deliberar, quando cabível, sobre providências institucionais;

e) apoiar ações de conscientização e treinamento;

f) zelar pela integração desta Política ao Programa de Compliance da Verocheque.

14.3. Compliance Officer

Compete ao Compliance Officer:

a) coordenar a implementação e o monitoramento desta Política;

b) receber, triar ou encaminhar denúncias relacionadas ao tema;

c) orientar colaboradores e lideranças sobre dúvidas envolvendo equidade;

d) propor treinamentos, campanhas e ações preventivas;

e) reportar à Alta Direção e ao Comitê informações relevantes sobre o tema;

f) preservar a confidencialidade dos relatos e registros sob sua responsabilidade.

14.4. Recursos Humanos

Compete à área de Recursos Humanos:

a) aplicar princípios de equidade em processos seletivos, promoções, avaliações e desligamentos;
b) apoiar treinamentos e campanhas de conscientização;

c) monitorar práticas de gestão de pessoas sob a ótica da equidade;

d) orientar lideranças sobre condutas adequadas;

e) contribuir para o acolhimento e inclusão de colaboradores;

f) apoiar a implementação de adaptações razoáveis, quando cabíveis.

14.5. Lideranças

Compete aos gestores e líderes:

a) cumprir e fazer cumprir esta Política em suas equipes;

b) agir de forma preventiva diante de conflitos, discriminações ou condutas inadequadas;

c) promover ambiente respeitoso, seguro e inclusivo;

d) tomar decisões com base em critérios objetivos e não discriminatórios;

e) não tolerar piadas, comentários, exclusões ou práticas ofensivas;

f) comunicar ao Compliance situações de possível violação;

g) proteger denunciantes de boa-fé contra retaliações.

14.6. Colaboradores

Compete a todos os colaboradores:

a) conhecer, respeitar e cumprir esta Política;

b) tratar todas as pessoas com dignidade, respeito e urbanidade;

c) evitar condutas discriminatórias, ofensivas, abusivas ou excludentes;

d) participar dos treinamentos aplicáveis;

e) comunicar situações de violação ou suspeita de violação;

f) colaborar com apurações internas quando solicitado;

g) contribuir para um ambiente de trabalho mais justo, seguro e inclusivo.

15. TREINAMENTO, COMUNICAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

A Verocheque promoverá ações de comunicação e treinamento destinadas à disseminação desta Política e ao fortalecimento da cultura de equidade.

As ações poderão envolver:

a) treinamentos periódicos sobre diversidade, equidade e inclusão;

b) campanhas internas de conscientização;

c) materiais educativos em linguagem clara e acessível;

d) capacitação específica para lideranças;

e) orientações sobre prevenção de assédio e discriminação;

f) integração do tema em treinamentos de Compliance;

g) divulgação dos canais de denúncia e formas de proteção ao denunciante.

A participação em treinamentos poderá ser obrigatória, conforme definição da Verocheque, especialmente para lideranças, áreas sensíveis e colaboradores diretamente envolvidos em processos de gestão de pessoas.

16. MONITORAMENTO E INDICADORES

A Verocheque poderá acompanhar indicadores relacionados à efetividade desta Política, sempre observando a legislação aplicável, a confidencialidade das informações e a proteção de dados pessoais.

Poderão ser monitorados, entre outros:

a) número de treinamentos realizados;

b) percentual de participação em treinamentos;

c) quantidade e natureza de denúncias relacionadas a assédio, discriminação e equidade;

d) tempo médio de apuração de denúncias;

e) medidas corretivas e preventivas adotadas;

f) percepção de clima organizacional;

g) participação de diferentes grupos em processos seletivos, promoções e cargos de liderança, quando houver base legal e finalidade legítima para esse tratamento de dados;

h) evolução das ações de conscientização e comunicação interna.

O monitoramento tem finalidade preventiva, educativa e corretiva, não devendo ser utilizado para exposição indevida de pessoas, criação de constrangimentos ou tratamento discriminatório de dados.

17. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A implementação desta Política deverá observar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e as normas internas da Verocheque sobre privacidade, segurança da informação e proteção de dados.

Informações pessoais eventualmente tratadas em razão de ações de equidade, denúncias, apurações internas, indicadores ou medidas de inclusão deverão observar os princípios da finalidade, necessidade, adequação, segurança, prevenção, transparência, não discriminação e responsabilização.

Dados sensíveis, quando eventualmente tratados, deverão receber proteção reforçada, acesso restrito e tratamento compatível com a finalidade legítima que justificou sua coleta ou utilização.

18. MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento desta Política poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares proporcionais à gravidade da infração, observadas a legislação aplicável, as normas internas da Verocheque, o contraditório e a ampla defesa, quando cabíveis.

As medidas poderão incluir:

a) orientação ou advertência verbal;

b) advertência escrita;

c) treinamento obrigatório;

d) suspensão;

e) afastamento de determinadas atividades;

f) desligamento ou demissão por justa causa, quando aplicável;

g) rescisão contratual em caso de terceiros;

h) comunicação às autoridades competentes, quando a conduta também configurar ilícito legal.

A aplicação de medidas disciplinares deverá considerar a natureza da conduta, a gravidade do fato, o impacto causado, a intencionalidade, a reincidência, a cooperação durante a apuração e a necessidade de prevenção de novas ocorrências.

19. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Esta Política deve ser interpretada em conjunto com os seguintes documentos internos da Verocheque:

a) Código de Ética e Conduta;

b) Política de Compliance;

c) Regimento Interno do Comitê de Compliance;

d) demais políticas, normas, procedimentos e regulamentos internos aplicáveis.

20. DISPOSIÇÕES FINAIS

A equidade é responsabilidade de todos. A efetividade desta Política depende do compromisso conjunto da Alta Direção, do Comitê de Compliance, do Compliance Officer, das lideranças, da área de Recursos Humanos, dos colaboradores e dos terceiros que se relacionam com a Verocheque.

Os casos omissos, as dúvidas interpretativas e as situações não expressamente reguladas por esta Política deverão ser submetidos ao Comitê de Compliance, para análise e deliberação, observadas a legislação aplicável, o Código de Ética e Conduta, a Política de Compliance, o Regimento Interno do Comitê de Compliance e demais normas internas da Verocheque.

A Verocheque reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente organizacional pautado pela ética, integridade, respeito, diversidade, inclusão, responsabilidade social, igualdade de oportunidades e valorização da dignidade humana.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deverá ser amplamente divulgada aos públicos abrangidos. Sua revisão ocorrerá periodicamente ou sempre que houver necessidade de atualização decorrente de alterações legais, regulatórias, organizacionais ou de melhoria contínua do Programa de Compliance e Equidade da Verocheque.

Ribeirão Preto/SP, 05 de junho de 2026.

VEROCHEQUE
Alta Direção

_____

Nicolas Teixeira Veronezi