

Código de Ética



RUMBO CORRECTO ✈️
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GOL

Mensaje de la Gerencia

Equipo de Águilas,

Las mejores prácticas, en actitudes y relaciones, consistentes con nuestros Valores, deben guiar nuestras actividades diarias y son esenciales para garantizar la perpetuidad de nuestro negocio y la integridad y reputación de nuestras marcas.

Al actuar éticamente, reflejamos nuestros principios pero también mostramos nuestros Valores colectivos y cómo nos relacionamos con colegas, Clientes, accionistas, proveedores y con las comunidades a las que servimos.

Queremos ser los Primeros para Todos y por eso debemos ser los Primeros en actuar de manera consistentemente ética hacia todos.

Por lo tanto, todas las empresas del grupo GOL creen que la integridad en el desarrollo de sus actividades - y de sus relaciones - es esencial para el éxito de sus negocios y su respectiva sostenibilidad, inseparable de su imagen corporativa.

A medida que cambia el mundo que nos rodea y la forma en que nos relacionamos con él, nosotros también debemos adaptarnos y responder. Es por eso que lanzamos una nueva versión del Código de ética, que fortalece nuestra Cultura y nuestra *Forma de Ser y Hacer*, reafirmando el compromiso incondicional de GOL con la ética y la integridad.

El Código establece los principios que deben guiar nuestro comportamiento. Es parte del programa Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento, que tiene como objetivo general garantizar que la integridad caracterice nuestras relaciones y nuestro comportamiento. Recuerde: las decisiones que tomamos todos los días muestran cuáles son nuestros estándares éticos.

Por tanto, cada uno de nosotros es responsable de su difusión, aplicación y eficacia. Debemos hacernos cargo de esta guía, leerla, comprenderla, velar por el Compliance de sus directrices y sentirnos cómodos respondiendo cualquier duda o denunciando cualquier situación que no nos parezca adecuada.

Adicionalmente, es obligatorio que nuestros socios comerciales estén alineados con los principios contenidos en este Código y que adopten sus propias políticas para guiar conductas y medidas anticorrupción estrictamente alineadas con las nuestras. El Código de ética no agota todas las situaciones posibles que nos encontraremos.

Sin embargo, creemos que nos guiará para aclarar dudas sobre nuestras actitudes. La práctica de los principios aquí reafirmados es fundamental para que podamos seguir escribiendo nuestra historia de éxito, porque sólo juntos -y alineados con los mismos ideales- podremos lograr nuestro propósito de ser Primeros para Todos. Contamos con la colaboración, implicación y, sobre todo, el compromiso e implicación de todos.

Constantino de Oliveira Júnior
Presidente de la Junta Directiva

Celso Guimarães Ferrer Júnior
Presidente de GOL Linhas Aéreas

Contenido

1. Propósito, Visión y Valores	6
2. Solicitud y responsabilidades	10
3. Ética en nuestras relaciones	14
3.1. Conflicto de intereses	15
3.2. Luchando contra la corrupción	17
3.2.1. Decir “no” al soborno	17
3.2.2. No aceptamos ninguna forma de corrupción	19
3.2.3. Regalos, entretenimiento, patrocinios y donaciones	20
3.2.4. Nuestro cuidado hacia terceros	22
3.2.5. Nuestros libros y registros deben ser precisos	23
3.2.6. Prevención contra el blanqueo de capitales	24
4. Seguridad operativa	26
5. Nuestras relaciones	28
5.1. Inclusión y diversidad	29
5.2. Relaciones con los Clientes	31
5.3. Relaciones con accionistas	32
5.4. Relaciones con los Empleados	34
5.5. Relaciones entre Empleados	35
5.6. Relaciones con proveedores y socios	37
5.7. Relaciones con los competidores	38
5.8. Relaciones con los medios	40
5.9. Relaciones con las redes sociales	40
5.10. Relaciones con la comunidad y el medio ambiente	41
5.11. Relaciones con organismos públicos	45
6. Nuestra información y propiedad	48
6.1. Publicidad y propaganda	49
6.2. Recursos corporativos	50
6.3. Seguridad de datos	51
7. Privacidad	54
8. Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento	56
9. Canal de Ética	60
10. Políticas relacionadas	64
11. Observaciones finales	66

1. Propósito, Visión y Valores



Propósito: Ser la primera para todos.

Visión: Ser la mejor aerolínea para viajar, trabajar e invertir.

Valores:

Seguridad

Es nuestro Valor número 1

Qué hacemos:

- Somos, cada uno de nosotros, responsables de la Seguridad y la priorizamos en todo lo que hacemos
- Promovemos una cultura de Seguridad en todas las situaciones
- Cumplimos con políticas y procedimientos operativos, corporativos, laborales, de la información y de seguridad patrimonial

Qué está estrictamente prohibido:

- No identificar, alertar y reportar riesgos de seguridad
- Ignorar y violar las políticas y procedimientos de seguridad
- Ser negligente, imprudente y hacer cosas sin saberlo

Equipo de Águilas

Orgullosos de ser GOL: el mejor Equipo de la aviación

Qué hacemos:

- Tratamos a las personas como les gusta que las traten
- Marcamos la diferencia con alto desempeño y creamos oportunidades
- Dialogamos de forma proactiva, abierta y transparente

Qué está estrictamente prohibido:

- Conducta poco ética, irrespetuosa o discriminatoria
- “Este no es mi trabajo”
- Omisión

Cliente

El centro de nuestras decisiones

Qué hacemos:

- Somos cercanos, escuchamos y entendemos a nuestros Clientes
- Entregamos una experiencia simple y consistente en todas las interacciones
- Atendemos con seguridad, amabilidad y compromiso

Qué está estrictamente prohibido:

- Dar importancia al Cliente sólo en teoría y no en la práctica
- Falta de sensibilidad y cuidado, especialmente en condiciones adversas
- Dejar al Cliente sin información y sin solución

Bajo Costo con Inteligencia

Nuestra principal fortaleza competitiva

Qué hacemos:

- Somos eficientes y productivos
- Nos centramos en lo que importa
- Cuidado de costos todos los días, en cada detalle

Qué está estrictamente prohibido:

- Dejando que el Bajo Costo comprometa la Seguridad y la Calidad
- Permita que lo simple se vuelva complicado
- Desperdicios y soluciones temporales que se vuelven permanentes

Resultados

Excelência para superar objetivos

Qué hacemos:

- Nos impulsan los desafíos y estamos decididos a superar nuestras metas
- Tenemos objetividad y disciplina en la planificación y ejecución
- Tomamos decisiones tanto para el presente como para el futuro

Qué está estrictamente prohibido:

- Mal desempeño y conformismo
- Muchas iniciativas con pocas conclusiones
- Falta de responsabilidad por los resultados

GOL se guía por principios que sustentan una Cultura Organizacional enfocada en valorar a quienes aquí trabajamos y para quienes trabajamos, el cumplimiento de estándares legales y éticos y la búsqueda permanente de mejora. Las cuestiones sociales, como los derechos humanos, la diversidad y la explotación sexual, son motivo de extrema preocupación para la empresa. Por lo tanto, invertimos en educación e iniciativas que fortalecen nuestra Cultura, y adoptamos políticas y prácticas para prevenir y combatir todas las formas de discriminación, acoso, prejuicio y condiciones laborales hostiles.

Además, GOL se opone y combate firmemente el trabajo infantil y esclavo, el beneficio criminal de la prostitución y la explotación sexual de menores. Por eso, invertimos en educación y acciones que fortalezcan los principios de nuestra Cultura, además de adoptar políticas y prácticas para prevenir y combatir todo tipo de discriminación, acoso, prejuicios y condiciones laborales indignas (como el trabajo infantil o forzado).

Nuestros principios

Este Código de Ética se aplica a todos los Empleados, independientemente de su rango, a todos los ejecutivos y a la Junta Directiva (en conjunto, nuestros “miembros”).

Además, GOL espera que los principios del Código sean seguidos por todos sus socios comerciales.

El cumplimiento de este Código revela nuestro compromiso con la profesionalidad y la transparencia en todas nuestras actuaciones en el trabajo.

A continuación, describimos los compromisos que deben guiar la actitud de todos los Empleados.

¿Cuál es su papel en la construcción de un ambiente de trabajo más ético?

Liderazgo

- Fomentar el comportamiento ético dando el ejemplo correcto.
- Leer, comprender y velar por el cumplimiento de los principios de nuestro Código de Ética.
- Fomentar la lectura del Código de Ética y crear espacios de discusión de sus principios, para ampliar la comprensión del Código y mostrar cómo enfrentar posibles desafíos éticos.
- Asegurar que todos los Empleados cumplan con el Código de Ética, obligaciones y otras políticas de la Compañía.
- Conocer y cumplir con sus responsabilidades, completando puntualmente la formación y fomentando que los Empleados adopten la misma actitud.

2. Solicitud y responsabilidad

- Contactar al Canal de Ética, que garantiza la confidencialidad en materia de identificación, para aclaraciones y orientación sobre situaciones y/o hechos que representen dudas o dilemas éticos.
- Nunca tomar represalias ni amenazar con hacerlo, por el uso del Canal de Ética o por cualquier otro motivo.
- Mantenerse abiertos a aclarar dudas respecto de las materias del Código y demostrar disponibilidad para abordar temas relacionados con su gestión, reforzando la posibilidad de libre expresión ante la empresa, directa o indirectamente, a través del Canal de Ética para mejorar las relaciones y el entorno de nuestro Equipo Águilas.
- Promover y mantener una cultura de integridad y respeto en las relaciones.
- Tomar medidas efectivas tan pronto como se identifique una conducta poco ética.
- Conocer y mapear todos los riesgos a los que está sometida la zona.

Todos los integrantes son responsables de cumplir con la legislación aplicable, este Código y demás políticas y estándares internos de GOL.

Este Código debe aplicarse de manera consistente y coherente con otras políticas de GOL.

En caso de duda sobre la interpretación y aplicación de este Código, consulte a su supervisor, o comuníquese con el Canal de Ética al teléfono 0800 800 1101.

Empleados

- Sea un ejemplo de conducta ética para sus colegas y otros.
- Practicar los Valores de la Empresa con empatía, ayudando a fortalecer los vínculos de nuestro Equipo.
- Cumplir con los principios del Código y otras políticas de la Compañía, y buscar tener discusiones que ayuden al cumplimiento por parte de otros.
- Hable con su supervisor sobre cualquier cuestión ética.
- Utilizar el Canal de Ética de forma responsable y de buena fe. Nunca uses el Canal para amenazar a otros.
- Utilizar el Canal de Ética para comunicar todos los casos de incumplimiento del Código de Ética.



3. Ética en nuestras relaciones



Nuestra *Forma de Ser y Hacer* se basa en hacer lo correcto y ético. Estas actitudes o comportamientos nos conectan con nuestro propósito de ser los Primeros para Todos.

GOL se compromete a realizar sus actividades de manera transparente, segura y responsable, libre de conflictos de intereses y coherente con nuestros Valores.

3.1. Conflicto de intereses

Nuestros principios

Los conflictos de intereses son situaciones en las que los intereses privados del Empleado - o de alguien relacionado con él (ya sea interno o externo) - pueden superponerse con los intereses de GOL o parecer superpuestos.

Es decir, se trata de situaciones en las que el Empleado, actuando o no actuando, puede beneficiarse a sí mismo, a su familia o a otros en su relación, independientemente del rol que desempeñe o de las jerarquías relacionadas.

Todo Empleado deberá informar a GOL si ha identificado algún conflicto de intereses en su trabajo o en el de otros Empleados y terceros.

Tener un conflicto de intereses no es necesariamente una violación y se convierte en violación si el Empleado no informa a GOL de inmediato.

Todos deben contribuir a un entorno libre de conflictos de intereses al realizar negocios y/o tomar decisiones, y no se permite a los Empleados, dentro del alcance de sus funciones, tomar decisiones que favorezcan o parezcan favorecer sus intereses.

Como actuar

- Lea y conozca la Política de Conflictos de Intereses de GOL.

- Informe inmediatamente a su gerente por correo electrónico sobre cualquier vínculo personal que tenga con: (I) proveedores; (II) socios comerciales; (III) Clientes; (IV) Empleados de empresas competidoras; (V) candidatos a oportunidades laborales; (VI) Público Agentes con quienes interactúa GOL; (VII) beneficiarios de donaciones, patrocinios y apoyos otorgados por GOL, según se define en la Política de Conflictos de Intereses.
- El gerente deberá informar al área de Compliance del tratamiento que se le dará al caso, quien llevará el asunto al Comité de Ética, el cual, a su vez, podrá recomendar medidas adicionales o diferentes a las informadas por el gerente.
- Si identifica o toma conocimiento de una situación que involucra un Conflicto de Interés en la Empresa, relacionado con otros Empleados, sea protagonista y repórtelo al Canal de Ética a través de www.eticanagol.com.br o al 0800 800 1101.

Esté alerta y hable en situaciones en las que usted:

- Puede influir en la elección o evaluación de un proveedor, donde trabaja alguien cercano a usted.
- Puede influir en la negociación con un socio comercial del que usted o alguien cercano a usted es accionista.
- Puede influir en la elección de un candidato a un puesto de trabajo, si ese candidato es alguien cercano a usted.
- Está personalmente involucrado con un Empleado sobre quien puede influir en la evaluación, promoción u otras decisiones laborales.

Recuerda, el Canal de Ética está siempre a tu disposición para denunciar situaciones que no te sientas cómodo compartiendo con tu responsable. Es la herramienta recomendada para denunciar cuestiones relacionadas con Fraude, Acoso, Discriminación, Conflicto de Intereses, entre otras cuestiones, a través de la dirección de correo electrónico www.eticanagol.com.br o la línea telefónica 0800 800 1101.

3.2. Luchando contra la corrupción

GOL está en contra de la corrupción en todas sus formas y busca garantizar el más alto nivel de integridad y ética en sus actividades. En este sentido, la Compañía desarrolla sus negocios y todas sus acciones en estricto cumplimiento de las disposiciones de las leyes y normas, incluidas aquellas relacionadas con la anticorrupción brasileña y extranjera que nos aplican.

Para ratificar este compromiso, GOL cuenta con el programa Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento, que tiene como algunos de sus objetivos la prevención, detección y respuesta a actos de soborno y corrupción.

Todos los Colaboradores deben leer y cumplir con todas las disposiciones de la Política Anticorrupción de GOL.

3.2.1. Decir “no” al soborno

Nuestros principios

Aún bajo la premisa de garantizar el más alto nivel de integridad en sus actividades, GOL no admite ninguna forma de corrupción, como extorsión¹ o soborno², en un intento de influir u obtener negocios mediante promesas, ofertas o donaciones a quienes decidan en favor de GOL, o de alguien relacionado con ellos (como un familiar), algún tipo de ventaja indebida. Tampoco solicitamos ni aceptamos una ventaja indebida a cambio de mantener los negocios celebrados por GOL.

Tenga en cuenta que la oferta puede no ser directamente para la persona con poder de decisión, sino para alguien relacionado con ella. Aun así, puede considerarse un soborno por ofrecer una ventaja indebida³.

¹Acto de obligar a alguien a hacer o no hacer algo, mediante amenaza o violencia, con la intención de obtener una ventaja, recompensa, beneficio. ²El soborno es un acto ilícito que consiste en la acción de inducir a alguien a realizar un determinado acto a cambio de dinero, bienes materiales u otros beneficios privados.

Se considera una ventaja indebida otorgar o prometer cosas que puedan entenderse como algo destinado a influir en un tercero, como, por ejemplo, un Agente Público, con poder de decisión sobre GOL. Por ejemplo:

- La atribución de un ascenso o millas de bonificación a un Agente Público con poder de decisión sobre una licencia GOL será considerada una ventaja indebida, como mera cordialidad, si se ofrece únicamente al Agente Público o a un familiar, sin consistente justificación de la concesión.
- No se considerará una ventaja indebida el otorgamiento de un Upgrade o millas de bonificación a un Agente Público o sus familiares por la cancelación de su vuelo. En este caso la concesión será para todos los pasajeros por igual y únicamente por cancelación del vuelo.
- Ofrecer un bolígrafo u otro objeto de marca a un tercero será considerado una ventaja indebida, por ejemplo, si cuesta R\$ 500,00 en la tienda.

Como actuar

- Nunca prometa, ofrezca, solicite o acepte, directa o indirectamente, ventajas que puedan entenderse como sobornos de personas, sean Agentes Públicos o no, para influir en una decisión a favor de GOL en su propio interés, por otra parte Colaborador. o interés de terceros.
- Asegurar que todos los Terceros de Riesgo hayan pasado adecuadamente por el Procedimiento de Debida Diligencia Anticorrupción antes de su contratación, asegurando que estén alineados con los Valores de GOL.
- Todos nuestros registros contables deben mantenerse transparentes y precisos, detallando cada transacción.

³Una ventaja indebida es un beneficio prometido, ofrecido o otorgado, directa o indirectamente, a un tercero o persona relacionada con él, y que, por su valor y/o contexto de la situación, puede influir o entenderse como algo que puede influir en las decisiones, con impacto en GOL. Este beneficio puede ser, por ejemplo, dinero, boletos aéreos, descuentos y mejoras, obsequios, atenciones u otros objetos de valor, donaciones o patrocinios inapropiados, entre otros. La conducta que no cumpla con estos lineamientos está sujeta a medidas disciplinarias y medidas legales aplicables.

- Las conductas que no cumplan con estos lineamientos están sujetas a medidas disciplinarias y medidas legales aplicables.

Para más información, consulte la Política Anticorrupción, la Política de Patrocinios y Donaciones y la Política de Regalos y Hospitalidades.

3.2.2. No aceptamos ninguna forma de corrupción

Nuestros principios

Además del soborno, GOL también prohíbe la práctica de otros actos prohibidos por las leyes de Lucha contra la Corrupción aplicables a la Compañía, tales como:

- Causar daño al carácter competitivo u obstruir o intentar obstruir, directa o indirectamente, por acción u omisión, cualquier procedimiento de licitación o cualquier otro procedimiento similar.
- Manipular contratos públicos o alterarlos de forma ilegal o ilegítima.
- Obstruir u obstaculizar investigaciones o inspecciones por parte de Organismos Públicos. Las situaciones que puedan configurarse o aparentar serlo serán evaluadas por el Comité de Ética, recibiendo las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.

Como actuar

- No practicar ni colaborar en la práctica de ningún acto de corrupción u otro acto prohibido por la legislación encaminada a combatir la corrupción.
- Actuar siempre de manera cooperativa y cordial con las autoridades públicas que vengan a inspeccionar o investigar al GOL.
- Si tiene dudas sobre si una situación puede o no ser considerada un acto prohibido por GOL, o toma conocimiento de alguna acción que viole los principios y conductas de este Código, no dude en hablar con su gerente o acceder de inmediato a la página de Ética. Canal a través de Canales de Comunicación mencionados en la sección Aplicación del Código de Ética.

Recuerde que la responsabilidad de GOL por actos de corrupción no excluirá la responsabilidad individual de quienes cometieron, fueron coautores o participaron en el acto ilícito. Si conoce o sospecha de algún Colaborador o de estos actos, repórtelo al Canal de Ética.

Para obtener más información, consulte la Política Anticorrupción. El texto completo de la Ley Federal nº 12.846, de 1 de agosto de 2013, conocida como “Ley Anticorrupción” de Brasil, está disponible en www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm, y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act o “FCPA”) disponible en <https://www.justice.gov/criminal-fraud/statutes-regulations>

3.2.3. Regalos, obsequios, atenciones, patrocinios y donaciones

Nuestros principios

GOL no permite el ofrecimiento de cortesías, como Obsequios y atenciones, además de patrocinios o donaciones como forma de soborno. Consideramos obsequios o obsequios los artículos que ofrecemos en el contexto de nuestras actividades, como una forma de cordialidad, de valor comercial únicamente simbólico y sin intención de influir en las decisiones, tal como se define en la Política de obsequios y hospitalidad.

Ejemplos de ellos son bolígrafos, artículos ofrecidos a los niños a bordo, modelos institucionales, llaveros, agendas y tazas, que contengan preferentemente el logo de GOL. También son ofertas de hospitalidad, pero relacionadas con eventos de entretenimiento o técnicos, comidas, billetes de avión, alojamiento o billetes.

Los patrocinios y donaciones son apoyos que otorga la Compañía a iniciativas con las que GOL se identifica. Este apoyo puede ser en forma de dinero en efectivo, viajes, descuentos u otro tipo de beneficios.

GOL no realiza donaciones a partidos políticos, ni permite que ningún Empleado realice donaciones en nombre y/o en interés de GOL.

Se podrán ofrecer cortesías, patrocinios y donaciones, siempre que estén dentro del ámbito de nuestras relaciones comerciales, observando las políticas y procedimientos internos de GOL, de manera que dichas ofertas no sean ni parezcan ser consideradas ventajas indebidas.

Como actuar

- Ofrecer patrocinios o donaciones únicamente observando todos los requisitos de las políticas internas de GOL y prestando atención a la necesidad de comprender previamente el contexto y los involucrados en el patrocinio o donación.
- Reforzar con terceros que trabajen en nombre de GOL que está prohibido ofrecer cualquier obsequio, obsequio, hospitalidad y/o comida para cerrar o mantener negocios para GOL.
- No ofrecer ni recibir cortesías cuando ocurra cualquiera de las siguientes situaciones:

Que influyen o parecen influir en los negocios en curso de GOL.

Que excedan el valor permitido. Se consideran de valor excesivo:

- Artículos ofrecidos a Agentes Públicos de valor superior al previsto en el reglamento de dicho Agente. Por ejemplo, el Decreto nº 56.130/2015 prohíbe a cualquier Agente Público del Municipio de São Paulo aceptar obsequios, beneficios o ventajas si superan los R\$ 100,00 (cien reales).
- Si el beneficiario es una persona jurídica o física privada, el monto superior al que se considera excesivo es 1/3 del salario mínimo nacional.
- Violan las normas a las que está sujeto el destinatario, siendo, por ejemplo, de un valor superior al que la persona puede recibir en su empresa.
- Se ofrecen o reciben con mucha frecuencia, aunque sean de escaso valor. Por ejemplo, se considerará con demasiada frecuencia hacer un obsequio cada dos meses al mismo destinatario.

- Sea en efectivo o equivalente, como tarjetas regalo o tarjetas prepago.
- Son de alguna manera inapropiados, ya que están relacionados, por ejemplo, con juegos de azar con contenidos que no cumplen con los Valores de GOL.
- Si se recibe una cortesía que no cumple con las condiciones de este Código y la Política de Obsequios y Hospitalidades, deberá ser devuelta. Si la devolución no es posible, se deberá comunicar el recibo al área de Compliance de GOL, que decidirá con el Comité de Ética su destino.
- El Empleado debe mantener documentación de respaldo de las cortesías ofrecidas/recibidas. Si tiene alguna pregunta sobre los lineamientos anteriores, hable con su gerente o con el Canal de Ética.
- Nunca aceptar propinas por servicios prestados a nuestros Clientes y partes interesadas.
- Antes de decidir si ofrecer o recibir cortesías (por ejemplo, invitaciones a eventos), consulte la Política de obsequios y hospitalidades.
- Respecto al otorgamiento de cualquier patrocinio o donación, favor de consultar la Política de Patrocinios y Donaciones.
- La devolución de amenidades deberá ir acompañada de una carta tipo según el modelo contenido en la Política de Regalos y Hospitalidades.

3.2.4. Nuestro cuidado hacia terceros

Nuestros principios

GOL prefiere interactuar con terceros que desarrollan sus actividades de acuerdo con principios éticos similares a los nuestros.

Por lo tanto, GOL adopta procedimientos de verificación previa de proveedores y socios de mayor riesgo, con el objetivo de comprender si su historial demuestra de alguna manera un desempeño disconforme con nuestra forma de actuar.

Los Empleados deberán difundir las normas y lineamientos aquí contenidos a sus socios comerciales, Clientes, proveedores y Agentes Públicos con quienes interactúan, para que puedan ser aplicados en toda su cadena de negocios con GOL. Además, deberán informar a esas audiencias sobre la disponibilidad del Canal de Ética (www.eticanagol.com.br y 0800 800 1101) para que puedan denunciar cuestiones relacionadas con posibles incumplimientos.

Como actuar

- Empleados que participen en procesos de (I) adquisición de bienes y servicios; (II) fusiones, adquisiciones y reestructuraciones corporativas; (III) establecimiento de alianzas; o (IV) la atribución de patrocinios y donaciones deberá ser diligente en verificar la existencia de irregularidades o actos ilícitos por parte de terceros y determinar si existen pruebas de estas cuestiones en las empresas y agentes involucrados, para que estas operaciones no resulten en reputación o sanciones para GOL. Si se encuentra con una situación de este tipo, informe inmediatamente a su gerente y al área de Compliance de GOL.

Ver más información en Política de Adquisiciones, Política de Contrataciones, Política de Patrocinios y Donaciones y Procedimiento de Debida Diligencia Anticorrupción.

3.2.5. Nuestros libros y registros

deben ser precisos

Nuestros principios

Para garantizar la transparencia y legitimidad de las transacciones contenidas en los libros y registros de la empresa, los registros operativos, financieros y económicos se realizan de forma precisa y completa y reflejan la veracidad de las transacciones realizadas.

Garantizar registros comerciales, operativos y financieros precisos y la información completa es responsabilidad de todos los Colaboradores.

Como actuar

- Valorar la exactitud de todos los registros operativos, financieros y comerciales de la Compañía. Esto incluye no sólo los registros contables, sino también, por ejemplo, cualquier informe sobre calidad, jornada laboral, gastos, entrega y puntualidad.
- Garantizar que todos los informes a las autoridades tributarias y regulatorias sean claros, precisos y entregados a tiempo.
- Nunca falsifique ningún documento.
- Nunca permita iniciativas con la intención de evadir impuestos o eludir leyes o regulaciones fiscales y monetarias aplicables.
- Asegúrese de que todos los contratos bajo su gestión estén actualizados, acordes con la realidad y debidamente archivados junto con todas las evidencias de su ejecución.
- Atender a los auditores y autoridades con prontitud y transparencia, asegurando el acceso a todos los registros, documentos y demás información necesaria para realizar auditorías, inspecciones e investigaciones, evitando situaciones de conflicto de intereses.

- Reportar pagos sospechosos al departamento de Compliance, como aquellos en los que el Cliente quiera realizar pagos de grandes cantidades en efectivo; las realizadas en transacciones financieras que no parecen tener relación con el Cliente, utilizando intermediarios no identificados; aquellos que requieren pagos a cuentas bancarias desvinculadas del lugar donde se prestaron los servicios; y los realizados en paraísos fiscales.

24

3.2.6. Prevención contra el blanqueo de capitales

GOL está comprometido con las leyes para combatir y prevenir el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo.

Como actuar

- Haga negocios únicamente con proveedores y socios acreditados, con recursos de fuentes legítimas.
- Cumplir con la legislación aplicable en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, reportando operaciones sospechosas a los órganos competentes.

25



La seguridad es nuestro Valor número 1 y guía todas nuestras acciones. Por lo tanto, los Empleados de GOL tienen la responsabilidad de actuar con atención a los principios de Seguridad y en cumplimiento de las normas de Seguridad internas y externas aplicables a la Empresa.

Nuestros principios

- La seguridad de nuestros Empleados, empresa, Clientes y activos siempre es lo primero.
- Todo colaborador de GOL debe actuar siguiendo las políticas y procesos que garanticen la seguridad operativa, corporativa, del trabajo, de los bienes y de la información.

Como actuar

- Actúe siempre con cuidado. Conductas fuera de los estándares establecidos pueden representar riesgos para la seguridad de las personas y los bienes de GOL. Debes intentar observar cualquier acción que pueda comprometer la Seguridad.
- En caso de evento, incidente o error, informe inmediatamente a su superior, al área de Seguridad, por ejemplo, a través del Portal AQD o del área de Compliance, a través del correo electrónico cumplimiento@voegol.com.br o también al Canal de Ética.
- Como gestor, si es informado de un incidente, actúe para atender el problema de inmediato, utilizando las herramientas de Seguridad proporcionadas por GOL. Para preguntas específicas sobre la seguridad de los datos, consulte la sección 6.3 Seguridad de los datos.

4. Seguridad operativa



5. Nuestras relaciones

Una Empresa como GOL interactúa con una amplia gama de públicos, como Clientes, accionistas, Empleados, proveedores, gobierno y comunidades, y todas nuestras decisiones y acciones tienen efectos en estos públicos.

Saber esto significa tratar siempre a todos nuestros puntos de contacto con dignidad, respeto, honestidad y transparencia, manteniendo la integridad, expectativas y privacidad de cada uno de estos grupos.

GOL respeta y participa en temas relacionados con los Derechos Humanos, exigiendo que todos los públicos con los que interactúa adopten las mismas prácticas.

Si tienes dudas sobre si realizar o no una determinada acción, pregúntate:

- ¿Estoy siguiendo los Valores de GOL?
- ¿Mi decisión está alineada con la legislación aplicable, el Código de Ética y otras Políticas de GOL?
- ¿Si mi conducta aparece mañana en los medios de comunicación, podría dañar la reputación de GOL?
- Antes de actuar, considere si las personas con las que interactúa pueden sentirse irrespetadas de alguna manera. Si existe esta percepción o si todavía hay dudas sobre el impacto de tu actitud, busca otra forma de interactuar.

5.1. Inclusión y diversidad

Nuestros principios

Somos iguales porque todos somos diferentes. GOL tiene diversidad en su *Forma de Ser y Hacer* y busca cada vez más fortalecer nuestras relaciones, las cuales deben estar siempre guiadas por el respeto.

Nuestra *Forma de Ser y Hacer* debe promover un entorno inclusivo, en el que las personas puedan hacer lo que quieran, ser reconocidas y recompensadas por sus diferentes formas de ser y pensar. Además, tratamos a las personas como a ellas les gusta que las traten, fortaleciendo así uno de nuestros valores fundamentales: el respeto. Reforzando nuestro compromiso con la diversidad, contamos con el núcleo DE&I (Diversidad, Equidad e Inclusión), que tiene como premisa compartir conocimientos y apoyar a las áreas de negocio en temas y acciones que involucran diversidad, equidad e inclusión.

Apoyamos una cultura de respeto mutuo, valorando las diferencias individuales y promoviendo el intercambio abierto de ideas y perspectivas.

Fomentamos la colaboración y el trabajo en equipo, reconociendo que la diversidad de pensamiento es fundamental para la innovación y el éxito de GOL.

Promovemos una comunicación clara y transparente, asegurando que todos los Empleados estén informados sobre políticas y prácticas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Estamos abiertos a escuchar sugerencias, inquietudes y comentarios de nuestros Empleados para mejorar constantemente nuestras iniciativas.

Nos comprometemos a contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, a través de alianzas con organizaciones e iniciativas que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Estos lineamientos reflejan nuestro compromiso continuo con la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las áreas de GOL.

Cada empleado es responsable de incorporar y promover estos valores en su vida diaria, creando un ambiente equitativo y próspero. Al considerar múltiples perspectivas, podemos tomar mejores decisiones, evitando sesgos y ampliando nuestra visión estratégica. Después de todo, la diversidad es reconocida como un diferenciador competitivo esencial para nuestro crecimiento constante.

Como actuar

- Colaborar para construir un ambiente de inclusión y colaboración, donde todos se sientan respetados, independientemente de cualquier característica, como condición social, género, etnia o color, religión, edad, orientación sexual, región de origen, limitaciones físicas o intelectuales, estado civil, estatus, características físicas permanentes o temporales, convicciones filosóficas o políticas, opiniones diversas, entre otras.
- Promover un entorno de diversidad, inclusión y colaboración, donde todos sean valorados y respetados. No toleramos ninguna forma de discriminación por motivos de raza, nacionalidad, antigüedad en el servicio, características sociales, género, etnia, color, religión, edad, orientación sexual, origen regional, capacidades físicas o intelectuales, estado civil, características físicas (permanentes o temporal), convicciones filosóficas o políticas, opiniones diferentes o cualquier tipo de hostilidad hacia nuestros Empleados, ya sea por parte del equipo o de terceros.
- Si presencia o tiene conocimiento de situaciones que involucran a nuestros colaboradores que incumplen las premisas establecidas en el ámbito de Diversidad, Equidad e Inclusión D&I, informe al Canal de Ética a través de la dirección de correo electrónico www.eticanagol.com.br.

5.2. Relaciones con los Clientes

Los Clientes son nuestra razón de existir. Una excelente relación con este público es algo que buscamos constantemente y motivo del celo y atención de toda la Compañía.

Por eso, contamos con la forma de Servir GOL, Segura, Sencilla y Amigable, lo que nos convierte en la mejor opción para el Cliente.

Nuestros principios

- Educación, cortesía, empatía y respeto: estos son los comportamientos esenciales en el servicio para brindarles a nuestros Clientes una experiencia positiva.

- No ocultamos información, ni aprovechamos una situación para forzar la compra de un producto o servicio.
- Buscamos la mejora constante en la calidad de nuestros servicios y la mejora continua de las relaciones con los Clientes.
- Todas las relaciones con este público deben basarse en nuestros lineamientos de servicio, leyes y regulaciones establecidas por la Compañía.

Como actuar

- Responder con agilidad y prontitud, buscando soluciones e información, incluso en momentos críticos, brindando un servicio rápido, claro, preciso y transparente.
- Identificar las necesidades de los Clientes y ser capaces de satisfacerlas, comprometiéndonos a ofrecer servicios facilitadores, innovadores y de calidad, que valoren, por encima de todo, la Seguridad de nuestros Clientes.
- Evitar que nuestros intereses u opiniones personales entren en conflicto con los de nuestros Clientes.
- No aceptar ninguna cantidad en especie, ya sea en concepto de propina o de cualquier otra naturaleza.
- No utilizar, transmitir ni divulgar los datos del Cliente (teléfono, correo electrónico, tarjetas de crédito, etc.) introducidos en las reservas para realizar ningún tipo de contacto o transacción personal, ya sea para el Empleado o para terceros.
- Promover, en sus relaciones con los Clientes, un entorno inclusivo y de respeto mutuo, donde no existan actitudes discriminatorias e intolerantes.

5.3. Relaciones con accionistas

Los accionistas son quienes invierten su capital en GOL. Debemos rendir cuentas y relacionarnos de manera responsable y transparente con este público, y este comportamiento debe extenderse a los inversores, analistas de mercado, organismos reguladores y entidades del mercado de capitales nacional e internacional.

Nuestros principios

- La relación con los accionistas debe basarse en nuestras políticas de gobierno corporativo, brindando información constante, clara, precisa, accesible y completa sobre nuestra Compañía.
- Toda la información que pueda influir en el precio de las acciones de la Compañía y que aún no haya sido divulgada al público se trata como estrictamente confidencial y no debe divulgarse.
- Cualquier información que pueda interferir con el valor de mercado de nuestras acciones (por ejemplo, noticias sobre proyecciones de resultados y/o planes estratégicos o información sobre nuevos vuelos o llegada de nuevos aviones) sólo podrá ser divulgada por el área de Relación con Inversores en <https://ri.voegol.com.br/> y herramientas de comunicación adecuadas.
- Todos nuestros estados financieros son preparados de manera detallada, precisa, objetiva y oportuna, presentando la situación económica real de nuestra empresa.
- Valoramos la seguridad de la información de registro de todos nuestros accionistas.
- Contamos con un Directorio que monitorea la gestión y los procedimientos de la empresa, además de aprobar decisiones estratégicas y evaluar continuamente la gestión de riesgos de nuestro negocio.
- La legislación aplicable es clara en que no podemos beneficiarnos a nosotros mismos ni a otros mediante el acceso a información privilegiada sobre la compra o venta de acciones. Por ello, debemos mantener la confidencialidad respecto de cualquier información privilegiada a la que tengamos acceso.

Como actuar

- No transmitir a terceros información que pueda interferir con el valor de las acciones antes de su divulgación oficial al mercado.
- No utilizar información relevante, es decir, información que pueda influir en las decisiones de inversión de terceros, y que aún no haya sido divulgada, al comprar o vender acciones de la Compañía.

- No negociar acciones de GOL durante períodos prohibidos por la Compañía. Si tienes alguna duda, contacta con el área de Relación con Inversores.

5.4. Relaciones con los Empleados

Somos el mejor Equipo en aviación.

Somos un Equipo de Águilas y la transparencia en las relaciones con los Empleados es el punto de partida para construir un ambiente de integridad, confianza y credibilidad.

Promovemos un ambiente inclusivo y de respeto mutuo, donde no existan actitudes discriminatorias e intolerantes al interior de la Compañía.

Nuestros principios

- Toda la información relacionada con las decisiones de la empresa y los negocios que debe transmitirse a los Empleados se realiza a través de sus canales de información y comunicación.
- No se permite la contratación y/o prestación de servicios que puedan afectar la relación jefe/subordinado o crear un conflicto de intereses entre los Empleados.
- GOL se compromete a mantener un ambiente de trabajo honesto, transparente, amigable, inclusivo y seguro, asegurando que todos los Colaboradores sean tratados con respeto, independientemente de su puesto.

Como actuar

- Cumplir con las leyes, convenios, convenios colectivos, normas y reglamentos de la empresa.
- Nunca presentarse a trabajar bajo los efectos de drogas o alcohol ni introducir dichos elementos en el ambiente laboral.
- Nunca venda ni fomente la venta de bienes en el lugar de trabajo para evitar perder tiempo y avergonzar a sus compañeros.

- Utilizar responsablemente los correos electrónicos, mensajes y sistemas para que no se intercambien mensajes racistas o discriminatorios, así como imágenes y textos obscenos u ofensivos al pudor, o incluso para negocios externos, actividades ilegales, apuestas, entre otros.
- Promover un ambiente inclusivo, evitando cualquier actitud que discrimine a las personas por razón de sexo, etnia, religión, clase social, edad, orientación sexual, discapacidad física o cualquier otro atributo. Por tanto, reflexiona sobre tu postura y el impacto que tus acciones pueden tener en los demás.
- Aceptar, respetar y tratar a todos por igual, con actitud de educación, cooperación y consideración, sin importar género, nivel jerárquico, área, edad, entre otros aspectos.
- GOL garantiza la libre asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, reconociendo a los sindicatos y entidades representativas de los trabajadores como sus legítimos representantes, manteniendo un diálogo constructivo y respetuoso, priorizando la negociación colectiva como la forma preferente de abordar las cuestiones laborales.

5.5. Relaciones entre Empleados

Pasamos gran parte de nuestro día en el entorno o en rutinas de trabajo. Por tanto, como consecuencia, tenemos una frecuencia relevante en las relaciones profesionales con otras personas que trabajan en el mismo área o en el conjunto de la empresa.

A menudo, estas relaciones se vuelven más estrechas, personales, y consideramos este proceso natural y saludable. Sin embargo, en cualquier tipo de relación, nuestros intereses o afinidades personales no deben prevalecer sobre los intereses de la Compañía ni interferir con nuestra rutina profesional.

Nuestros principios

- En materia de imagen, imparcialidad, seguridad de la información, entre otras prácticas, la Empresa tiene como premisa que no puede haber subordinación

directa entre Colaboradores que tengan vínculos familiares, matrimonio, unión estable, noviazgo o noviazgo. Todo Colaborador que se encuentre o se encuentre en esta situación deberá informar a su responsable y al Canal de Ética, para evaluar el caso y el tratamiento a dar.

- Cabe mencionar que, como Empleados, debemos mantener actitudes adecuadas y respetuosas en las interacciones con los grupos de interés (Empleados, Clientes, proveedores, socios, entre otros), incluso cuando existan vínculos personales.
- No existe restricción en los casos de relaciones entre Empleados sin subordinación directa, siempre que no exista conflicto de intereses. Sin embargo, el Colaborador deberá informar de cualquier relación a su responsable, quien evaluará el caso con el Canal de Ética.
- El Comité de Ética tiene derecho a evaluar casos de potenciales conflictos de interés que podrían poner en riesgo las operaciones y procesos de la Compañía, como, por ejemplo, vínculos entre áreas que se correlacionan y que pueden tener algún tipo de conflicto de interés.
- GOL cultiva un ambiente constructivo, sin expresiones agresivas, intimidantes u ofensivas. Para ello, no permite ningún comportamiento abusivo, como presionar a los Empleados para que proporcionen servicios personales, acosar moral y sexualmente, descalificar públicamente, ofender y amenazar explícita o encubiertamente, u otro tipo de represalias.

Como actuar

- Preservar la transparencia en la organización, y los casos de relación deben ser reportados al Canal de Ética, el cual, al decidir el tratamiento a dar, debe informar al Comité de Ética.
- Mantener relaciones profesionales con ética y respeto por encima de cualquier interés o acontecimiento personal de los Empleados de la empresa.

Recuerda que el Canal de Ética está siempre a tu disposición para situaciones que no te sientas cómodo compartiendo con tu responsable.

5.6. Relación con proveedores y socios

Los proveedores y socios son una parte importante de nuestro negocio, y el contacto con ellos debe realizarse según principios éticos, cumpliendo con las leyes y regulaciones vigentes.

Nuestros principios

- Nuestros proveedores son las empresas con las que interactuamos al comprar bienes o servicios.
- Socios son otras empresas con las que también interactuamos en nuestra actividad, como, por ejemplo, aquellas con las que nos hemos asociado u otras que podamos adquirir.
- La selección y contratación de proveedores y socios debe realizarse con base en criterios técnicos, profesionales, éticos y transparentes.
- Respecto a los proveedores, siempre consideramos las mejores ofertas – en términos de costo, plazo y nivel de servicio – presentadas por el mercado, siguiendo la Política de Compras de GOL.
- Estamos comprometidos con nuestros proveedores en la transparencia de los procesos de compra y contratación de productos y servicios, tratando a todos con respeto, sin privilegios ni discriminación de ningún tipo, independientemente del volumen de negocio que mantengan con nosotros.
- En el caso de los socios, siempre verificando su historial y posible conflicto de interés, siguiendo los procedimientos internos de GOL y los supuestos ESG.
- Los artículos recibidos de proveedores y socios deben cumplir con las reglas de la sección Regalos, Entretenimiento, Patrocinios y Donaciones ya mencionadas.

- Queda expresamente prohibido contratar proveedores o negociar con socios en situaciones de conflicto de intereses. Al respecto, consulte la sección Conflicto de intereses.

Como actuar

- Contratar únicamente proveedores o socios que operen en su negocio con una conducta adecuada y compatible con los Valores descritos en este Código; siendo estos aquellos que cumplan con todos los requisitos legales en materia laboral, ambiental, de salud y seguridad, que tengan buena reputación en el mercado, que respeten y protejan los Derechos Humanos y que combatan el trabajo infantil y esclavo, el beneficio criminal de la prostitución y la explotación sexual de menores de edad, recordando que GOL puede ser considerado responsable por las acciones de sus proveedores y socios Comerciales.
- No recibir sobornos, pagos indebidos y donaciones de proveedores a cambio de otorgar ventajas o beneficios comerciales.
- Mantener una relación respetuosa con proveedores y socios, y no realizar acciones que puedan depreciar o afectar su imagen.

Si identifica situaciones que impliquen un conflicto de intereses entre Empleados, proveedores y socios, notifíquelo al Canal de Ética vía correo electrónico.

5.7. Relaciones con los competidores

Consideramos que la competencia es sana, siempre que sea justa. Por lo tanto, tratamos a nuestros competidores con respeto.

Nuestros principios

- Nuestra interacción con los competidores se basa en la adopción de prácticas competitivas leales, estando prohibidos los comportamientos predatorios o deshonestos y el incumplimiento de las leyes antimonopolio.

- La Empresa no permite que sus Empleados trabajen o presten servicios en otras empresas competidoras o en otra empresa que tenga objetivos contrarios a los de GOL.
- Los comentarios ofensivos sobre los competidores pueden afectar la imagen o contribuir a la difusión de rumores. Por tanto, los Empleados deben respetar el trabajo de los competidores, no realizando, por ejemplo, declaraciones engañosas sobre sus productos y servicios.
- Prácticas como información privilegiada, omisión de hechos materiales, manipulación de la buena fe, espionaje económico u obtención o entrega de planes y acciones de competidores no forman parte de nuestra política.

Como actuar

- Tratar la información de los competidores con discreción, sin abordar cuestiones que constituyan nuestras diferencias estratégicas, como políticas de precios, términos de contratos, costos, marketing, desarrollo de nuevos servicios e investigaciones de mercado.
- No divulgar, confirmar y/o utilizar información personal y bancaria de nuestros Clientes y Empleados a otras empresas.
- Los Empleados que accedan a información personal de Clientes y/u otros Empleados sólo podrán hacer uso profesional interno de la misma.
- Siempre consulte al Departamento Legal antes de proponer o celebrar cualquier acuerdo con una empresa competidora, asegurándose de que dicho acuerdo no viole las leyes de competencia.
- No obtener información de competidores de manera indebida o fraudulenta, notificando siempre al Departamento Legal en caso de recibir información en condiciones cuestionables;
- Registrar en actas todas las reuniones celebradas con los competidores, brindando transparencia y claridad a lo discutido en su momento.

5.8. Relaciones con los medios

Los vehículos de comunicación desempeñan un papel sumamente importante en la formación de la opinión pública y debemos construir una relación con los medios basada en la ética y el profesionalismo.

Nuestros principios

- Mantenemos un canal abierto con los medios de comunicación, poniendo a su disposición toda la información necesaria para esclarecer nuestro negocio y nuestras actividades.
- Respondemos con transparencia a las consultas de la prensa, cuidando siempre primero la seguridad de nuestros activos e información.
- Nuestras relaciones con los medios de comunicación requieren un diálogo constante, primando siempre la imparcialidad y la veracidad.

Como actuar

- Todo contacto con la prensa debe ser autorizado por Comunicaciones Corporativas. Por lo tanto, el Empleado no está permitido brindar ningún tipo de entrevista o información sin la aprobación del área responsable.
- Instruir a los proveedores a no divulgar, sin previa autorización de Comunicaciones Corporativas, cualquier proyecto realizado con la Compañía o que se encuentre en proceso de implementación.

5.9. Relaciones con las redes sociales

Las redes sociales juegan un papel extremadamente importante en nuestro negocio y en la formación de la opinión pública.

Al expresar una opinión personal, se espera que los Empleados tengan en cuenta que este ambiente es público y que el contenido de su mensaje puede

dañar la reputación de GOL o afectar las relaciones interpersonales con el público con el que interactuamos, incluso si el autor no se presenta como un representante o portavoz de la empresa.

Tenga en cuenta que los mensajes en las redes sociales pueden dañar la reputación de GOL o afectar las relaciones interpersonales con los públicos clave de la empresa.

Por ello, utilice los medios y redes sociales con prudencia, ética y respeto.

Como actuar

- Evite expresar su opinión públicamente, si de alguna manera puede exponer, ofender, descalificar y/o realizar comentarios que degraden y/o impacten negativamente la imagen de la empresa, los Empleados y/o cualquiera de los públicos con los que interactuamos.
- No divulgar ningún documento sin autorización de la Empresa y/o partes interesadas.
- Respeta las opiniones de otros usuarios, incluso cuando la tuya difiera.
- No hablar en nombre de la Empresa en comentarios, provocaciones y/o preguntas realizadas por otros usuarios.
- Interactuar respetuosa y cordialmente.

5.10. Relaciones con la comunidad y el medio ambiente

GOL es una empresa integrada a las sociedades en las que opera, preocupándose por todos los que la rodean.

Para satisfacer las expectativas de los diferentes públicos que lo rodean, GOL se guía por su compromiso con la sostenibilidad, a través de actitudes proactivas, innovadoras, guiadas por la ética y la transparencia, en busca de la equidad en los derechos y deberes económicos, sociales y ambientales.

Nuestros principios

- Apoyamos proyectos, ya sean sociales, ambientales, culturales, entre otros, que buscan mejorar y mejorar la comunidad con la que interactuamos.
- Fomentamos la transformación social, promoviendo la diversidad y la inclusión.

Nuestro Equipo, que construye la historia de la Empresa, también se incentiva a desempeñar su rol como ciudadano y desarrollar actitudes proactivas de voluntariado, a través del Instituto GOL que hace posible esta práctica, involucrando a todos los públicos con los que interactúa.

Como actuar

- Realizar actividades tratando siempre de minimizar los impactos negativos sobre el medio ambiente, la sociedad y la economía.
- Reducir y neutralizar las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) en todos los frentes y áreas de la empresa.
- Actuar con respeto hacia las comunidades donde opera la Compañía, mejorando y contribuyendo a la calidad de vida humana.
- No realizar acciones sociales en nombre de la Compañía sin la autorización y/o orientación formal del área ESG y del Instituto GOL.
- En casos de accidentes, incidentes y/o prácticas o conductas que puedan causar riesgos o daños ambientales, el empleado deberá notificar oportunamente a su superior inmediato y al área de ESG, para que se tomen las medidas pertinentes.
- Verificar si se pueden ofrecer patrocinios o donaciones, siguiendo las políticas internas de GOL.
- Gestionar e incentivar la adopción de buenas prácticas de responsabilidad socioambiental.
- Participar activamente en actividades de apoyo a los objetivos sociales de la empresa, pudiendo contar con trabajo voluntario para tal fin, cumpliendo siempre con todos los requisitos de las normas y procedimientos internos de GOL para estos fines y alineándose con su gerente.

Compromiso con el Pacto Mundial



La integración de GOL al Pacto Mundial de las Naciones Unidas representa un hito importante en nuestro compromiso con la agenda ESG (Environmental, Social and Governance). Ser empresa firmante de esta causa refuerza la determinación de la Compañía de contribuir a un mundo más justo y sostenible a través del compromiso con los estándares internacionales de gobierno corporativo y los principios universales de la ONU (Naciones Unidas), a saber: Derechos Humanos, trabajo decente, medio ambiente y Luchando contra la corrupción.

La alineación de los principios del Pacto Mundial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible permite a GOL identificar las áreas clave donde se pueden implementar las mejores soluciones ESG. Al adherirse a la agenda y centrar esfuerzos en temas como igualdad de género, compensación de carbono y acciones de diversidad, equidad e inclusión, con base en el pilar educativo, GOL se destaca y define lo que cree que es el lineamiento para todas las acciones que impactan a sus grupos de interés.

El compromiso de todo el Equipo Águilas con los valores y principios de GOL, así como con los del Pacto Global, es fundamental para consolidar una cultura empresarial enfocada en toda su cadena productiva. Al comprender y adoptar iniciativas de responsabilidad socioambiental, los Empleados fortalecen el impacto positivo de la Compañía y crean un ambiente de trabajo más ético y colaborativo.

La alineación del Equipo de Águilas con los objetivos ESG de GOL, incluido el conocimiento del Código de Ética y del Manual de Conducta, es un elemento vital para el éxito y la sostenibilidad de la Compañía.



Ve a continuación los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

44



1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
2. Asegúrese de no participar en violaciones de estos derechos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
5. La abolición efectiva del trabajo infantil. Eliminar la discriminación laboral.
6. Las empresas deben apoyar un enfoque
7. Prevención de desafíos ambientales.
8. Desarrollar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

5.11. Relación con organismos públicos

Mantenemos el más alto nivel de integridad en nuestras relaciones con representantes gubernamentales, respetando de forma transparente las prescripciones morales.

Nuestros principios

- Consideramos Agentes Públicos las personas físicas que están vinculadas, directa o indirectamente, a un Organismo Público porque trabajan en él o desempeñan un cargo, aunque sea no remunerado y temporal. También consideramos Agentes Públicos a los candidatos o personas que ocupan un cargo en un partido político.
- Consideramos Organismo Público cualquier departamento, agencia o departamento del gobierno legislativo, ejecutivo, judicial o militar, ya sea federal, estatal o municipal, tanto en Brasil como en el exterior.
- También se consideran organismos públicos las empresas de propiedad o control del gobierno, las empresas que prestan servicios públicos o están autorizadas para prestarlos, los organismos públicos internacionales y otras entidades políticamente expuestas, como los sindicatos.
- Los organismos públicos, como ANAC, Infraero, Ingresos Federales, ANVISA, Petrobras y todos los demás, reciben un trato profesional e imparcial. Siempre que lo solicite, proporcionamos información, datos y registros relevantes requeridos por la ley.
- Los contratos y convenios que firmamos con autoridades públicas respetan y cumplen con las normas legales.
- Ningún empleado, bajo ninguna circunstancia, podrá ofrecer pago a cambio de facilitar, acelerar o retrasar servicios por parte de las autoridades gubernamentales.

45

- Ningún empleado podrá prometer, ofrecer o dar obsequios, presentes y hospitalidades a Agentes Públicos que estén en situación de decidir a favor de GOL, incluso si lo permiten las políticas internas de GOL. Este tipo de situación puede ocurrir, por ejemplo, durante la negociación de un contrato público, una inspección o en el contexto de la concesión de una licencia.

Como actuar

- Estar atentos a situaciones de riesgo que puedan requerir análisis por parte del área de Compliance, como por ejemplo, Agentes Públicos que soliciten reuniones fuera de lugares comunes de negocios, “comisiones”, donaciones a instituciones indicadas por ellos, favores o cortesías en el contexto en el que puedan influir en la toma de una decisión relevante para GOL; “ayuda” en el contexto de inspecciones e inspecciones o para priorizar su solicitud. Más detalles sobre la relación con los Agentes Públicos se pueden encontrar en la Política Anticorrupción y en la Política de Regalos y Hospitalidades.
- Respetar las normas y determinaciones legales orientadas por los Organismos Públicos.
- Establecer una relación ética, transparente y creíble con los profesionales que representan a los Organismos Públicos con los que interactuamos.
- No exponer, ofender, descalificar y/o realizar comentarios que puedan desprestigiar la imagen de los Organismos Públicos con los que interactuamos.
- Informar al área de Compliance sobre solicitudes inapropiadas, directas o indirectas, de Agentes Públicos.



Para todos los efectos, se considera Nuestra Información Y Propiedad todos los recursos tangibles e intangibles de GOL que directa o indirectamente son utilizados para sus actividades.

- Ejemplos de propiedad de GOL:
 - Nuestra imagen, reputación, activos de propiedad intelectual, marcas, patentes y dominios registrados.
 - Equipos en general.
 - Dispositivos de comunicación, recursos tecnológicos, smartphones, tablets y similares, software.
 - Inmuebles, instalaciones, vehículos.
 - Bienes materiales y utensilios de oficina.
 - Recursos financieros y asignaciones presupuestarias de la empresa.
 - Información no pública de GOL, incluyendo información financiera, operativa y comercial, informes y documentos internos.
 - Productos, formatos, piezas y campañas publicitarias y publicitarias, etc.

6.1. Publicidad y propaganda

Nuestros principios

- Todas nuestras acciones publicitarias deben expresar la honestidad e integridad de nuestras políticas y prácticas.
- Cualquier información, hecho, evento o acción de marketing debe cumplir con los principios establecidos en este Código y no debe, bajo ninguna circunstancia, transmitir datos difamatorios, discriminatorios, falsos y/o incorrectos.

Como actuar

- Informar a su superior inmediato sobre las acciones de Publicidad y Propiedad de la Compañía que violen los principios establecidos en este Código y nuestros Valores.

6. Nuestra información y propiedad

6.2. Recursos corporativos

Todos los Empleados y proveedores de servicios son responsables del uso, mantenimiento y protección de nuestros activos, así como de sus instalaciones y equipos, ya sean de GOL o de organismos con los que tenemos relaciones.

Nuestros principios

- Los recursos de GOL incluyen instalaciones, vehículos, equipos, valores, documentos, marcas, maquinaria, tecnología, conceptos, metodologías, know-how, materiales, mobiliario, información, estrategias comerciales, planes, investigaciones, sistemas, invenciones y aspectos técnicos e intelectuales.
- El uso de los recursos de GOL, como computadoras corporativas y teléfonos celulares, puestos a disposición de sus Empleados, debe realizarse de manera responsable y concienzuda, principalmente con fines profesionales y nunca en conflicto con los objetivos y Valores de GOL o las disposiciones de este Código.
- Internet, así como el correo electrónico (e-mail) enviado o recibido, también es propiedad de la empresa. Su uso podrá ser monitoreado constantemente y sus contenidos no necesariamente serán considerados personales o privados.
- El acceso a sitios web y direcciones electrónicas es una decisión de la Empresa, que permitirá el acceso y uso de los sitios web de acuerdo a las necesidades de gestión de cada departamento de la empresa. Por lo tanto, queda prohibido el uso de herramientas y/o mecanismos que permitan el acceso a sitios web no puestos a disposición por la Empresa en las herramientas corporativas.
- En las estructuras físicas de trabajo, debemos garantizar condiciones seguras y saludables, comprometiéndonos con las leyes y normas internas de Medicina y Seguridad del Trabajo.

Como actuar

- Velar por la custodia y conservación de los recursos de la Compañía o de empresas con las que tenemos relación (Infraero, ANAC, entre otras), protegiéndolos contra pérdida, robo/hurto y abuso.
- Garantizar la confidencialidad de los registros personales de los Empleados.
- No utilizar el acceso corporativo a Internet, correo electrónico corporativo o computadoras y otros equipos de GOL para negocios externos o actividades poco éticas, contrarias a los Valores de la Empresa, inapropiadas para el ambiente de trabajo y prácticas prohibidas, como apuestas, comisión de delitos, etc.
- Hacer un buen uso del correo electrónico, considerando que se consideran faltas muy graves la difusión de mensajes ofensivos, polémicos, en cadena o provocativos y la difusión de información estratégica de la Sociedad.
- No está permitido utilizar las herramientas de trabajo de GOL, correos electrónicos corporativos, marcas u otros símbolos para obtener ventaja personal, ya sea material o de otro tipo.
- Proteger la marca "GOL", evaluando si nuestros cargos pueden afectar la imagen de la Empresa, teniendo especial cuidado en situaciones en las que estamos asociados con la empresa, como, por ejemplo, durante la ejecución de nuestras actividades, al vestir uniforme, gafete u otros elementos que nos identifiquen con GOL, así como en nuestras posiciones, publicaciones o comentarios en redes sociales o lugares publicitados, entre otras situaciones que podrían causar daño a GOL.

6.3. Seguridad de datos

Cada uno de nosotros debe garantizar que la información patentada de la Compañía esté adecuadamente protegida y que personas no autorizadas no puedan acceder a ella.

Nuestros principios

- Toda información obtenida como resultado del desarrollo de actividades en la empresa es confidencial, salvo que se trate de información ya divulgada al mercado, a través de los medios oficiales de GOL (información pública).
- Documentos como contratos, registros financieros y planes de negocios son propiedad de la Compañía y son confidenciales.
- Nuestra información son activos que requieren protección especial, siendo cada usuario responsable de cumplir con los estándares establecidos en la Política de Seguridad de Datos de GOL.
- No se permite el uso o divulgación de información personal y bancaria de nuestros Clientes y otros Empleados. Los Empleados que accedan a la información personal de los Clientes y otros Empleados sólo podrán hacer un uso profesional interno de la misma.
- Las contraseñas de computadoras y sistemas son personales, confidenciales e intransferibles.
- Las credenciales son para uso personal e intransferibles, está prohibido compartirlas/prestarlas y sujetas a lo establecido en el Manual de Conducta.

- Evite asuntos laborales en ambientes públicos, como dentro de aviones, check-in en aeropuertos, ascensores, etc.
- No comparta sus contraseñas o credenciales con otros Empleados o terceros, ya que su acceso y uso son su responsabilidad. Si es necesario el acceso de otro empleado, hable con su gerente o con el departamento de TI.
- No haga copias de software ni de ningún documento en las computadoras de la empresa.



Como actuar

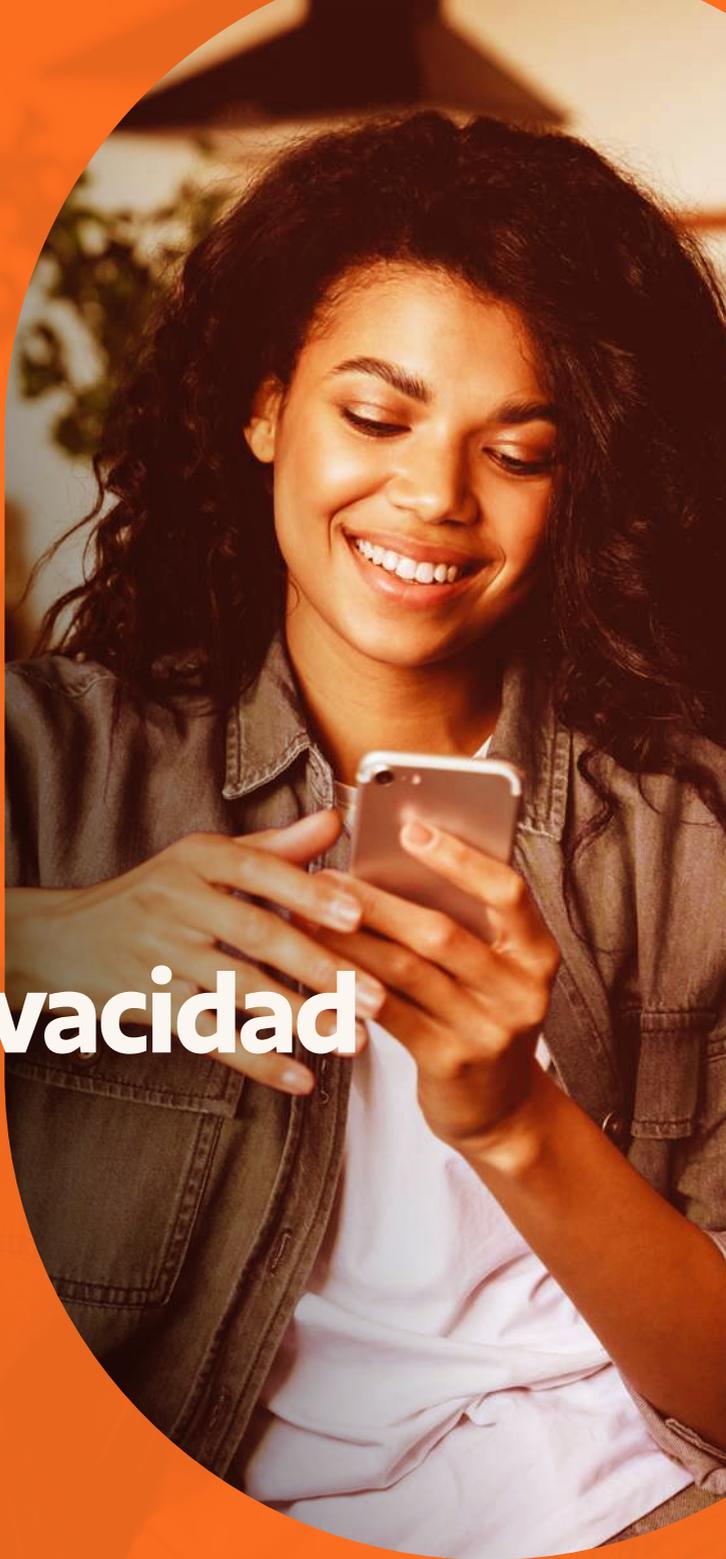
- Cualquier solicitud externa o solicitud de los Colaboradores para realizar trabajos académico-escolares cuyo alcance abarque las actividades de la Empresa, siempre que no se refieran a asuntos e información confidencial y estratégica, deberá ser autorizada por el gerente responsable del área que posee la información, en defecto de éste por el director de Área.
- Nuestros documentos no pueden ser utilizados fuera de GOL ni divulgados, a menos que sea debidamente autorizado por los órganos responsables. Las situaciones autorizadas deberán formalizarse con los implicados.

En GOL respetamos la individualidad y la libertad de todas las personas y valoramos la confianza establecida en cada interacción con nuestros Clientes, Empleados y socios comerciales. En el día a día de la Empresa es necesario utilizar información, documentos y contratos que puedan contener datos personales. Todo colaborador debe saber que los datos personales establecen nuestra confianza cuando son mantenidos con sumo cuidado y respeto, además de saber que estos datos están regulados por leyes en Brasil y en el extranjero con exigencias de derechos y deberes.

Como actuar

- Preservar la privacidad e intimidad de todos los Clientes, Empleados y proveedores.
- Recoger y tratar únicamente datos personales estrictamente necesarios y suficientes para llevar a cabo su actividad.
- Aprobar siempre con el equipo de Privacidad cualquier tratamiento o uso de datos sensibles, es decir, datos de una persona relacionados con su etnia, convicción religiosa, opinión política, afiliación a un sindicato u organización de carácter religioso, filosófico o político, datos relacionados con salud o vida sexual, datos genéricos o biométricos.
- No desarrollar toma de decisiones automática basada en datos personales sin la aprobación del equipo de Privacidad.
- No compartir bases de datos personales con terceros sin la autorización del equipo de Privacidad y Administración.
- Enviar, recibir, transmitir, guardar y almacenar siempre datos personales de forma segura que evite posibles fugas de información y accesos indebidos.
- Celebrar contratos con terceros que siempre procesarán datos personales con protecciones legales y técnicas para datos personales al nivel o superior al de nuestra Compañía.

7. Privacidad



8. Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento

El programa es un conjunto de acciones que la empresa realiza para fomentar una Cultura Ética entre sus Colaboradores y terceros, reforzando el ambiente de Seguridad Corporativa.

Su objetivo es detectar, prevenir y responder a riesgos de corrupción, soborno y otros riesgos de actuaciones internas que no cumplan con nuestros Valores, siempre en constante mejora.

Los principales elementos de esta iniciativa son:

- Compromiso del liderazgo superior.
- Evaluación y gestión continua de los riesgos propios de la Sociedad.
- Estructura independiente dedicada exclusivamente a la gestión del programa Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento.
- Estructurar políticas, procedimientos y controles internos apropiados.
- Desarrollo y realización de capacitaciones y comunicación constante con sus audiencias, con el objetivo de reforzar nuestra Cultura Ética y la efectividad de los controles.
- Herramientas de seguimiento y auditoría para identificar debilidades y desviaciones.
- Canales de comunicación independientes y procesos de investigación para evaluar e investigar posibles desviaciones en la conducta o procedimientos establecidos.
- Actualización y mejora continua de iniciativas.

El programa Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento es coordinado por el área de Compliance, la cual tiene acceso independiente al Comité Fiscalizador y al Directorio.

El área de Compliance es la principal responsable de gestionar el Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento descrito anteriormente. En este contexto, también tiene la función de llevar los temas relacionados con Ética y Conducta al Comité de Ética, quien decidirá al respecto.

La estructura y funcionamiento del Comité de Ética se regulan por su Reglamento Interno, debidamente aprobado por el Presidente y la Comisión Fiscalizadora, a la que el Comité está directamente vinculado.

El Reglamento incluye, entre otros aspectos, el proceso de tratamiento y comunicación de informes que involucran al Comité, a sus subordinadas directas, así como a los miembros de la dirección de la Sociedad.

El Comité de Ética está integrado por los siguientes representantes:

- Director Ejecutivo de Auditoría Interna;
- Director Ejecutivo Jurídico;
- Director Ejecutivo Sonrisas y Experiencia Comercial y de Clientes;
- Miembro asesor externo;
- Otros miembros a nivel de Directorio que podrán ser invitados según la temática de la reunión.

Las principales responsabilidades del Comité de Ética son:

- Promover, directa o indirectamente, a través de conferencias y eventos de sensibilización, la difusión de los lineamientos de este Código en toda la empresa.
- Garantizar el perfecto funcionamiento de los canales de comunicación, la confidencialidad de las denuncias recibidas y la protección de los denunciantes de buena fe.
- Evaluar casos de violación al Código de Ética y deliberar sobre dudas y dilemas éticos.
- Revisar periódicamente el Código de Ética y el Manual de Conducta.
- Resolver dudas relacionadas con el Código.

Es importante mencionar que los informes que involucren a los miembros C-Level serán presentados exclusivamente al Representante del Comité de Ética, sin el conocimiento de los demás miembros del Comité, quien los elevará al Comité de Gobierno Corporativo y Personas para definir acciones y Gobernancia.

Los informes que involucren al Representante del Comité de Ética serán elevados al Director General, quien los elevará a la Comisión Fiscalizadora para definir acciones y Gobernancia.

Asimismo, los informes que involucren al Gerente General serán presentados exclusivamente al Representante del Comité de Ética, sin conocimiento de los demás miembros del Comité, quienes los elevarán a la Comisión Fiscalizadora para definir acciones y Gobierno.

El programa Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento opera en todas las áreas de la Compañía, y su éxito depende del compromiso de todos los Empleados, quienes deben actuar siguiendo nuestros Valores y contribuir a la implementación de las medidas necesarias para garantizar su efectividad.

9. Canal de Ética

GOL incentiva a sus Colaboradores a mantener una conducta ética y responsable y, por ello, nuestros Equipos deben denunciar situaciones de Fraude, Corrupción, Acoso (Moral o Sexual), Acoso, Discriminación, Conflictos de Interés, entre otras prácticas que no están alineadas con nuestra Cultura. Todos somos responsables del buen funcionamiento de las relaciones interpersonales, así como del cumplimiento y seguimiento de las reglas, estándares y procedimientos de la Compañía.

Si tiene conocimiento de alguna debilidad o proceso que necesita ser mejorado o corregido, independientemente de su área de actuación, GOL recomienda informar a su liderazgo inmediato o compartir el tema con el Canal de Ética. Nuestros canales de comunicación oficiales son:

- Línea Directa: 0800 800 1101, línea telefónica dedicada a recibir informes y consultas confidenciales.
- En línea, a través del sitio www.eticanagol.com.br, su informe será recibido por una empresa externa e independiente, lo que garantiza la integridad y absoluta confidencialidad de los informes.

Una vez recibida la denuncia, el Canal de Ética:

1. evaluar la denuncia, remitiendo a la dirección los asuntos no relacionados con el incumplimiento del Código, manteniendo siempre la confidencialidad del denunciante y preservando la identidad del denunciante y de todas las personas que participaron en el proceso;
2. definir la mejor estrategia de acción;
3. investigar los hechos denunciados;
4. emitir un informe con los hallazgos y acciones sugeridas, remitiéndolo al Comité de Ética para su consideración.

Las deliberaciones de los asuntos tratados por el Comité de Ética no serán expuestas al denunciante, sin embargo, podrá seguir el avance de su convocatoria en el canal oficial www.eticanagol.com.br utilizando el número de protocolo.

Finalmente, el Comité responderá al denunciante con la solución del proceso en el menor tiempo posible, considerando todos los pasos necesarios para garantizar un

trabajo imparcial, eficaz y libre de Conflictos de Interés. Esta respuesta puede venir formalmente o mediante acciones percibidas en el área.

En todos los casos, la confidencialidad y confidencialidad del contacto estará garantizada por el Canal de Ética.

GOL fomenta las denuncias de buena fe, incluso si son sólo sospechas o no hay certeza por parte del denunciante. Se protegerá su anonimato, y GOL prohíbe cualquier tipo de represalia por denuncias de buena fe, aplicando medidas disciplinarias en cualquier caso que se presente.

Las denuncias sobre fraudes que involucren a miembros de la Administración de la sociedad serán elevadas a la Comisión Fiscalizadora.

Resaltamos que los asuntos fuera del alcance, como infraestructura, procedimientos, procesos de selección, beneficios, horarios libres y otros temas relacionados con la gestión, deben ser remitidos a su gerencia.

Si estos asuntos son pasados al Canal de Ética, serán compartidos con las áreas y gerentes responsables de las acciones correspondientes, manteniendo la confidencialidad respecto del denunciante.

El reportero es responsable de la veracidad, así como de la redacción respetuosa de la información reportada, prestando atención al vocabulario y palabras utilizadas al referirse a personas y/o situaciones; Si se detecta un mal uso de este canal de comunicación, el Canal de Ética tomará las medidas oportunas.

Recuerde que utilizar el Canal de Ética para comunicar información falsa, que el denunciante sabe que no es cierta, constituye una violación a este Código.

Si se detecta mala fe en el uso del canal de comunicación se aplicarán las sanciones correspondientes. Se considerará mala fe una situación en la que el empleado realizó una denuncia que de manera demostrable y clara tenía la intención de beneficiar o perjudicar a otro empleado o a GOL.



Este Código no pretende resolver todas las cuestiones ni presentar todos los procedimientos internos de la Compañía, sino orientar en cuestiones relacionadas con la Ética y Valores que rigen nuestra actividad.

Como las situaciones que enfrentamos en nuestra vida diaria son diversas, no olvides consultar las demás Políticas relacionadas con diferentes temas.

Por lo tanto, para mayor información sobre los temas aquí tratados, consulte las Políticas Relacionadas con los diferentes temas, disponibles en el Workplace de GOL, especialmente:

- Manual de conducta
- Política Anticorrupción
- Partes en conflicto de intereses
- Partes relacionadas
- Política de obsequios y hospitalidad
- Política de Patrocinio y Donaciones
- Política de Adquisiciones
- Política de seguridad de datos
- Política de medio ambiente

Si tus dudas persisten, no dudes en contactar con el Canal de Ética.

10. Políticas relacionadas

Las disposiciones de este Código entran en vigor en la fecha de su publicación y permanecerán vigentes por tiempo indefinido, debiendo realizarse revisiones periódicas para actualizarlo, asegurando su continua vigencia.

Cualquier delito cometido por un colaborador en el ámbito de su relación con GOL, aunque no esté expresamente previsto en este Código, será considerado una violación a este Código y estará sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias previstas en el Manual de Conducta.

Este Código y otras informaciones sobre el programa Rumbo Correcto – Ética y Cumplimiento están disponibles en www.eticanagol.com.br.

11. Observaciones finales

Control de Revisión			
Revisión	Fecha	Páginas Impactadas	Descripción de la Modificación
Revisión 00	Enero 2004	Todas las páginas	Creación del Código de Ética
Revisión 01	Julio 2010	Todas las páginas	Revisión de diseño y contenido
Revisión 02	Febrero 2013	Todas las páginas	Revisión según R1.001.2010 ÍTEM 5.1.5 Inclusión de la sección Misión, Visión y Valores y la sección Relación con Social Media
Revisión 03	Julio 2016	Todas las páginas	Revisión según R1.001.2010 ÍTEM 5.1.5 Inclusión de Información sobre la Ley Anticorrupción
Revisión 04	Julio 2018	Todas las páginas	Revisión de diseño y contenido
Revisión 05	Diciembre 2023	Todas las páginas	Revisión de diseño y contenido

Versión aprobada por el Directorio en sesión formalizada en Acta del 26/03/2024.

Elaboración	Revisión	Aprobación
Canal Personas y Cultura, Compliance y Ética	Comité de Ética y Comité de Gobernanza y Personas	Junta Directiva

GOL