



# **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

.

## Sumário

1. Mensagem do Diretor Executivo.....	3
2. Abrangência .....	3
3. Nossa empresa – missão, visão e valores .....	4
4. Respeito às leis e princípios éticos .....	5
5. Corrupção.....	6
6. Concorrência .....	7
7. Contábeis/Tributos.....	7
8. Confidencialidade e proteção de dados pessoais .....	7
9. Políticas internas .....	8
10. Conflito de Interesse .....	8
11. Relacionamento Interno .....	9
12. Relacionamento Externo.....	10
13. Ativos da Empresa.....	12
14. Brindes, presentes, entretenimentos e afins.....	12
15. Recebimento de presentes e brindes por colaboradores da TGV .....	14
16. Concessão de patrocínios e doações .....	14
17. Contratação de terceiros.....	15
18. Caminho para a tomada de decisões legais, éticas e corretas.....	15
19. Comunicação e treinamentos .....	16
20. Denúncia.....	17
21. Medidas disciplinares e procedimento de apuração de condutas .....	17
22. Adesão e Comprometimento.....	18
ANEXO I .....	19



## **1. Mensagem do Diretor Executivo**

Em busca de melhorias contínuas, torna-se vital a adoção do presente Código de Ética e Conduta, com o intuito de fortalecer os valores, princípios e regras imprescindíveis para o desenvolvimento e sustentabilidade da empresa.

Esse Código estabelece princípios e normas que devem ser observados por todos que fazem parte do time TGV, independentemente do cargo, bem como por aqueles que se relacionam com a empresa ou agem, direta ou indiretamente, em seu nome ou benefício.

Nele encontramos as nossas responsabilidades éticas e legais que devem nortear o nosso comportamento dentro da empresa e nas relações com clientes, fornecedores, parceiros, concorrentes e sociedade como um todo.

Devemos, portanto, em coerência com a legislação brasileira e estrangeira, exercer nossas atividades de acordo com os princípios éticos e normas apresentados nesse Código e demais Políticas Internas da TGV.

**Breno de Pina Oliveira**

## **2. Abrangência**

O alcance do Código de Ética e Conduta abrange todos os colaboradores, incluindo funcionários, voluntários, estagiários e prestadores de serviço, assim como os membros da alta administração. Ele também se estende a outras partes interessadas, como indivíduos ou entidades jurídicas, sejam públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, que tenham algum tipo de relação direta ou indireta com a TGV, isso engloba parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, doadores e demais envolvidos.



Todos os colaboradores da TGV, em todas as suas unidades e núcleos descentralizados, têm a responsabilidade de observar e garantir o cumprimento das disposições estabelecidas neste Código de Ética e Conduta.

Aos gestores cabe a tarefa crucial de disseminar essas diretrizes e assegurar a adesão a elas em suas respectivas áreas de atuação.

### **3. Nossa empresa – missão, visão e valores**

A **TGV** é uma empresa brasileira especializada em soluções de Governança, Integração, Qualidade e Mascaramento de dados. Nosso objetivo é fornecer as melhores tecnologias e práticas para que nossos clientes possam simplificar processos, aumentar a eficiência e obter o máximo retorno em seus projetos e investimentos. Dessa forma, promovemos uma inteligência única que assegura a segurança nas decisões estratégicas.

Nosso foco é o cliente e suas necessidades. Nos dedicamos a ouvir, compreender e indicar a solução mais adequada, entregando os resultados esperados de maneira direta e respeitando sempre a legislação, ética e integridade.

A missão da **TGV** é ser referência em Tecnologia da Informação, atuando como integradora de conhecimentos, habilidades e expertise em toda a plataforma de fornecimento. Promovemos, através da tecnologia, todos os instrumentos relevantes para o desenvolvimento sustentável de nossos clientes.

Nossa visão é liderar o fornecimento de soluções e serviços de Tecnologia da Informação em Governança de Dados com foco em resultados. Aspiramos a colaborar ativamente para a formação de um mercado maduro, consciente, íntegro, ético e sustentável, que maximize os resultados positivos tanto para as empresas quanto para a sociedade.

Nesse cenário, além da ética, respeito aos direitos humanos, da legislação e do desenvolvimento sustentável, são **valores** inegociáveis da **TGV**:

- ✓ **Transparência** – as relações entre empresas, pessoas, clientes, parceiros, fornecedores, concorrentes e colaboradores devem ser pautadas pela transparência, como base para relações duradouras e fundamentadas na confiança;
- ✓ **Contribuição** – como valor essencial para a nossa empresa, queremos ser um agente de contribuição para todos com quem nos relacionamos. É uma premissa básica preservarmos as relações onde os ganhos sejam para todas as partes envolvidas e para a sociedade em geral. É também uma necessidade da empresa realizar projetos que contribuam para a sociedade. Acreditamos que quem pode mais deve fazer mais;
- ✓ **Resultado** – entendemos que o ramo da Tecnologia só faz sentido se trazer resultados aos clientes e, por isso, temos o total compromisso com a entrega dos resultados e benefícios almejados e;
- ✓ **Melhoria Contínua** – a nossa empresa acredita no valor do conhecimento e aperfeiçoamento contínuo. Queremos nos desafiar permanentemente a desenvolver soluções melhores, mais inovadoras e com foco nas necessidades de nossos clientes.

#### **4. Respeito às leis e princípios éticos**

**Por certo, a missão, visão e valores indicados acima só podem ser perquiridos e atingidos a partir da observância integral da legislação aplicável às atividades da TGV, bem como dos princípios de ética e integridade.**

Assim, todos os seus colaboradores, independentemente da natureza do vínculo ou hierarquia, devem conhecer e respeitar as Leis que regem a atuação da empresa e as suas normas e políticas internas.

Em especial, todos os colaboradores da TGV e terceiros que com ela se relacionam direta ou indiretamente devem observar as normas Anticorrupção brasileiras (e também estrangeiras) abaixo relacionadas, sem a elas se limitarem:

- **Lei Brasileira Anticorrupção nº 12.846, de 1º de Agosto de 2013** – Lei de responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira do Brasil.
- **Decreto nº. 8.420, de 18 de março de 2015** – Decreto que regulamenta a Lei nº. 12.846/2013.
- **Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE)** – Ratificada pelo Brasil em 30/11/2000.
- **Convenção Interamericana contra Corrupção (Convenção da OEA)** – Ratificada pelo Brasil em 07/10/2002.
- **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (Convenção da ONU)** – Ratificada pelo Brasil em 31/01/2006.
- **FCPA – Foreign Corrupt Practices Act** - Lei Americana Anticorrupção Exterior.
- **UK Bribery Act** - Lei que dispõe sobre suborno no Reino Unido.

Além disso, e sem prejuízo da necessidade de cumprimento integral das normas elencadas acima, algumas diretrizes e orientações gerais essenciais para a prevenção de infrações éticas e legais devem ser observadas e cumpridas, as quais serão traçadas a seguir.

Eventuais dúvidas sobre como proceder em determinadas situações práticas devem ser sanadas preventivamente junto aos seus superiores ou ao Compliance Officer, a fim de que a ação correta seja tomada. **Na dúvida, não faça! Pergunte.**

## **5. Corrupção**

A TGV não admite, permite, suporta, pratica ou tolera qualquer (a) ato de corrupção pública ou privada, (b) procedimentos enganosos ou fraudulentos para o “cumprimento” de leis e regulamentos, inclusive de natureza contábeis ou fiscais, (c) lavagem de dinheiro, (d) fraudes em licitações públicas, independentemente da forma, bem como (e) todo o tipo de manipulação ou distorção do equilíbrio econômico-financeiro de contratos administrativos.

Com efeito, é integralmente vedado aos colaboradores da TGV oferecer ou entregar qualquer tipo de suborno, vantagem ou benefício para se beneficiar e/ou beneficiar a empresa, clientes, ou terceiros direta ou indiretamente, seja no Brasil ou no exterior.

Toda e qualquer ação da TGV e de seus colaboradores deve ser pautada na ética e transparência, seguindo-se as regras enumeradas na Política de Anticorrupção e Suborno da empresa, bem como a legislação aplicável.

## **6. Concorrência**

A TGV respeita as demais empresas que atuam no mercado e age de forma a assegurar uma concorrência livre e saudável, baseando suas ações pelo comportamento ético e pelo pleno cumprimento da legislação de defesa da concorrência, sem adotar qualquer prática discriminatória ou conduta anticoncorrencial.

## **7. Contábeis/Tributos**

A TGV possui processos e controles internos para garantir que sua contabilidade seja sempre transparente, completa, correta e de acordo com a legislação e princípios aplicáveis.

## **8. Confidencialidade e proteção de dados pessoais**

As informações e dados referentes às atividades da empresa são estritamente confidenciais e devem ser protegidas por todos os seus colaboradores. Assim, nenhuma informação ou dado, seja ele de ordem comercial, operacional, técnica, jurídica, etc., pode ser compartilhado e/ou publicizado sem autorização expressa da Diretoria.

De igual modo, os dados e informações pessoais que a TGV vier a ter acesso em razão da sua atividade, seja de clientes ou de terceiros, são estritamente confidenciais

e não devem ser compartilhados, divulgados ou publicizados em **nenhuma hipótese**, respeitando-se a legislação aplicável. O tratamento de tais dados e informações deve ocorrer de forma cautelosa e segura, sempre para a finalidade para a qual a empresa foi contratada, sendo vedado qualquer tipo de desvio ou vazamento.

## **9. Políticas internas**

As políticas internas da TGV são de fundamental importância para o correto funcionamento da empresa e para as atividades de seus colaboradores e, portanto, devem ser observadas e seguidas por todos.

## **10. Conflito de Interesse**

As decisões tomadas pelos colaboradores da TGV devem visar tão somente os interesses da própria empresa e nunca poderão objetivar interesses de terceiros ou pessoais. Deve-se evitar, assim, situações que configurem “conflito de interesses”, a fim de se impedir que a decisão a ser adotada num caso concreto seja comprometida.

Desse modo, os colaboradores da TGV que estejam diante de uma potencial situação de conflito de interesse devem se abster de tomar qualquer ação antes de reportar a questão aos seus superiores ou ao Compliance Officer. Como exemplo de situações de conflito de interesses, vale citar:

- Receber qualquer tipo de favorecimento ou vantagens patrimoniais ou financeiras, direta ou indiretamente, de um cliente, concorrente, fornecedor ou canal;
- Utilizar indevidamente as informações privilegiadas obtidas dentro da empresa;
- Utilizar ativos, informações e/ou bens da TGV para proveito pessoal ou de terceiros;

- Utilizar ativos, informações e/ou bens de terceiros que possuem alguma relação com a TGV para proveito profissional ou pessoal;
- Utilizar-se de negócios, atividades e oportunidades da TGV para obter benefícios próprios ou para terceiros;
- Participar paralelamente em outras empresas, negócios ou atividades políticas e/ou possuir um segundo emprego que prejudique o tempo ou a atenção dedicados à TGV;
- Tentar influenciar decisões da TGV com o objetivo de obter benefícios pessoais diretos ou indiretos;
- Favorecer injustificavelmente um determinado cliente, em detrimento dos demais clientes ou de interesses da própria TGV, em especial quando o colaborador mantiver qualquer relacionamento social ou afetivo com o cliente favorecido;
- Obter qualquer tipo de proveito financeiro ou vantagem em razão de quaisquer contratos celebrados entre a TGV e terceiros.

## **11. Relacionamento Interno**

A TGV preza por um ambiente de trabalho agradável, respeitoso e ético. Assim, seus colaboradores devem:

- Agir com respeito, cordialidade, profissionalismo e transparência no relacionamento com os colegas;
- Respeitar a opinião do outro e escutar com respeito aquilo que os demais têm a dizer;
- Valorizar as pessoas, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal, técnico e profissional;
- Compartilhar seus conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e dos processos, de maneira a atingir melhor resultado para a empresa;

- Ser proativo e tratar os conflitos diários com respeito e parcimônia;
- Respeitar a hierarquia existente;
- Manter o ambiente de trabalho limpo e organizado;
- Respeitar as ideologias políticas, crenças religiosas, orientações sexuais;
- É absolutamente vedada qualquer prática de assédio moral ou sexual, agressão física ou verbal;
- É absolutamente vedada qualquer prática discriminatória de raça, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, deficiência ou de qualquer outra forma ilegal.

## **12. Relacionamento Externo**

As relações externas da TGV e de seus colaboradores devem, igualmente, pautar-se pelo respeito, ética, transparência, honestidade, profissionalismo e boa fé, além de obedecer toda a legislação porventura aplicável.

### **12.1) Clientes**

No relacionamento com clientes todas as informações precisam ser repassadas de forma respeitosa, clara, eficiente e transparente. Caso, eventualmente, a demanda não possa ser atendida, o cliente deve ser imediatamente (e cordialmente) informado e instruído sobre a melhor forma de tratar o fato. A TGV valoriza o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, bem como os direitos dos seus clientes.

### **12.2) Fornecedores e parceiros de negócios**

A TGV tem como princípio trabalhar com fornecedores e parceiros de negócios idôneos, éticos e responsáveis. Adota, para tanto, práticas éticas, objetivas e legais na seleção, negociação e administração de todas as atividades comerciais, tratando com respeito todos os fornecedores e parceiros de negócio, sem privilégios, favorecimento ou discriminação de qualquer natureza.

### **12.3) Concorrentes**

Os colaboradores da TGV devem se abster de praticar qualquer conduta anticoncorrencial e mencionar ou discutir com empresas concorrentes estratégias comerciais, planos de negócios, preços, custos, informações técnicas de produtos e qualquer outra informação confidencial. Além disso, os colaboradores da TGV não devem contribuir para que as empresas concorrentes tenham suas imagens afetadas.

#### **12.4) Poder Público**

As relações da TGV e seus colaboradores com o Poder Público devem se limitar ao estritamente necessário para cumprir obrigações e requisitos legais e contratuais. É estritamente proibido praticar qualquer ato de suborno, corrupção ou fraude, assim como receber ou oferecer qualquer tipo de vantagem indevida ou não prevista em lei. As interações devem ser pautadas por honestidade, respeito, transparência, responsabilidade e legalidade.

Da mesma forma, a TGV não admite qualquer tipo de fraude, corrupção ou ilícitos em licitações e contratos administrativos. A atuação da empresa e de seus colaboradores deve seguir rigorosamente o que está previsto na legislação e nos respectivos contratos.

Adicionalmente, os colaboradores da TGV que tenham amigos ou parentes no Poder Público devem se abster de realizar qualquer contato ou tratativa em nome da empresa e reportar essa situação imediatamente ao seu superior ou ao Compliance Officer. Entende-se por agentes públicos aqueles que, em caráter permanente ou transitório, remunerado ou não, exerçam cargo, mandato, emprego ou função pública, investidos por meio de eleição, designação, nomeação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, seja celetista, comissionado ou estatutário, em qualquer órgão ou entidade da Administração Pública direta ou indireta.

#### **12.5) Mídia**

A TGV e seus colaboradores se comprometem a obedecer a legislação aplicável e princípios éticos e de transparência em suas relações e comunicações com a mídia. Assim, caso necessário, só podem ser divulgadas informações verdadeiras, precisas e fundamentadas, em linguagem apropriada ao público a que se destinam. A divulgação de toda e qualquer informação em mídia depende de autorização prévia e expressa da Diretoria.

### **13. Ativos da Empresa**

Os ativos, bens e recursos da TGV devem ser utilizados com honestidade e eficiência. São bens e ativos da empresa: imóveis, instalações, equipamentos, suprimentos, produtos, maquinários, e-mails profissionais, internet, matérias-primas, produtos acabados, veículos, recursos financeiros, tempo de trabalho, carteira de clientes e informações e dados confidenciais ou não, propriedade intelectual, marcas, patentes, segredos comerciais e industriais, dentre outros.

Os recursos da TGV só podem ser empregados em atividades comerciais legítimas da empresa e o colaborador deve protegê-los de desvios, avarias, furtos e roubos, fraudes e uso impróprio. Além disso, os colaboradores da TGV devem respeitar todas as regras internas para o recebimento ou uso de qualquer ativo ou benefício concedido pela empresa.

### **14. Brindes, presentes, entretenimentos e afins**

O oferecimento de brindes, cortesias, presentes, refeições e entretenimentos é uma prática comum no mercado. No entanto, essa prática requer extremo cuidado ético para não infringir as normas internas da TGV e a legislação vigente. Portanto, é essencial que essas ofertas sigam critérios e diretrizes claros para não serem interpretadas como formas de corrupção, seja pública ou privada.

É absolutamente proibido oferecer brindes, presentes, cortesias, refeições ou qualquer outro tipo de entretenimento com a intenção de obter vantagens indevidas para a TGV, seus colaboradores ou terceiros, especialmente com o objetivo de influenciar decisões comerciais e/ou de agentes públicos.

#### **14.1) Setor Público**

A oferta de brindes, presentes, refeições, entretenimentos e afins para Agentes Públicos é permitida desde que observe todos os limites legais, podendo ser direcionado para o órgão como uma entidade ou para agente público desde que esteja atuando em nome do órgão que representa, sendo proibido a oferta quando realizada com intuito de conseguir algum benefício próprio ou para terceiro.

Sempre que houver oferta de brindes superior a R\$100 (cem reais) deverá ser submetido à compliance officer, que avaliará se o regimento interno no órgão permite esse tipo de oferta.

#### **14.2) Setor Privado**

Somente é permitido dar presentes, brindes, cortesias e afins em situações que visem objetivos comerciais lícitos e legítimos e que obedeçam aos seguintes critérios:

- O presente ou brinde deve ser de valor módico e simbólico - R\$ 300,00 (trezentos reais), no máximo - e devem ser oferecidos de forma a serem percebidos como uma cortesia ou em razão de datas comemorativas;
- É estritamente vedada a oferta de dinheiro em espécie;
- O presente ou brinde deve se limitar a 02 (duas) ocorrências por ano;
- O presente ou brinde em questão deve atender integralmente a legislação que se aplica ao recebedor;
- **Todas as ofertas de brindes, presentes e afins devem ser imediatamente reportadas ao Compliance Officer.**

- Refeições e entretenimentos em geral devem ser aprovados pela Diretoria previamente e ofertados com parcimônia, transparência e razoabilidade, limitando-se a situações que envolvam a condução ativa de negócios da TGV e observando, ainda, os valores estipulados nas normas internas da empresa.
- As refeições e entretenimentos em geral não podem, em hipótese alguma, se estenderem para amigos, cônjuges, familiares, etc., do parceiro, cliente ou fornecedor da TGV.

### **14.3) Participação em eventos, festas e confraternizações em geral com a presença de fornecedores, concorrentes e clientes**

A legislação que rege as atividades da TGV, as premissas e regras traçadas no presente Código de Ética e nas normas internas da empresa também devem ser observadas em ambientes informais, que fogem às atividades da empresa.

Com efeito, também nesses casos, os contatos e tratativas com clientes (público ou privados), fornecedores, parceiros, etc., também devem seguir as regras e diretrizes existentes, inclusive no que se refere ao oferecimento de brindes, presentes, refeições e entretenimento em geral.

Além disso, todo colaborador da TGV deve reportar imediatamente ao Compliance Officer e/ou por meio do Canal de Denúncias disponível caso seja abordado de forma ilegal ou antiética, ainda que em potencial, por terceiros durante eventos, festas, confraternizações, etc.

## **15. Recebimento de presentes e brindes por colaboradores da TGV**

As diretrizes para o recebimento de brindes, presentes, hospitalidades, refeições e afins por colaboradores da TGV são as mesmas aplicáveis à oferta, contudo, em um raciocínio inverso.

## **16. Concessão de patrocínios e doações**

O Compliance Officer deverá auditar e aprovar previamente toda e qualquer doação ou patrocínio, a partir de uma análise minuciosa do escopo do projeto, objetivos, reputação do receptor e legislação aplicável.

As eventuais doações ou patrocínios concedidos serão documentados de forma clara e verídica, cumprindo integralmente os regulamentos aplicáveis, bem como divulgados para a sociedade por meio do site da TGV.

## **17. Contratação de terceiros**

De acordo com a “Política de Contratação de Fornecedores e Parceiros Comerciais” da TGV, a contratação de fornecedores, distribuidores, prestadores de serviços, intermediários, etc., será sempre precedida de uma pesquisa sobre o histórico da pessoa (física ou jurídica) envolvida, como forma de verificar eventual envolvimento em práticas de corrupção.

A referida Política Interna dispõe sobre a forma e procedimentos necessários para cada setor da TGV realizar a contratação de terceiros, devendo ser observada integralmente.

Toda e qualquer contratação será aprovada pela Diretoria da TGV, que tomará a decisão final com base nas informações apuradas.

Os contratos celebrados pela TGV possuirão cláusulas de compliance e terão sua execução continuamente monitorada.

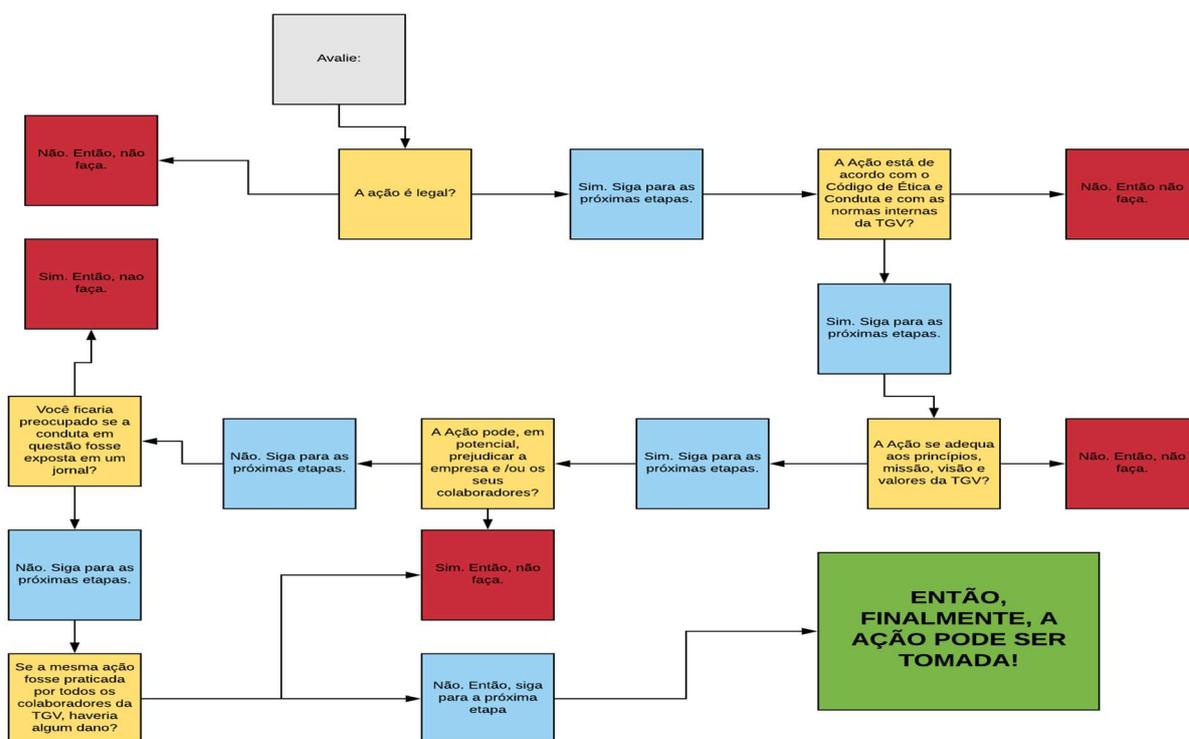
Por certo, não será tolerado qualquer ato ilegal, corrupto, suborno, fraude ou descumprimento do presente Código de Ética e Conduta.

## **18. Caminho para a tomada de decisões legais, éticas e corretas**

Os colaboradores da TGV devem, para cada decisão tomada, avaliar se a ação em questão encontra-se em consonância e harmonia com a legislação de regência, bem como as regras, valores, missão, visão e princípios da empresa.

Eventuais ações desconformes com tais parâmetros são inaceitáveis e bastante nocivas para a imagem, reputação e desenvolvimento sustentável da empresa, sem mencionar a possibilidade de responsabilização legal do colaborador envolvido.

Assim, na prática, os colaboradores da TGV devem seguir o seguinte caminho para a tomada de decisões corretas e íntegras:



## 19. Comunicação e treinamentos

Todos os colaboradores da TGV passarão por treinamentos contínuos sobre as normas internas da empresa, corrupção e legislação aplicável, seguindo-se as determinações da “Política de Comunicação e Treinamentos”.

Os temas dos treinamentos e das comunicações/divulgações das leis aplicáveis, normas internas e preceitos de integridade e conduta serão definidos a partir do



monitoramento das atividades exercidas pelos colaboradores e pela própria empresa e, portanto, dirão respeito a pontos sensíveis, controversos e práticos.

## **20. Denúncia**

Os colaboradores da TGV ou terceiros que eventualmente verificarem ou suspeitarem de prática de ato que potencialmente afronte o presente Código de Ética e Conduta ou qualquer lei, norma ou política interna da empresa deverão reportá-lo imediatamente ao Compliance Officer por meio do “Canal de Denúncias” disponibilizado pela TGV.

Em todas as hipóteses, a TGV garantirá o tratamento sigiloso da denúncia, preservando a identidade dos envolvidos, e o denunciante não sofrerá qualquer consequência ou represália.

A TGV disponibiliza os seguintes Canais de Comunicação:

Site: <http://www.tgvtec.com.br>

E-mail: [denuncia@tgvtec.com.br](mailto:denuncia@tgvtec.com.br)

Maiores informações sobre o Canal de Denúncias TGV, incluindo procedimentos a respeito do recebimento e investigação de denúncias, podem ser acessadas por meio da “Política de Denúncias e Medidas Disciplinares” da empresa.

## **21. Medidas disciplinares e procedimento de apuração de condutas**

Os colaboradores que descumprirem a legislação de regência, o presente Código de Ética e Conduta ou qualquer outra norma interna da empresa sujeitam-se às penalidades disciplinares de advertência, suspensão do contrato de trabalho ou até mesmo a rescisão de seu vínculo com a empresa, respeitando-se o direito de defesa



e o procedimento previsto na respectiva “Política de Denúncias e Medidas Disciplinares”.

A penalidade a ser aplicada dependerá da avaliação da gravidade da conduta do colaborador, conforme o caso concreto. Independentemente da aplicação de penalidade ou não, o colaborador será informado do resultado do procedimento de apuração.

## **22. Adesão e Comprometimento**

Os Colaboradores deverão ter amplo conhecimento do presente Código de Ética e Conduta, comprometendo-se a cumpri-lo integralmente.

É dever dos Colaboradores, ao ler integralmente o presente Código, assinar o “Termo de Adesão e Comprometimento” anexo e entregá-lo ao Departamento de Recursos Humanos para controle e arquivamento.

Dúvidas acerca dos termos do presente Código de Ética e Conduta podem ser dirimidas pelo Compliance Officer, que está à disposição dos Colaboradores e demais interessados via e-mail [denuncia@tgvtec.com.br](mailto:denuncia@tgvtec.com.br).

\* \* \*



## ANEXO I

### TERMO DE ADESÃO

#### ao Código de Ética e Conduta da TGV

Por este instrumento, DECLARO que recebi, li e estou ciente e de acordo com o Código de Ética e Conduta da **TGV TECNOLOGIA LTDA.** e comprometo-me a conduzir minhas atividades em integral conformidade com seus termos.

Esponaneamente subscrevo este Termo de Adesão como demonstração de minha concordância com o seu conteúdo e, assumo, desde já, o compromisso com a TGV de comunicar ao Compliance Officer, ou a quem este indicar, qualquer ato que indique ou constitua violação ao presente Código de Ética e Conduta e demais políticas internas da empresa.

(local e data)

NOME:

ASSINATURA:

CPF:

CARGO: