



# I PREFÁCIO

O Grupo RPG sempre foi responsável por conduzir os negócios com responsabilidade e ética. O objetivo de definir o Código de Governança Corporativa e Ética é delinear claramente os princípios de governança corporativa que serão aplicados na administração dos negócios do nosso Grupo.

Responsabilidade pessoal e integridade são intrínsecas a este Código. Embora tenhamos assegurado que o Código adere às várias disposições e regulamentos de boa governança, também é verdade que a integridade é uma qualidade profundamente pessoal e que cada um de nós deve assumir a responsabilidade por ela.

A integridade é uma questão de atitude, um modo de vida que não é negociável. Para mim, não se trata apenas de obedecer à lei, é a nossa obrigação em todos os momentos. Gostaria de recomendar que, sempre que tiver dúvidas sobre qualquer assunto que possa ter uma implicação ética, você deve buscar orientação do Comitê de Governança Corporativa e Ética (CGEC).

Estamos agora publicando a versão 2018 do Código, que foi atualizada para garantir maior clareza e nitidez em relação a certos requisitos legais.

Solicito a todos os membros do Grupo RPG que se familiarizem com o conteúdo do Código. Vamos adotar o Código como um modelo para guiar nosso comportamento diário, ajudando assim o RPG a manter sua posição como uma instituição realmente grande, da qual todos temos orgulho de fazer parte.

**H. V. Goenka**

Presidente da RPG Enterprises

1º de julho de 2018

# OBJETIVOS E MONITORAMENTO DO CÓDIGO

O Código de Governança Corporativa e Ética da RPG deve ser cumprido por todos os empregados em todas as empresas do grupo (a Empresa).

A Empresa criou o Comitê de Governança Corporativa e Ética (CGEC), que atuará como um órgão central para o monitoramento deste Código.

Qualquer empregado ou associado comercial das Empresas do Grupo RPG pode representar qualquer sugestão, reclamação ou denúncia de violação deste Código.

O CGEC pode ser encontrado em seu e-mail [ethics@rpg.in](mailto:ethics@rpg.in) ou através de seu endereço postal, que é:

## **Corporate Governance & Ethics Committee (CGEC)**

RPG Enterprises  
C/O CEAT Limited  
208/213, 71-Sion-Trombay Road  
Chembur  
Mumbai – 400 071.







# DEFINIÇÕES / INTERPRETAÇÃO

1

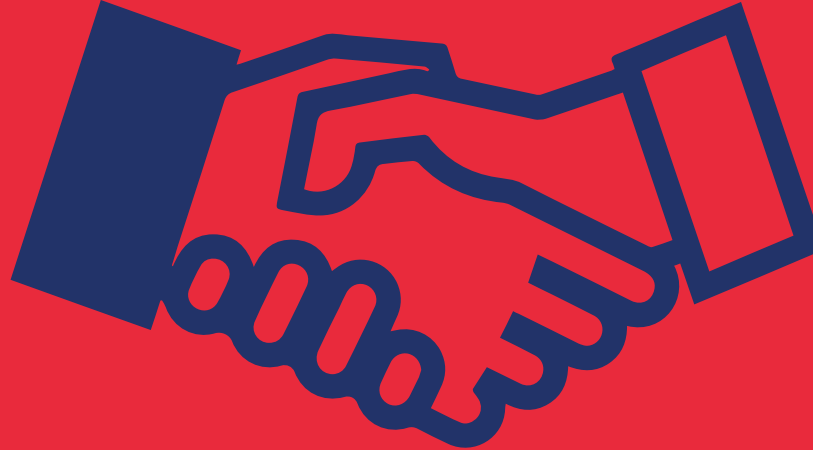
- >> "Diretor-Presidente" ou "CEO" significa o chefe de negócios da Empresa RPG.
- >> “Empresa” ou “EmpresaRPG” utilizada neste Código significa a SAE Towers Brasil Torres de Transmissão Ltda, Brasil, que é uma subsidiária integral da KEC International Limited, Índia, a empresa licenciada da RPG Enterprises.
- >> “Informação Confidencial” deverá incluir todo e qualquer tipo de informação proprietária e confidencial, seja por escrito, eletronicamente incluindo, mas não limitado ao seguinte, (A) invenções, descobertas, desenvolvimentos, melhorias, segredos comerciais, knowhow, ideias, técnicas, projetos, processos, fórmulas, dados e software, processos de fabricação e receitas para produtos (coletivamente, "Invenções"), (B) planos para pesquisa, desenvolvimento, novos produtos, marketing, aquisição e venda, (C) orçamento e informações financeiras e medidas de planejamento tributário, (D) informações de produção e vendas, incluindo preços, custos, quantidades e informações sobre fornecedores e clientes, (E) informações sobre relacionamentos de negócios, potenciais joint ventures e outros projetos sendo negociados (F) informações sobre habilidades e remuneração dos empregados e consultores de qualquer Empresa RPG (G) informações confidenciais ou proprietárias de um cliente ou fornecedor fornecidas à Empresa por tal cliente ou fornecedor no decorrer de e para os fins de seus negócios com a Empresa. As Informações Confidenciais não devem incluir qualquer informação que tenha sido disponibilizada ao público sem que haja culpa da parte receptora.
- >> “Código” refere-se a este Código de Governança Corporativa e Ética RPG, Versão 4.0.
- >> “CGEC” refere-se ao Comitê de Governança Corporativa e Ética.
- >> “Empregado” ou “Empregado RPG” significa todos os empregados da Empresa RPG.
- >> “Parente” de um empregado ou diretor ou de qualquer outra pessoa, para os devidos fins deste código, significa o parente definido no Código Civil Brasileiro.
- >> "RPG Enterprises" significa uma empresa constituída sob as disposições da Lei de Sociedades de 1956, com sede na RPG House, 463, Dr. Annie Besant Road, Worli, Mumbai 400 030.
- >> “Grupo RPG” significa um conglomerado composto de várias empresas que foram licenciadas ou autorizadas a usar o logotipo da RPG, seja como direito autoral ou marca registrada no curso de seus negócios

>> “Logotipo da RPG” significa qualquer logotipo ou dispositivo que incorpore as letras/-  
marcas “ RPG ” como parte do mesmo, conforme seja decidido pela RPG Enterprises de  
tempos em tempos.

>> Palavras que importam o gênero masculino também incluem o gênero feminino,  
transgênero e neutro.

>> As palavras que incluem o número singular incluem, onde o contexto admite ou exige,  
o número plural e vice-versa.





# RELACIONES COM INVESTIDORES

## Histórico

Aumentar o valor do acionista é o principal objetivo de qualquer empresa. Com a crescente concorrência pelo escasso capital, é importante que os acionistas recebam serviços que se comparem com os melhores em negócios. As diretrizes visam atingir a satisfação do acionista.

# Diretrizes

- >> A relação com investidores deve ser ética, profissional, transparente e favorável ao investidor.
- >> Informações relevantes devem ser divulgadas e devem ser precisas e não enganosas. Tais informações devem ser informativas para atender às necessidades dos acionistas.
- >> Responda às perguntas e observações dos acionistas até o máximo permitido.
- >> Nenhuma informação será disponibilizada seletivamente a determinados grupos de investidores.
- >> Tratamento de informações confidenciais de preço antes que elas se tornem públicas:  
Todos os diretores e empregados da Empresa devem:

Manter seguros todos os arquivos/documentos contendo informações sigilosas e confidenciais não publicadas.

Manter a confidencialidade de todas as informações confidenciais de preço não publicadas e não transmitir, direta ou indiretamente, tais informações a qualquer pessoa com e sem fazer uma recomendação para a compra ou venda de ações da Empresa ou de outro modo.

Tratar a Informação Confidencial de preço não publicada em uma base de “necessidade de saber”, ou seja, tal informação será divulgada apenas àquelas pessoas dentro da Empresa que necessitem da informação para cumprir o seu dever e cuja posse não surja um conflito de interesse ou aparência de uso indevido das informações.

>> Um executivo sênior é designado pela Empresa, incluindo CEO, Diretor Financeiro, Diretor de Relação com Investidores, que está alinhado com a função a ser designado como Compliance Officer e responsável por lidar com a disseminação de informações e divulgação de informações confidenciais de preço não publicadas. A divulgação de todas as informações e informações confidenciais de preço não publicadas deve ser feita por meio das instruções do diretor de relações com investidores. Os empregados devem se aproximar do diretor de relações com investidores e, além disso, intimar o CEO, onde a divulgação de informações confidenciais de preços não publicadas deve ser feita, de modo que tais informações confidenciais de preço não publicadas possam primeiro ser divulgadas à Bolsa de Valores apropriada antes de serem tornadas públicas.





# RELATÓRIOS FINANCEIROS E REGISTROS

## Histórico

É essencial que haja uma apresentação justa e precisa dos Relatórios Anuais preparados pelas empresas RPG. As diretrizes a seguir foram desenvolvidas por meio da assimilação das melhores práticas, necessidades dos investidores e tendências modernas.

# Diretrizes

>> A Empresa RPG deve preparar e manter suas contas e demonstrações financeiras de forma justa e precisa e de acordo com as normas contábeis e financeiras que representam as diretrizes, princípios, normas, leis e regulamentos geralmente aceitos do país no qual a empresa conduz seus negócios. e os empregados que estão envolvidos na tarefa de manter contas e/ou fornecer informações para tal preparação são obrigados a fornecer informações verdadeiras e precisas que não sejam enganosas.

>> As demonstrações financeiras, contabilidade interna, procedimentos de auditoria e outros livros e registros mantidos pela empresa devem refletir, de forma justa e precisa, todas as transações comerciais e alienação de ativos da empresa, dando uma visão verdadeira e justa do estado dos negócios da empresa, e deve ter controles internos para garantir ao conselho de administração e aos acionistas que as transações são precisas e legítimas. Não haverá omissões intencionais de quaisquer transações da Empresa nos livros e registros mantidos pela Empresa.

>> Todas as informações necessárias devem estar acessíveis aos auditores da empresa e outras partes autorizadas e órgãos governamentais. Os livros contábeis e outros livros, papéis e informações financeiras mantidos pela Empresa RPG estarão abertos para inspeção por qualquer um dos diretores da Empresa; e os dirigentes e empregados envolvidos da Empresa darão à pessoa que faz a inspeção toda a assistência relacionada à inspeção que seja razoável.

>> Qualquer declaração intencional e incorreta de informações e/ou informações incorretas sobre as contas e relatórios financeiros deve ser considerada como uma violação do Código, além de ser uma ação civil ou criminal apropriada sob as leis pertinentes. Nenhum empregado deve fazer, autorizar, estimular ou conspirar a realização de um pagamento indevido, comissão ilegal ou suborno.





# QUALIDADE DE PRODUTOS E SERVIÇOS

## Histórico

Uma estratégia focada no cliente é necessária para reter e expandir a base de clientes em um ambiente competitivo. A satisfação do cliente pode ser alcançada garantindo altos padrões de qualidade em produtos e serviços.

# Diretrizes

- >> A Empresa RPG deve comprometer-se a fornecer bens e serviços de qualidade, apoiados por serviços pós-venda consistentes com as exigências de seus clientes no âmbito da lei.
- >> A Empresa RPG ou o Empregado da RPG deve se abster de qualquer prática comercial desleal ou enganosa com a finalidade de promover a venda, utilização ou fornecimento de qualquer um dos seus produtos ou para a prestação de quaisquer dos seus serviços.
- >> A publicidade é uma forma essencial de forte construção da marca e de comunicação com clientes. No entanto, a Empresa RPG deve garantir que todas as propagandas de quaisquer empresas do Grupo RPG sejam feitas eticamente.





# COMUNICAÇÃO COM A MÍDIA

## Histórico

Os relatórios de mídia influenciam a imagem corporativa, moldam a percepção pública e o impactam a capitalização de mercado. É, portanto, essencial ter uma política diretriz e estratégia de mídia, no nível do Grupo e da Empresa, a fim de atingir os objetivos pré-determinados.



# Diretrizes

- >> A comunicação com os meios de comunicação será principalmente de responsabilidade dos CEOs.
- >> Os Diretores do SBU/Líderes de Vendas e Marketing/Diretor Financeiro (CFO)/RH do Grupo devem se comunicar apenas sobre questões específicas quando necessário, com aprovação prévia do CEO/RH do Grupo/Diretor Financeiro do Grupo.
- >> O Grupo de Comunicações Corporativas deve estar envolvido em todos os planos e atividades de comunicação, além de sua total responsabilidade pela comunicação no nível do Grupo.
- >> Nenhum outro indivíduo está autorizado a interagir com a mídia em qualquer capacidade (seja em sua capacidade oficial ou individual ou em um nível informal) em relação a qualquer assunto relacionado ou envolvendo o Grupo RPG e/ou seus produtos e serviços.





# REDE SOCIAL

## Histórico

A Rede Social é uma ferramenta de comunicação construtiva e poderosa para os negócios. O código procura trazer certos padrões na maneira pela qual os empregados da RPG expressam suas opiniões e se comunicam por esse meio.

# Diretrizes

- >> Rede Social inclui, sem limitação, sites e aplicativos que permitem aos usuários criar e/ou compartilhar conteúdo e participar de redes sociais ou outras, como Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube, Snapchat, Blogs, Wikis e outros fóruns online.
- >> Nenhuma informação proprietária (não pública) da Empresa ou de seus Clientes será publicada e/ou compartilhada através de Redes Sociais.
- >> Enquanto os empregados são encorajados a expressar seus pontos de vista, o respeito pelas opiniões dos outros deve ser mantido.
- >> Nenhum comentário prejudicial deve ser feito sobre a empresa, seus empregados ou seus clientes e associados em redes sociais.
- >> Respeite as leis como direitos autorais e outras leis da Internet e evite espalhar boatos.
- >> Os empregados devem manter as obrigações legais da Empresa para com seus clientes, clientes, fornecedores e empregados. Os empregados não devem usar o nome ou logotipo de qualquer cliente, consumidor ou fornecedor em nenhuma postagem sem aprovação expressa ou qualquer informação ou detalhes sobre qualquer um dos empregados da Empresa.





# LOGO / PAPÉIS TIMBRADO DA RPG

## Histórico

Assegurar práticas consistentes dentro do Grupo no que diz respeito ao uso da marca “RPG”, o logotipo RPG, o nome “RPG Enterprises” e quaisquer outras marcas que incorporem a marca comercial “RPG” como parte do mesmo (“Marcas” RPG”).

# Diretrizes

>> O uso das Marcas RPG será regido por manuais, códigos e acordos a serem emitidos pela RPG Enterprises. A utilização das marcas RPG por uma Empresa RPG é definida e regulada por um contrato de licença celebrado entre a RPG Enterprises e a Empresa RPG em questão (“Contrato de Licença da RPG”). Nenhum Empresa RPG ou seus empregados devem usar as marcas da RPG, exceto na forma e para os fins previstos no Contrato de Licença da RPG.

>> O logotipo da RPG deve aparecer em todos os cartões de visita dos empregados, de uma Empresa RPG, tal uso é permitido sob o Contrato de Licença de RPG ou sob autorização prévia por escrito concedida pela RPG Enterprises. O formato / posição / apresentação deste logo foram definidos separadamente no Manual de Identidade Corporativa.

>> O logotipo deve ser claramente exibido em todas as correspondências oficiais.

>> A correspondência a nível do Grupo com terceiros deve ser feita em papel timbrado da “RPG Enterprises”. Isso servirá ao propósito de transmitir às partes correspondentes, o caráter composto da RPG Enterprises. Uma vez que o entendimento tenha sido alcançado, os contratos vinculantes e os memorandos de entendimento devem ser feitos pelas empresas implementadoras.





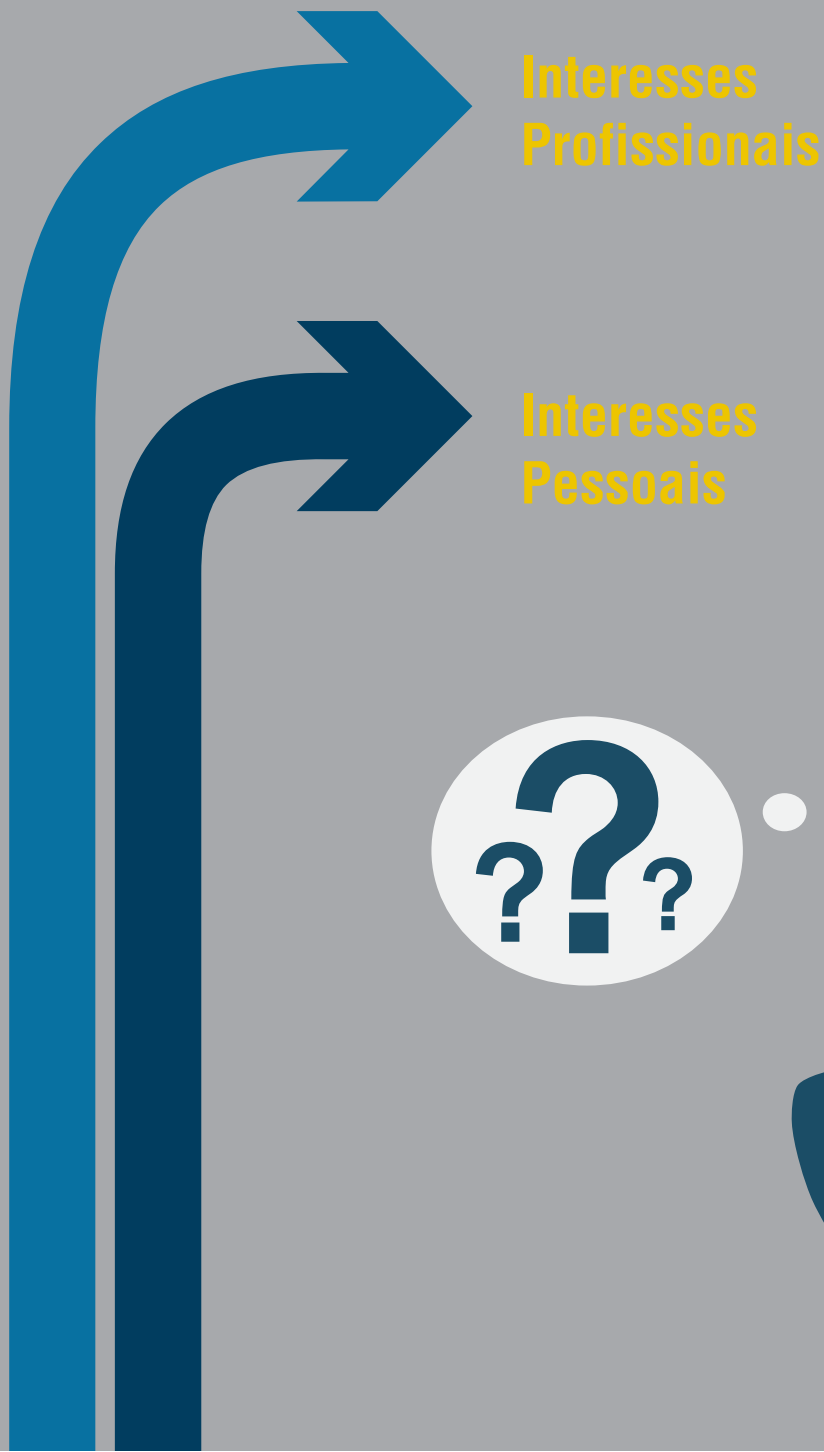
# ÉTICA

## Histórico

A ética lida principalmente com conflitos de interesses e integridade. Um conflito de interesses pode ser definido como uma situação que surge quando uma autoridade de tomada de decisão é vista como tendo uma participação pessoal no resultado da própria decisão. Este código abrange várias situações que um empregado da RPG pode enfrentar nas áreas de controle financeiro, integridade pessoal, conflitos, etc. , e o papel que deve desempenhar em tais circunstâncias. Este código fornece um código de conduta comum, que deve ser seguido por todos os empregados da RPG.

## Diretrizes

# CONFLITOS DE INTERESSE



>> Um Empregado ou diretor de uma empresa RPG sempre agirá no interesse da Empresa e garantirá que qualquer negócio ou associação pessoal que ele possa ter não envolva um conflito de interesses com as operações da Empresa e sua função dentro dela.

>> Além do cumprimento das disposições da legislação brasileira, um empregado de uma Empresa RPG:

não aceitará uma posição de responsabilidade em nenhuma entidade concorrente da Empresa sem a aprovação específica do CEO. Isto se aplicará durante o período de emprego e dentro do território do Brasil.

não deve estar envolvido nas decisões relativas a empresas onde ele / ela detém participação financeira direta ou indiretamente, inclusive quando tal interesse for detido por um Parente de tal Empregado da RPG.

não deve direcionar os negócios para um fornecedor gerenciado por um Parente, exceto uma transação feita em condições normais de mercado.

não deve solicitar subcontratados e fornecedores para doação / publicidade para uma instituição de caridade, na qual o Empregado está envolvido.

não utilizará as instalações da empresa para fins pessoais ou para o negócio de cônjuges / parentes.

não deve tratar despesas pessoais / viagens como despesas de negócios / viagens.

não assumirá qualquer trabalho com quaisquer concorrentes da Empresa durante o período de emprego no território do Brasil.

não estará em posição de influenciar a decisão de carreira sobre um cônjuge ou parente que seja empregado de uma Empresa RPG. Haverá uma divulgação completa por um empregado para o Gerente de Linha e RH com relação a um parente que poderia ser outro empregado, cliente, fornecedor / distribuidor. Parentes que trabalham para a mesma Empresa ou na mesma função serão normalmente desencorajados.

não deve exercer nenhum negócio ou profissão fora da RPG, incluindo consultoria com quaisquer concorrentes da Empresa durante o período de emprego no território do Brasil.



>> Os parágrafos anteriores não se aplicam a (de forma remuneratória ou não):

Nomeações para os conselhos de Empresas da RPG, joint ventures ou empresas associadas.

01

02

Associações / posições de responsabilidade em entidades educacionais / profissionais, em que tal associação beneficiará o empregado / Empresa da RPG.

Nomeações / afiliações em comitês / órgãos ou organizações governamentais.

03

04

Circunstâncias excepcionais, conforme determinado pela autoridade competente.



>> A autoridade competente, no caso de todos os empregados, será o Diretor-Presidente, que por sua vez comunicará trimestralmente esses casos excepcionais à CGEC. No caso do Diretor-Presidente e dos diretores executivos, o Presidente será a autoridade competente.

>> Não obstante tal ou qualquer outro caso de conflito de interesse que exista devido a razões históricas, a divulgação adequada e completa por empregados interessados deve ser feita ao CEO. Cabe também a cada empregado divulgar completamente qualquer interesse que o empregado ou a família imediata do empregado, incluindo pais, cônjuge e filhos, possam ter em uma empresa familiar ou em uma empresa ou firma que seja concorrente, fornecedor ou cliente ou distribuidor ou que tenha outros negócios com sua empresa.

Após a tomada de uma decisão sobre o assunto, o empregado em questão deve tomar as medidas necessárias, conforme recomendado, para resolver / evitar o conflito.

>> Caso o empregado deseje ingressar em um concorrente, o Empregado interessado deverá, simultaneamente mediante a apresentação da renúncia, divulgar sua intenção de ingressar no concorrente e concordar em aderir estritamente às obrigações de confidencialidade, conforme a cláusula 8. 6 deste Código, mesmo após o término de seu emprego na Empresa RPG. Além disso, o empregado deve cumprir a política de RH relevante a essa questão.

>> Se um Empregado não fizer a revelação exigida e a administração por sua própria vontade tomar conhecimento de um conflito de interesse que deveria ter sido divulgado pelo Empregado, a gerência deve ter uma visão séria do assunto e considerar uma ação disciplinar adequada contra tal empregado.

## Diretrizes

# ASSOCIAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES DE SERVIÇO SOCIAL



>> Os conflitos potenciais surgem quando os executivos participam de organizações e associações que realizam serviços sociais de vários tipos. Os conflitos surgem na forma de arrecadação de fundos das Empresas RPG para tais associações / organizações, usando a infraestrutura e as instalações da empresa para liquidar responsabilidades em relação a essa organização e fornecendo o uso de tais instalações diretamente à associação / organizações e seus membros. A aprovação prévia do CEO ou do Presidente, conforme o caso, deve ser obtida para a realização de tais atividades.



## Diretrizes PRESENTES



>> A compra de equipamentos de fornecedores para uso pessoal com altos descontos (ou descontos que normalmente não são oferecidos pelo fornecedor) é absolutamente proibida.

>> Aceitar de fornecedores viagens e feriados gratuitos no Brasil e / ou no exterior, para os próprios e / ou membros da família dos Empregados, também é absolutamente proibido.

>> Associados de negócios, como parceiros da JV, fornecedores de tecnologia e outras empresas relacionadas, também podem fazer ofertas semelhantes. Estes devem ser reportados pelos empregados / CEO da RPG ao CEO ou ao Presidente, respectivamente, que devem fornecer orientação.

>> Presentes de valor pequeno e flores em ocasiões festivas de qualquer pessoa são normalmente aceitáveis. Presentes de alto valor - sendo qualquer presente superior a R\$ 100,00 (cem reais) - em circunstâncias extraordinárias, precisam ser especialmente aprovados pelo CEO ou pelo Presidente antes da aceitação.



## Diretrizes

# DIREÇÃO DE EMPRESAS FORA DO GRUPO



>> Todas as diretorias devem ser liberadas pelo CEO.

>> Um novo Empregado, que detém quaisquer cargos no momento de ingressar em uma Empresa RPG, pode continuar com tais cargos se tal Diretoria resultar em conflito de interesse ou constituir uma violação de uma exigência legal, então ele / ela não continuará com tais cargos a menos que sejam aprovados pelo CEO.





## Diretrizes

# PARENTES COMO CONCORRENTES



>> Parentes (conforme definido) no emprego de concorrentes devem ser divulgados com detalhes de relacionamento e responsabilidades mantidas.

>> Se o emprego for inevitável ou estiver em andamento por muito tempo, os executivos e empregados devem exercer grande discrição na manutenção da confidencialidade das informações do Grupo / empresa.





# CONFIDENCIALIDADE E DISCRIÇÃO

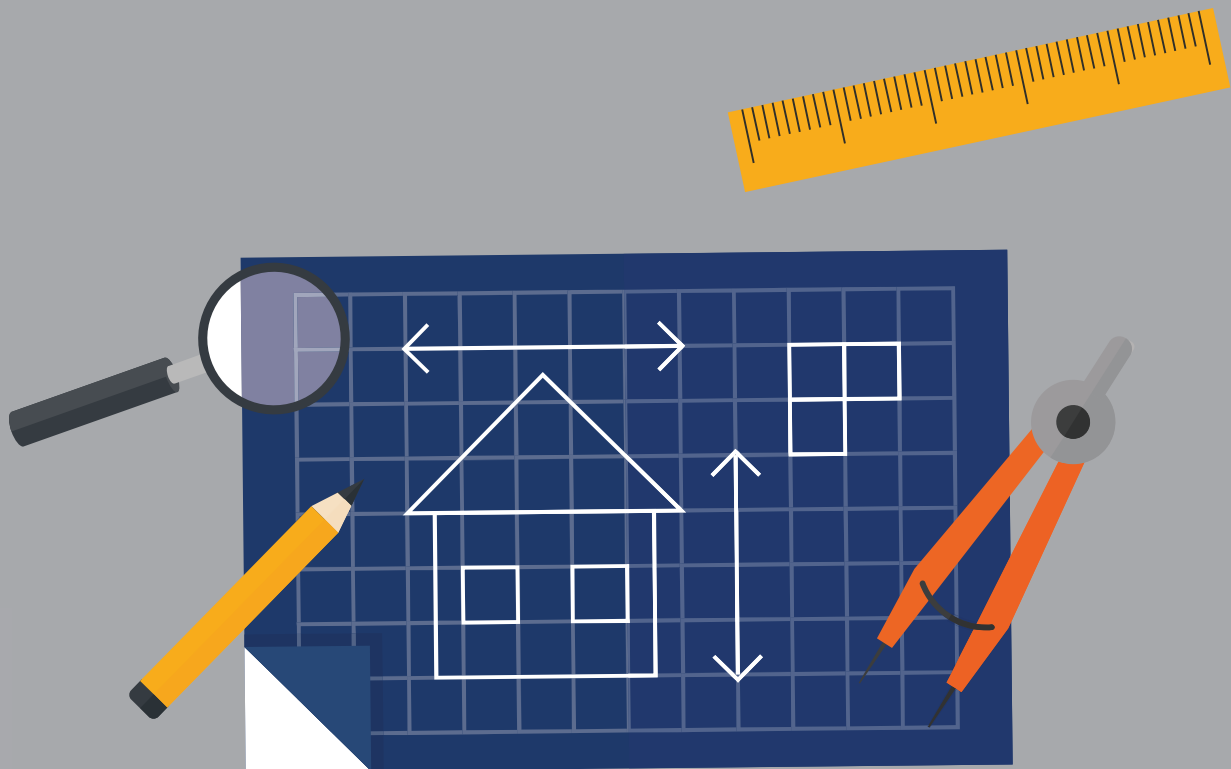
O Empregado da RPG deve, em todos os momentos, perceber que possui informações sigilosas e confidenciais que não devem ser compartilhadas, em qualquer circunstância, a qualquer pessoa, incluindo, mas não limitado aos concorrentes, analistas de investimento, corretores da bolsa, jornais, repórteres e empregados do governo, a menos que seja exigido de outra forma que seja divulgado sob as leis ou diretivas prevalentes ou tribunal de direito. Os empregados devem manter total confidencialidade de todas as informações confidenciais.

Qualquer acesso concedido aos sistemas e à intranet da Empresa é pessoal e intransferível. O Empregado não permitirá que nenhum outro usuário use seus códigos de acesso.

Uma violação das disposições aqui contidas é uma violação material e pode ser motivo para rescisão pela Empresa, sem prejuízo de qualquer responsabilidade civil ou criminal resultante.

## Diretrizes

# EMPREITEIROS COMUM DA EMPRESA PARA CASAS RESIDENCIAIS

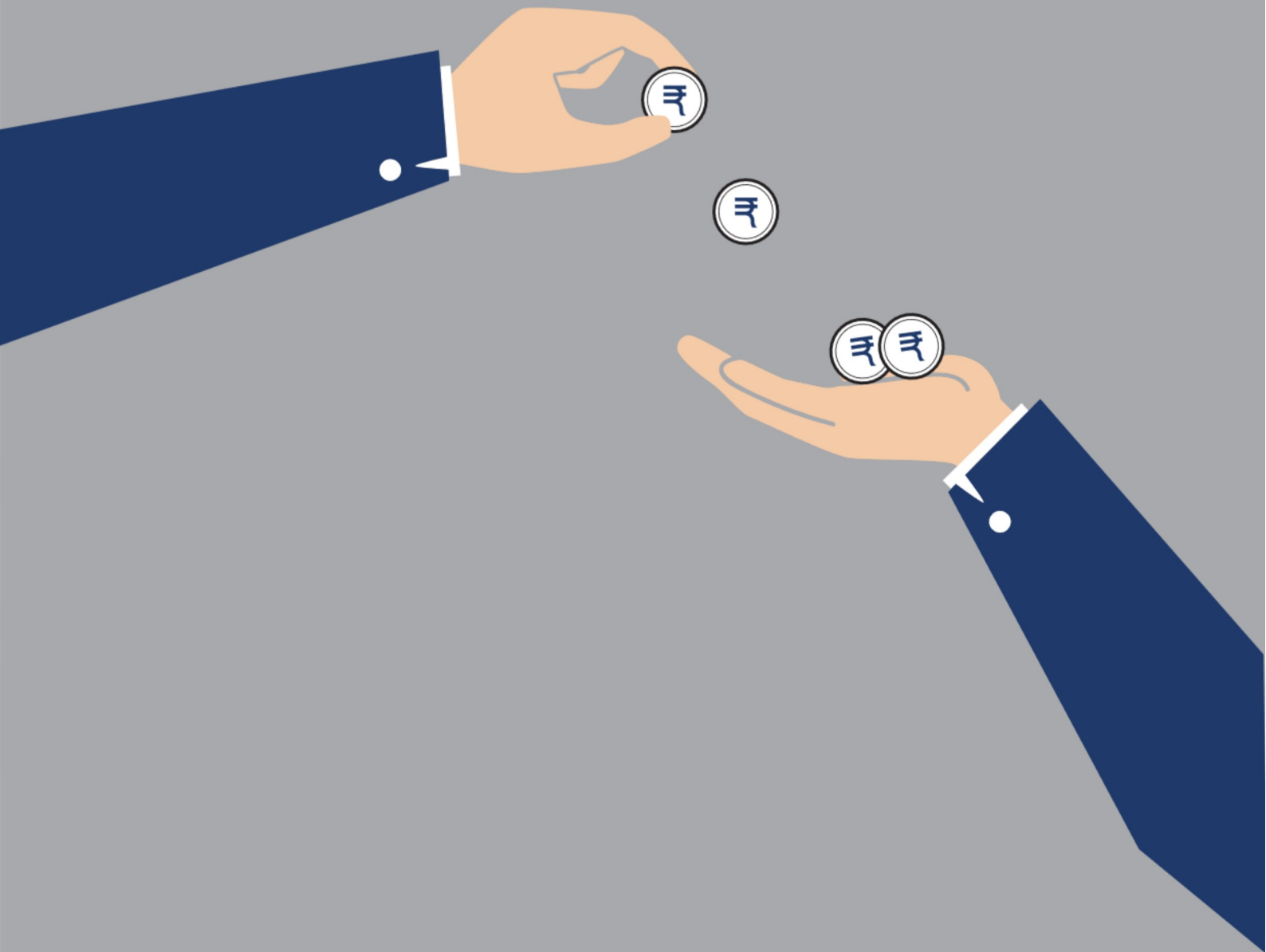


>> O Empregado da RPG não deve ter os mesmos empreiteiros / arquitetos, que estão trabalhando para a Empresa, para seus trabalhos pessoais, a menos que aprovado por escrito pelo CEO / Gabinete do Presidente.

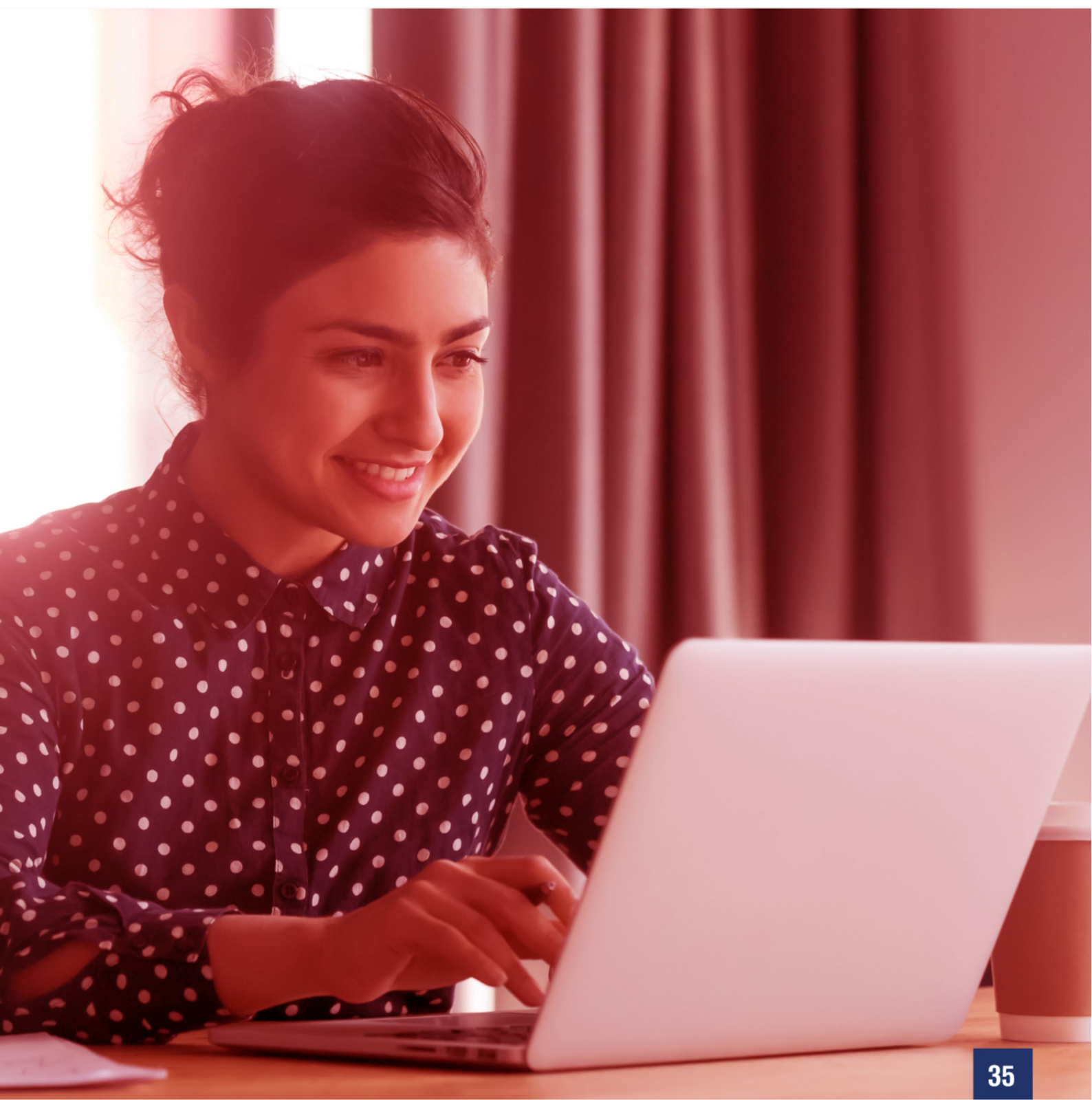


**Diretrizes**

## **PALESTRAS EXTERNAS**



>> Isso é permitido se as palestras não estiverem resultando em conflito de interesses da Empresa ou violação de requisitos legais. O empregado deve informar o CEO antes de realizar palestras no exterior e o CEO analisará se as palestras resultarão em conflito de interesse da Empresa.



## Diretrizes

# CRIANDO NEGÓCIOS DE PERÍODO PARCIAL OU EMPREGOS DE PERÍODO PARCIAL





>> Começar um negócio a tempo parcial ou assumir um emprego a tempo parcial, o que implica um conflito de interesses ou a violação de um requisito legal, não é permitido. Espera-se que cada empregado ofereça o melhor em termos de tempo, criatividade e energia e dedique todo o seu tempo e energia profissional ao seu trabalho na Empresa. Qualquer envolvimento desse tipo resultará em uma situação de conflito de interesses.



## Diretrizes

# INTEGRIDADE PESSOAL



>> No dia-a-dia, a maioria dos empregados é chamada para apoiar os amplos objetivos da empresa, como oferecer oportunidades iguais de emprego e proteção ambiental. Algumas responsabilidades estão em um nível mais pessoal. Por exemplo, todos os empregados também têm um papel direto em ajudar a manter os registros da empresa precisos e proteger os ativos da empresa.

>> Às vezes, a chance de ganho pessoal ilegal ou antiético surgirá. É nesse momento que os empregados devem lembrar que a integridade depende da integridade individual. Todos os empregados devem desenvolver a capacidade de distinguir o certo do errado e implacavelmente seguir o que é certo - mesmo quando pode ser muito tentador fazer o contrário.



## Diretrizes

# ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO



>> O Grupo RPG está empenhado em criar um ambiente de trabalho seguro e saudável que permita aos empregados trabalhar sem medo ou preconceito, preconceito de gênero e assédio sexual no local de trabalho.

>> Como um cidadão corporativo responsável, cada Empresa RPG deve se comprometer totalmente com o referido objetivo declarado e não tolerará qualquer forma de assédio sexual no local de trabalho e os empregados precisam respeitar a dignidade das mulheres.

>> A Empresa RPG constituiu um Comitê Interno de Reclamações (ICC) para reparar as reclamações recebidas dos empregados, de acordo com as disposições do Artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, o Assédio Sexual contra os empregados da Empresa e também qualquer visitante de seus empregados. local de trabalho ou qualquer outra pessoa com a qual o empregado tenha que interagir para o propósito de e de acordo com seu emprego na Empresa que tenha a natureza de assédio sexual definido no Artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, incluindo, mas não se limitando particularmente os seguintes atos ou comportamentos indesejados, direta ou indiretamente:

>> Contato físico indesejado e avanços;

>> Uma demanda ou pedido de favores sexuais;

>> Fazer comentários com cunho sexual;

>> Mostrar qualquer tipo de pornografia;

>> Qualquer outra conduta física, verbal ou não verbal indesejada de natureza sexual ou piadas de natureza sexual, que inclua (embora não seja limitada a):

a) flerte ofensivo ou comentários lascivos ou ofensivos com comentários sobre o corpo ou a aparência de uma mulher, orientação sexual, expressão de interesse sexual, etc.

b) Invasão de espaço pessoal, como chegar muito perto sem uma razão, ou encostar ou encurralar um empregado;

c) Perseguir um empregado;

d) Manchar a reputação de um empregado ao espalhar boatos sobre sua vida privada;

e) Convites sociais indesejados, com conotações sexuais comumente entendidas como paqueras, incluindo pedir insistentemente a um empregado para sair, apesar de ter sido rejeitado várias vezes;

f) Ameaças, intimidação e/ou chantagem em troca de favores ou avanços sexuais, ou a um empregado que relate sobre o comportamento indesejado com conotações sexuais.

>> Condutas não verbais de natureza sexual podem incluir o envio, compartilhamento ou exibição de fotos sexualmente ofensivas ou sugestivas, vídeos, objetos ou materiais escritos ou gestos.

>> As seguintes circunstâncias, entre outras, se ocorrerem ou estiverem presentes relacionadas com qualquer ato ou comportamento de assédio sexual, podem ser consideradas assédio sexual:

- i. Promessa implícita ou explícita de tratamento preferencial em seu emprego; ou
- ii. Ameaça implícita ou explícita de tratamento prejudicial em seu emprego; ou
- iii. Ameaça implícita ou explícita sobre seu status de emprego atual ou futuro; ou
- iv. Interferência com o seu trabalho ou criando um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo ou hostil para ela; ou
- v. Tratamento humilhante suscetível de afetar a sua saúde ou segurança.
- vi. Um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo para um empregado indicando a existência de assédio sexual poderia ser criado por várias causas (não sendo as únicas causas para o mesmo), como a exclusão de atividades em grupo ou atribuições sem uma razão válida; dar muito pouco ou muito trabalho inapropriadamente; anular constantemente a autoridade sem justa causa; monitorar injustificadamente tudo o que é feito; culpar um empregado constantemente por erros sem justa causa; destacar repetidamente um empregado, atribuindo-lhe trabalhos humilhantes e depreciadores que não fazem parte de seus deveres regulares; sabotar lugares ou instrumentos de trabalho; tomar medidas disciplinares arbitrariamente contra um empregado; controlar a pessoa pela retenção de recursos (como tempo, orçamento, autonomia e treinamento) necessários para ter sucesso, etc.
- vii. O tratamento humilhante pode incluir, mas não se limitar a, insultos ou humilhações com repetidas tentativas de excluir ou isolar o empregado; criticando, insultando, culpando, repreendendo ou condenando um empregado em público; humilhar o empregado na frente dos colegas; engajar-se em campanhas de difamação contra o empregado etc.

>> A ICC também deve lidar com as reclamações maliciosas feitas por qualquer empregado estritamente de acordo com as disposições do Artigo 216-A do Código Penal Brasileiro e outras Normas aplicáveis.

>> A Empresa RPG deve assegurar que o reclamante não deve sofrer retaliação de qualquer empregado da empresa por fazer qualquer cumprimento, de acordo com as disposições do Artigo 216-A

do Código Penal Brasileiro e demais Normas aplicáveis.

>> A Empresa RPG deve expor, em local visível no local de trabalho, as consequências penais do assédio sexual e também a ordem que constitui o ICC.

>> Quando tal conduta resultar em uma infração específica sob o Código Penal ou sob qualquer outra Lei, o empregador deve iniciar uma ação apropriada de acordo com a Lei, fazendo uma reclamação à autoridade apropriada. Em particular, os empregadores devem garantir que as vítimas e testemunhas não sejam vitimizadas ou discriminadas enquanto lidam com tais queixas.

>> As vítimas de assédio sexual terão a opção de procurar a transferência do autor ou a sua própria transferência, caso julguem necessário.

>> A Empresa RPG desenvolverá material relevante de informação, educação, comunicação e treinamento e organizará programas de conscientização para divulgar as disposições do Artigo 216-A do Código Penal Brasileiro e demais Normas aplicáveis e aumentar o entendimento entre todos os seus empregados.

>> A Empresa RPG deverá sempre cumprir as disposições da Lei e Regras da SHW, conforme alteradas de tempos em tempos.



# 8.6.6

## Diretrizes

# AÇÃO CORRETIVA





>> Ação corretiva pode ser necessária, mesmo que tal ação corretiva resulte em um potencial conflito de interesse, caso haja uma possibilidade realista de dano e perda a uma Empresa RPG e/ou se uma situação puder prejudicar o desempenho da Empresa RPG ou danificar a reputação da RPG, ou resultar em perdas financeiras diretas para a Empresa RPG.

>> Embora o código tenha tentado cobrir várias áreas, ele não pode ser abrangente. Sempre que qualquer conflito for percebido, é melhor consultar o CEO ou o Presidente, conforme o caso, em tais casos.

>> Quaisquer dúvidas relacionadas a este Código podem ser encaminhadas ao CGEC para resolução.

>> Qualquer incidência em violação de qualquer disposição deste Código, inclusive por meio de cartas anônimas, deve ser encaminhada à CGEC, para outras ações. O CGEC foi autorizado a iniciar qualquer processo de investigação / investigação e decidir sobre ações disciplinares e / ou instituição de procedimentos legais apropriados. A decisão tomada pelo CGEC será final e vinculativa.



# EMPREGO EM TEMPO INTEGRAL COM A EMPRESA

O Empregado deve dedicar todo o seu tempo de trabalho e atenção e usar suas melhores habilidades e cuidados nos negócios e assuntos da Empresa e em todos os momentos fielmente e diligentemente executar tais funções atribuídas a ele / ela pela Empresa.

O Empregado não poderá, em nenhum momento durante a continuidade do vínculo empregatício com uma Empresa RPG, solicitar, buscar, contratar, ou estar interessado ou interessado, direta ou indiretamente ou sozinho ou em conjunto em qualquer outro cargo, comércio, negócio ou ocupação com qualquer concorrente do Empresa sem a permissão prévia por escrito do CEO.

## INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL DA EMPRESA

>> Como corolário da obrigação do Empregado sob a cláusula, o Empregado deve dedicar toda a sua atenção ao tempo de trabalho na Empresa e usar suas melhores habilidades e cuidados para o benefício da Empresa. Todos os títulos e interesses corretos em e para qualquer descoberta ou invenção ou processo secreto ou melhoria no procedimento feito ou descoberto pelo Empregado ou qualquer trabalho capaz de copiar direito enquanto a serviço da Empresa em conexão com ou de qualquer forma afetando ou relacionando para os negócios da Empresa ou passíveis de serem adotados para uso ou relacionados, devem ser adquiridos exclusivamente na Empresa a partir do momento da criação dos mesmos e o Empregado deverá divulgar imediatamente tal descoberta ou invenção, ou processo secreto ou melhoria para a Empresa, e se e sempre que exigido pela Empresa, o Empregado deverá, ao custo da Empresa, aplicar ou ingressar na Empresa para solicitar cartas, desenhos, patentes ou outra proteção equivalente no Brasil e em qualquer outra parte do mundo para qualquer descoberta, invenção, processo ou melhoria como dito anteriormente e, ao custo da Empresa, executar todos os instrumentos e materiais necessários para a aquisição de cartas- patente ou outra proteção equivalente quando obtida e todos os direitos, título e interesse para e no mesmo devem ser investidos na Empresa absolutamente e como único beneficiário efetivo ou em outra pessoa

que a Empresa possa especificar.

>> O Empregado reconhece que durante sua associação com a Empresa, ele / ela terá acesso e receberá tais informações, documentos, registros, segredos comerciais, processos, invenções, listas de clientes / fornecedores, etc. que seriam sensíveis para a Empresa e, portanto, seriam tratados como absolutamente confidenciais e fazem parte das Informações Confidenciais da Empresa e do Empregado que poderia ele próprio desenvolver ou contribuir para essas Informações Confidenciais. Portanto, como corolário do dever de agir sempre no interesse da Empresa, o Empregado será obrigado a não divulgar ou comunicar a qualquer pessoa que não seja necessária àqueles que precisam conhecer tais informações para os negócios da Empresa e usar tais Informações Confidenciais unicamente para o benefício e no melhor interesse da Empresa.

>> Todas as Informações Confidenciais pertencem à Empresa e devem sempre ser usadas exclusivamente para o benefício da Empresa, não é necessário mencionar que tal obrigação do Empregado deverá ser honrada, mesmo depois que o Empregado deixar de estar associado à Empresa. O Empregado também pode, durante o seu emprego na Empresa e durante o período de aviso prévio antes de sua separação da Empresa, ser impedido de vir ao trabalho, associar-se ou comunicar-se com os empregados da Empresa pelo tempo que for considerado necessário.

>> Um Empregado também não deve solicitar, encorajar ou fazer com que qualquer contratado, cliente ou fornecedor, empregado ou contratado independente, retire, reduza ou cancele um relacionamento comercial com a Empresa ou, de outra forma, interfira na relação entre a Empresa e tal cliente passado, presente ou futuro, cliente, fornecedor, empregado ou contratado independente.

## ANTICORRUPÇÃO



>> Todas as atividades e negócios realizados no Grupo RPG devem estar livres da influência da corrupção e do suborno. Empregados da RPG e parceiros de negócios da Empresa RPG são esperados para estar ciente e seguir todas as leis anti-corrupção e anti-suborno em todos os lugares do Grupo RPG faz o seu negócio. O Empregado deve sempre cumprir as leis anticorrupção do país em que atua, incluindo as Leis nº 12. 529/2011, 12. 846/2013 e a Lei 9. 613/1998 . É proibido oferecer ou dar qualquer bem ou valor, direta ou indiretamente, a qualquer membro do governo, incluindo empregados de empresas estatais, a fim de influenciar qualquer ato ou decisão que pode favorecer a Empresa a obter ou contratar negócios. Além disso, deve-se garantir que todas as partes contratadas tenham uma boa reputação e também cumpram o Código.



## AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL



>> O Grupo RPG considera o bem-estar dos empregados como um componente fundamental de seu sucesso. As Empresas RPG devem tomar medidas contínuas para prevenir acidentes e doenças no local de trabalho e fornecer aos empregados da RPG um ambiente de trabalho seguro e saudável , considerando as práticas da indústria em evolução e os padrões sociais de atendimento.







# CONCORRÊNCIA

## Histórico

Garantir práticas justas no mercado.

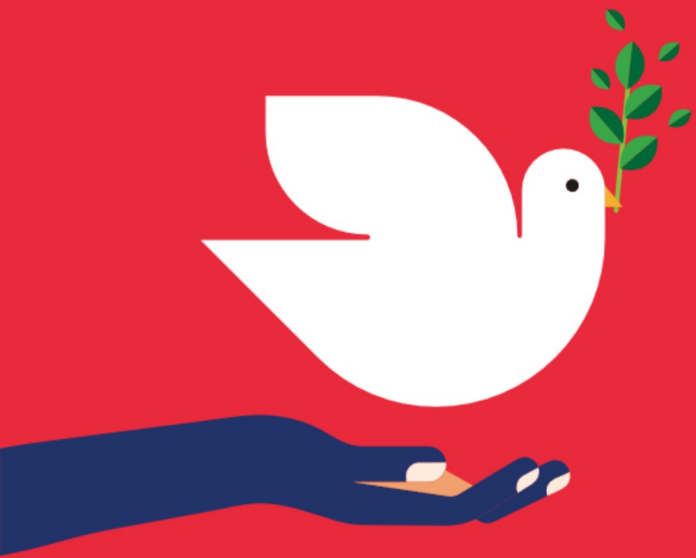
# Diretrizes

>> A Empresa RPG e seus empregados não exercerão atividades comerciais de maneira ilegal, antiética ou por práticas comerciais desleais. O Empregado da RPG não deve limitar, distorcer ou de outra forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa.

>> Em nenhum caso o Empregado, direta ou indiretamente, durante o prazo e após a rescisão do contrato de trabalho com a SAE Towers e o Grupo RPG, independentemente da causa da rescisão, transmitir ou divulgar a qualquer pessoa, empresa ou instituição, ou usar em benefício próprio e / ou em benefício de terceiros, sem a aprovação prévia por escrito da SAE Towers e de qualquer empresa que faça parte ou afiliada ao Grupo RPG, qualquer informação recebida durante o período de emprego, com respeito a clientes ou terceiros, bem como dados sobre estratégias operacionais ou negócios, preços, operações financeiras e comerciais e serviços da empresa ou de terceiros, fornecidos ao Empregado ou obtidos por ele durante o período de seu contrato de trabalho, incluindo o uso, reprodução ou duplicação de quaisquer dados, documentos ou informações relacionadas aos negócios ou atividades da empresa ou de terceiros.

As obrigações aqui previstas sobrevivem ao vencimento ou rescisão do contrato de trabalho.





# ALINHAMENTO NÃO POLÍTICO

## Histórico

Como empresa secular e não política, a Empresa RPG não terá nenhum tipo de alinhamento político.

# 10

# Diretrizes

- >> A Empresa RPG deve se comprometer e apoiar os sistemas de constituição e governança do país em que opera.
- >> A Empresa RPG não apoiará nenhum partido político específico e não terá afiliações políticas.
- >> Os Empregados da RPG são livres para contribuir ou participar ou ser afiliados a um partido político, desde que tal contribuição, participação ou afiliação seja independente do compromisso dos Empregados da RPG com a Empresa e não crie qualquer conflito de interesses ou impeça compromissos relacionados ao trabalho.





# PROTEGENDO OS ATIVOS DA EMPRESA

## Histórico

É responsabilidade de todos os empregados proteger os interesses de todas as partes interessadas de uma Empresa RPG.

# 11

# Diretrizes

>> Os ativos de uma empresa de RPG não devem ser utilizados indevidamente; eles devem ser empregados principal e criteriosamente para o propósito de conduzir os negócios para os quais eles estão devidamente autorizados. Estes incluem ativos tangíveis, como equipamentos e máquinas, sistemas, instalações, materiais e recursos, bem como ativos intangíveis, como tecnologia da informação e sistemas, informações proprietárias, propriedade intelectual e relacionamento com clientes e fornecedores.





# | DOAÇÕES

## Histórico

Assegurar a conformidade e disciplina no uso dos fundos da empresa.

# Diretrizes

>> As doações, se houver, por uma Empresa RPG devem ser feitas de acordo com as disposições das leis brasileiras, com aprovação prévia do Conselho de Administração. A aprovação do Conselho deverá ser solicitada após obter o consentimento do Presidente.

>> Um anúncio não comercial de mais de R\$ 500,00 (quinhentos reais), incluindo um anúncio no souvenir ou qualquer apoio similar, direta ou indiretamente, não deve ser feito sem a aprovação prévia do CEO/Presidente.







# CIDADANIA CORPORATIVA

## Histórico

Como um grupo empresarial líder na Índia, a RPG deve estar comprometida com a boa cidadania corporativa.

# 13

# Diretrizes

>> A Empresa RPG deve estar comprometida com a boa cidadania corporativa, não apenas na conformidade de todas as leis e regulamentos relevantes, incluindo as leis aplicáveis do país estrangeiro em que a Empresa RPG tem presença comercial, mas também auxiliando ativamente na melhoria da qualidade de vida das pessoas nas comunidades em que opera. A empresa deve incentivar o voluntariado por seus empregados e a colaboração com grupos comunitários.

>> A Empresa RPG também é incentivada a desenvolver processos sistemáticos e conduzir revisões de gestão de tempos em tempos, a fim de definir a direção estratégica para a atividade de desenvolvimento social de acordo com as disposições da legislação brasileira, conforme alterada de tempos em tempos, particularmente a natureza do projeto realizado e gasto em tais projetos. Vale ressaltar que os projetos ou programas de Responsabilidade Social Corporativa ( RSC ) ou atividades que beneficiem apenas os empregados da empresa e seus familiares, não serão considerados atividades de RSC, de acordo com as disposições da legislação brasileira.

>> A Empresa RPG não deve tratar essas atividades como opcionais, mas deve se esforçar para incorporá-las como parte integrante de seu plano de negócios. Um Comitê de RSC será constituído, de acordo com as disposições da legislação brasileira para formular e monitorar uma Política de RSC, e desempenhará outras funções, conforme especificado nas disposições da legislação brasileira e nas Regras pertinentes feitas sob o mesmo.





# COOPERAÇÃO DAS EMPRESAS DO GRUPO

## Histórico

Como um Grupo diversificado com várias empresas no seu âmbito, a RPG deve garantir uma cooperação adequada entre empresas do grupo e joint ventures.

# 14

# Diretrizes

A Empresa RPG cooperará com outras empresas de RPG, incluindo joint ventures aplicáveis, compartilhando conhecimento e recursos físicos, humanos e administrativos, e envidando esforços para resolver disputas amigavelmente, desde que isso não afete negativamente seus interesses comerciais e valor para os acionistas e as disposições de qualquer contrato celebrado entre a Empresa e terceiros.

Na aquisição de produtos e serviços, uma Empresa RPG deve dar preferência a outras empresas RPG, desde que os termos de tal licitação estejam em condições competitivas em relação a terceiros e tais transações estejam em conformidade com as disposições da legislação aplicável do Brasil.

Na aquisição de produtos e serviços de, e a partilha de recursos com, outras empresas de RPG, a Empresa RPG deve fazer tais divulgações e / ou obter tais aprovações, conforme possa ser exigido nos termos das leis, regras e regulamentos que possam ser aplicável, especialmente a Lei nº 12. 529/2011.



# CONFORMIDADE COM O CÓDIGO

## Histórico

Para que este código seja eficaz, é essencial garantir conformidade adequada em todos os níveis.

# 15

# Diretrizes

- >> O Comitê de Governança Corporativa e Ética (CGEC) é responsável por garantir que esses princípios sejam comunicados e entendidos por todos aqueles a quem são dirigidos.
- >> O cumprimento deste Código constitui um dos termos e condições de emprego de todo e qualquer Empregado da RPG, de uma Empresa RPG.
- >> Cada Empregado é obrigado a reconhecer formalmente que recebeu este Código e entendeu que é obrigatório que ele cumpra com este Código em todos os momentos.
- >> O Empregado cumprirá integralmente todas as regras e regulamentos aplicáveis na Empresa, bem como o Código, cujas cláusulas são parte integrante do contrato de trabalho.
- >> A CGEC será responsável pela revisão das disposições deste Código de tempos em tempos e também por esclarecer dúvidas e prestar esclarecimentos aos Empregados.
- >> Espera-se que os empregados relatem não conformidade ou potencial não conformidade ao CGEC, o que, por sua vez, promete total confidencialidade.
- >> Não obstante qualquer disposição em contrário neste Código ou em outro lugar se, na opinião da Empresa, um Empregado cometer qualquer violação na observância do cumprimento de suas obrigações nos termos do Código ou de seus termos de emprego com a Empresa ou se o empregado é, na opinião da Empresa, culpado de qualquer má conduta, incluindo desobediência, violação do dever ou grave descuido ou se ele / ela se ausenta sem licença, em seguida, e em todo e qualquer caso, deve ser legal para a Empresa, (não obstante qualquer renúncia pela Empresa de violação antecedente ou circunstâncias que justifiquem o término dos serviços do Empregado nos termos desta cláusula) para rescindir imediatamente o emprego do Empregado sem aviso prévio e / ou dispensar o Empregado dos serviços da Empresa. sem prejuízo dos direitos de reparação da Empresa em relação a tal violação ou circunstâncias. No caso de tal rescisão ou demissão, o Empregado terá direito ao seu salário, incluindo todos os subsídios até a data da rescisão. A violação deste Código, do contrato de trabalho ou de qualquer conduta que viole qualquer lei federal, estadual ou local do empregado pode dar origem à rescisão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, sem prejuízo das sanções estatutárias cíveis e penais aplicáveis, conforme o caso.



# IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DIREITOS HUMANOS

## Histórico

A RPG está empenhada em garantir a igualdade de oportunidades com base na meritocracia para todos os seus empregados e empregados em potencial.

# 16

# Diretrizes

- >> Uma empresa RPG deve oferecer igualdade de oportunidades a todos os seus empregados e a todos os candidatos qualificados para o emprego.
- >> Os empregados de uma Empresa RPG devem ser tratados com dignidade e sem discriminação baseada em gênero, classe, religião, origem étnica, orientação sexual etc. , de acordo com a política da RPG de manter um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio, seja físico, verbal, não verbal ou psicológico.
- >> A Empresa RPG deve fornecer uma plataforma onde os direitos humanos fundamentais de todas as partes interessadas são protegidos. A Empresa RPG está comprometida com os direitos humanos, ao mesmo tempo em que se relaciona com seus empregados, parceiros de negócios e fornecedores.
- >> Se um Empregado considerar que ele foi vítima ou testemunha de uma situação discriminatória, ele deverá informar o CEO. Todos os relatórios serão tratados confidencialmente.







# REPRESENTAÇÃO DE TERCEIROS

## Histórico

Este Código visa evitar o uso indevido de propriedades intelectuais da RPG por terceiros ou associados sem o expreso consentimento por escrito.

# 17

# Diretrizes

>> As partes que têm negócios com uma empresa da RPG, mas não são membros do Grupo, como consultores, agentes, representantes de vendas, distribuidores, parceiros de canal, contratados e fornecedores, devem cumprir as disposições aplicáveis do Código.

>> Espera-se que terceiros que têm negócios com uma Empresa RPG e seus empregados cumpram o Código em sua interação com e em nome de uma Empresa RPG. A Empresa RPG é encorajada a assinar um acordo de não divulgação com terceiros para apoiar a confidencialidade das informações e comunicar a esses terceiros suas obrigações de garantir que este Código não seja violado e a reputação e boa vontade do nome RPG e RPG Enterprises seja sempre mantida.





# CONFORMIDADE REGULATÓRIA

## Histórico

Para garantir a adesão a todas as leis e regulamentos relevantes do país de negócios.

# 18

# Diretrizes

01

Os empregados da Empresa RPG, em sua conduta nos negócios, devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis, em todos os territórios em que operam. Se os padrões éticos e profissionais das leis e regulamentos aplicáveis forem inferiores aos do Código, então os padrões do Código prevalecerão.

Os diretores da Empresa RPG devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis de todas as autoridades reguladoras e outras autoridades relevantes. Como boas práticas de governança, devem salvaguardar a confidencialidade de todas as informações recebidas por eles em virtude de sua posição.

02



# TRANSAÇÕES DE VALORES MOBILIÁRIOS E INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

## Histórico

O tratamento de informações privilegiadas confidenciais e confidenciais relacionadas aos negócios da Empresa é muito crucial. É também uma área altamente regulamentada que requer conformidade.

# Diretrizes

01 Aquisição e alienação de negócios ou unidades de negócio.

02

Resultados financeiros e informações, como lucros, rendimentos e dividendos.

03

Anúncio de novos lançamentos ou desenvolvimentos de produtos.

04

Reavaliações de ativos.

05

Decisões / planos de investimento.

06

Planos de reestruturação.

07

Principais contratos de fornecimento e entrega.

08

Levantamento de finanças.

09

Mudanças no pessoal administrativo principal.

10

Quaisquer outros eventos relevantes de acordo com as leis aplicáveis.

Informações privilegiadas referem-se a informações não publicadas, sensíveis a preço, sobre a Empresa ou o Grupo RPG ou seus clientes ou fornecedores que não são de domínio público. Significa e inclui qualquer informação relacionada à Empresa ou seus valores mobiliários, ou a seus clientes ou fornecedores ou parceiros de joint venture (incluindo os clientes, fornecedores ou parceiros de joint venture, direta ou indiretamente, que geralmente não estão disponíveis e que, ao se tornarem disponíveis em geral, possam afetar materialmente o preço dos valores mobiliários da Empresa ou empresa do Grupo RPG em questão e / ou clientes, fornecedores ou joint venture parceiro, conforme o caso. Tais informações privilegiadas, entre outras coisas, incluem (sem limitação) o seguinte:

- >> Nenhum Empregado ou insider deverá comunicar, fornecer ou permitir o acesso a qualquer informação privilegiada, a qualquer pessoa, incluindo outros empregados da RPG, exceto quando tal comunicação for para a promoção de propósitos legítimos, cumprimento de obrigações ou cumprimento de obrigações legais.
  
- >> Nenhuma pessoa obterá ou causará a comunicação de informação privilegiada por qualquer empregado ou insider da RPG, exceto na promoção de propósitos legítimos, desempenho de tarefas ou cumprimento de obrigações legais.
  
- >> Nenhum Empregado deverá, enquanto estiver de posse de informações privilegiadas, negociar títulos de qualquer entidade (“Meta”) que sejam listados ou propostos para serem listados em uma bolsa de valores quando em posse de informações privilegiadas relacionadas a tal Meta.
  
- >> Nenhum insider ou Empregado da RPG, ou sua família imediata, deve obter qualquer benefício ou conselho, ou auxiliar outros a obter qualquer benefício, do acesso e posse de informações privilegiadas.
  
- >> Além disso, nenhum empregado interno ou RPG deve usar ou proliferar informações privilegiadas, especialmente aquelas relacionadas a valores mobiliários listados ou propostos a serem listados, para fazer ou aconselhar decisões de investimento sobre os valores mobiliários da respectiva empresa, grupo, cliente ou fornecedor da RPG, em que tais informações privilegiadas foram obtidas.
  
- >> Todas as informações devem ser tratadas dentro da Empresa em uma base de necessidade de conhecimento e nenhuma informação privilegiada deve ser comunicada a qualquer pessoa, exceto no sentido de fins legítimos do insider, desempenho de funções ou cumprimento de suas obrigações legais. Para evitar o uso indevido de tais informações, a Empresa adotará uma política de “Chinese Wall” que separa as áreas da Empresa que rotineiramente têm acesso a informações privilegiadas, consideradas “áreas internas”, daquelas áreas que lidam com avisos de venda / marketing / investimento. ou outros departamentos que prestam serviços de apoio, considerados “áreas públicas”. Os empregados da área interna não devem comunicar informações privilegiadas a ninguém na área pública.

>> Além do estabelecido neste Código, os Empregados de uma Empresa RPG são obrigados a cumprir o Código de Informações sobre Informações Privilegiadas e o Código de Práticas e Procedimento para Divulgação Justa de Informação Confidencial de Preços Não Publicados da Empresa envolvida em relação ao uso e disseminação de toda e qualquer informação privilegiada.

>> A Empresa RPG deve identificar e designar um 'responsável pela conformidade' para administrar este Código.

>> O responsável pela conformidade deverá especificar as pessoas designadas a serem cobertas por este Código com base em seu papel e função na Empresa.

>> Um empregado de uma Empresa RPG deve também respeitar e observar a confidencialidade das informações relativas a outras empresas, suas patentes, direitos de propriedade intelectual, marcas comerciais e invenções; e observar estritamente uma prática de não divulgação do mesmo.

>> Uma Empresa RPG deve assegurar que lida apenas com esse intermediário de mercado e outras pessoas, que são obrigadas a lidar com Informações Confidenciais de Preços Não Publicadas, que tenham formulado um código de conduta similar a este Código.







# INTEGRIDADE DOS DADOS FORNECIDOS

## Histórico

Implicações financeiras significativas decorrem da integridade dos dados fornecidos por qualquer empregado e, portanto, são uma área crucial a ser governada.

# 20

# Diretrizes

>> Todo Empregado da Empresa RPG deve assegurar, em todos os momentos, a integridade dos dados ou informações fornecidos por ele à empresa. Ele / ela será inteiramente responsável em garantir que a confidencialidade de todos os dados seja retida e em nenhuma circunstância transferida para qualquer pessoa / parte externa no decorrer das operações normais, sem diretrizes expressas ou a aprovação da gerência.





# MECANISMO DO DENUNCIANTE

## Objetivo

A RPG Enterprises está empenhada em assegurar a conformidade de todas as leis aplicáveis, Código de Governança Corporativa e Ética adotadas por ela e também as políticas e procedimentos por ela formulados de tempos em tempos, pelos Diretores e empregados da Empresa.

# Diretrizes

>> Todos os Diretores e empregados de uma empresa de RPG ou seus fornecedores ou parceiros de negócios devem relatar suas preocupações genuínas e violações reais / potenciais de todas as leis aplicáveis, Código de Governança Corporativa e Ética e também as políticas e procedimentos por ele formulados. oportunamente, aos empregados designados da Companhia sem medo, conforme previsto na legislação brasileira, por carta ou documento endereçado ao Comitê de Governança Corporativa e Ética, RPG Enterprises, C / O CEAT Limited, 208/213, 71-Sion -Trombay Road, Chembur, Mumbai - 400 071; OU através do email: [ethics@rpg.in](mailto:ethics@rpg.in).





