



CÓDIGO DE CONDUTA

NOSSOS PRINCÍPIOS E
VALORES EM PRÁTICA

O Código de Conduta é válido para
todas as empresas do Grupo Iguá.
CD-COR-CPL-001 – Revisão 02. Data: 08/11/2023



MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Iguá trabalha para ser uma referência em integridade e responsabilidade, e nosso Código de Conduta é a base desse compromisso. Esse documento reflete os princípios que todos nós devemos seguir em nossas atividades diárias, independentemente da nossa posição ou função.

Gostaria que esse código não fosse um texto estático, mas sim um guia para nossas ações e decisões. Encorajo todos vocês a lerem na íntegra e, mais importante, a incorporá-lo em seu trabalho diário.

A ética e a conduta são a base sobre a qual construímos nossa reputação, nossa cultura e nosso sucesso. E a cultura de nossa empresa é construída a partir das ações de cada um de nós.

A Iguá é reconhecida pela qualidade do seu serviço, pelo cuidado com o meio ambiente e pela melhoria da qualidade de vida que proporciona à população. Para isso, precisamos manter a integridade e a ética em todas as nossas operações e relações, seja com colaboradores, clientes, agentes públicos ou fornecedores.

Agradeço a todos vocês pelo compromisso com nossos valores e princípios. Juntos, continuaremos a construir uma empresa que todos possamos orgulhosamente representar.

Roberto Barbuti
CEO da Iguá

1. O CÓDIGO DE CONDUTA _____	3
2. PRINCÍPIOS E VALORES DA COMPANHIA _____	4
3. APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADES E SANÇÕES _____	4
4. RELAÇÕES DOS COLABORADORES E TERCEIROS _____	5
4.1 Relações com o Poder Público _____	5
4.2 Relações com Concorrentes _____	6
4.3 Relações com Terceiros _____	6
4.4 Relações com a Sociedade e Ambiente de Trabalho _____	6
4.4.1 Responsabilidade Social _____	6
4.4.2 Não-Discriminação e Diversidade _____	7
4.4.3 Igualdade nas Oportunidades de Trabalho _____	7
4.4.4 Saúde e Segurança no Trabalho _____	7
4.4.5 Utilização do Patrimônio da Iguá e Comportamento _____	8
4.4.6 Ambiente de Trabalho _____	8
4.4.7 Proibição ao Uso de Mão de Obra Forçada e/ou Infantil _____	8
4.4.8 Meio Ambiente _____	9
4.4.9 Cidadania e Direitos Humanos _____	9
5. CONFLITO DE INTERESSES _____	9
6. PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES _____	10
7. ATENDIMENTO ÀS LEIS, ÀS NORMAS E AOS REGULAMENTOS _____	10
7.1 Lei Anticorrupção _____	10
7.2 Lei Antitruste _____	11
7.3 Legislação sobre Trabalho Escravo e Trabalho Infantil _____	11
7.4 Cumprimento das Normas e Controles _____	11
8. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL _____	11
9. DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS, LIVROS E REGISTROS _____	12
10. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES SIGILOSAS E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA _____	12
11. TERMO DE RESPONSABILIDADE E TREINAMENTOS _____	13
12. TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA IGUÁ _____	14



1. CÓDIGO DE CONDUTA

O objetivo deste código de conduta aqui mencionado como “Código de Conduta” dispõe os princípios e valores que norteiam a atuação e os negócios da Iguá, aqui mencionada também como “Companhia” e consolida boas práticas de governança corporativa.

1.1 Qual a Finalidade

Assegurar que seus colaboradores e Terceiros entendam e pratiquem as diretrizes deste Código, utilizando-o como guia padrão de integridade para a sua atuação. Tornando assim a Iguá, como uma companhia sólida, confiável e consciente de sua responsabilidade social.

O Código de Conduta traz a visão, princípios e os valores do Grupo, tendo como compromisso conduzir seus negócios de maneira íntegra, transparente e sustentável, cumprindo todas as leis, normas internas e externas, bem como suas políticas e regras estabelecidas.

Ele deve servir como referência individual e coletiva para as atitudes e tomadas de decisão.

1.2 A Quem se Aplica

Os princípios e diretrizes do Código devem ser difundidos entre todos os conselheiros, diretores e outros colaboradores (sejam eles próprios, terceiros, estagiários ou temporários independente do seu cargo ou posição), em conjunto, “Colaboradores”, prestadores de serviços, fornecedores e parceiros, em conjunto “Terceiros”.

Todos em posição hierárquica superior devem difundir às suas equipes e Terceiros os princípios e valores contidos neste Código.

Todos os funcionários, diretores e conselheiros são estimulados a reportar possíveis violações imediatamente, mesmo aquelas praticadas de boa-fé, que não serão excluídas do processo de apuração.

A violação do Código de Conduta, será rigorosamente observada e tratada imediatamente adotando ações corretivas e medidas disciplinares previstas na Política de Medidas Disciplinares.

Quaisquer dúvidas ou preocupações sobre este Código devem ser compartilhadas com o Departamento de Compliance ou encaminhadas via Canal de Denúncias Iguá.

Os colaboradores e terceiros deverão assinar o Termo de Recebimento e Compromisso, conforme condito no Anexo I.

1.3 Como Reportar Irregularidades

O Código indica o que a organização espera de cada profissional nas diferentes situações que pode enfrentar no trabalho ou mesmo fora dele. Sempre que estiver indeciso sobre como agir, consulte o Código. Se continuar com dúvida, consulte o seu superior imediato e/ou o Departamento de Compliance.

Caso não se sinta confortável em consultar o seu gestor ou alguma das áreas mencionadas, reporte a situação ou irregularidade no “Canal de Denúncias Iguá”.

Imparcial e transparente, o “Canal de Denúncias Iguá” garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas, internas ou externas, e colabora para promover um ambiente melhor para todos.

O Grupo Iguá encoraja a realização de denúncias de violações das diretrizes e princípios éticos estabelecidos em seu Código de Conduta por meio dos seguintes canais:

Atendimento telefônico: 0800 721 0784. 

Internet: www.canaldedenuncia.com.br/iguá/ 

O anonimato e a confidencialidade são garantidos a todos os denunciantes.



2. PRINCÍPIOS E VALORES DA COMPANHIA

Os princípios e valores éticos que norteiam a atuação da Companhia, bem como de todos os seus colaboradores, são baseados na honestidade, integridade, ética, transparência, equidade, responsabilidade corporativa, respeito e excelência, devendo ser observados em qualquer local e situação por todos os Colaboradores e Terceiros no relacionamento com seus diferentes públicos e partes interessadas.

Tais princípios e valores devem ser observados em qualquer atividade realizada pela Companhia ou por seus colaboradores, incluindo, mas não se limitando a negociações de contratos, acordos, propostas de alteração do estatuto social e de políticas da Companhia.



3. APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADES E SANÇÕES

As investigações a respeito de denúncias apresentadas e de potenciais irregularidades ou violações ao presente Código de Conduta serão realizadas por equipe independente e habilitada, sob a liderança do Departamento de

Compliance e, sempre que possível e necessário, com o apoio de agentes externos.

O Departamento de Compliance avaliará a gravidade da suposta violação ou irregularidade e, conforme o caso, poderá formar uma comissão específica de investigação para apurar potenciais desvios a este Código de Conduta.

Quaisquer violações ao presente Código de Conduta, as políticas da Companhia e/ou a legislação e regulamentação aplicável, por parte de qualquer dos colaboradores da Companhia, poderão ocasionar, de acordo com a gravidade do ato praticado e após garantido o respeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa, (i) advertência oral e por escrito, (ii) aplicação de medidas disciplinares e/ou afastamento temporário dos indivíduos envolvidos na ocorrência, (iii) imposição de atividades de aprimoramento, ou (iv) demissão por justa causa. Eventuais violações por fornecedores ou terceiros poderão resultar em advertência ou rescisão do contrato, sempre que aplicável.

Sem prejuízo das medidas disciplinares estabelecidas acima, as recomendações feitas com base na investigação interna poderão incluir, ainda, a (i) cessação completa das atividades objeto da investigação, (ii) comunicação espontânea dos fatos às autoridades, e (iii) coleta de dados e informações para subsidiar uma eventual colaboração com a administração pública.

Caso as violações praticadas configurarem crime, as autoridades competentes serão comunicadas, sem prejuízo das demais previsões acima descritas.



4. RELAÇÕES DOS COLABORADORES E TERCEIROS

4.1 Relações com o Poder Público

Qualquer interação de Colaboradores e Terceiros com o Poder Público deve seguir o maior nível de integridade e transparência, formalizando essas interações sempre que possível. É expressamente proibido dar, oferecer ou prometer, diretamente ou através de terceiros, vantagem indevida a qualquer Agente Público ou pessoa a ele relacionada com grau de parentesco natural, consanguíneo e/ou por afinidade.

Em fiscalizações de qualquer natureza promovidas por Agente Público em qualquer empresa do Grupo Iguá, os Colaboradores devem agir com cordialidade e integridade, fornecendo as informações solicitadas de maneira direta e objetiva.

Mais detalhes e regras na relação de Colaboradores e Terceiros com o Poder Público, consulte a Política de Relacionamento com o Poder Público.

4.2 Relações com Concorrentes

Todos os Colaboradores e Terceiros devem cumprir as leis e regulamentos concorrenciais e de livre comércio aplicáveis. Não sendo tolerado prática de acordos ou compromissos com concorrentes para dividir mercados, fixar preços ou qualquer outra conduta que tenha como objetivo limitar, falsear ou de prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa.

Em caso de dúvidas, os Departamentos Jurídico e de Compliance devem ser consultados. Regras específicas sobre o assunto estão previstas na Política de Defesa da Concorrência.

4.3 Relações com Terceiros

Toda contratação do Grupo Iguá deve respeitar as orientações previstas nos procedimentos de compras e contratações, sendo obrigatória a manutenção dos registros necessários e o auxílio do Departamento Jurídico na elaboração de contratos ou análise de propostas comerciais. As empresas do Grupo contrataram terceiros que sigam os mesmos padrões de integridade adotados pela Companhia.

Terceiros também devem cumprir os padrões de integridade e os princípios apresentados no Código de Conduta. Na hipótese de Colaboradores tomarem conhecimento de possíveis práticas ilícitas envolvendo Terceiros e alguma empresa do Grupo, ou os próprios Terceiros suspeitem que Colaboradores ou Terceiros estavam envolvidos em condutas que violem este Código, a Companhia deve ser comunicada imediatamente para que sejam adotadas as providências cabíveis.

Para mais detalhes sobre relações com Terceiros, consultar a Política de Relacionamento com Terceiros.

4.4 Relações com a Sociedade e Ambiente de Trabalho

4.4.1 Responsabilidade Social

O Grupo Iguá compromete-se a cobrar tarifas justas e a respeitar os direitos dos usuários, buscando soluções que proporcionem à população serviços de água e esgoto de qualidade e presente no maior número de residências ou estabelecimentos possíveis.

A participação voluntária de Colaboradores em organizações que incentivem ou promovam assistência à população e a grupos marginalizados será reconhecida.

4.4.2 Não-Discriminação e Diversidade

O Grupo Iguá valoriza e incentiva a diversidade no ambiente de trabalho, comprometendo-se a praticar uma política de contratação de Colaboradores justa e imparcial, livre de qualquer tipo de discriminação baseada em raça, religião, cor, idade, sexo, deficiência, orientação sexual ou qualquer outro fator identitário.

Qualquer comportamento discriminatório praticado por Colaborador ou Terceiro deverá ser comunicado imediatamente ao Departamento de Compliance. Caso a conduta tenha sido praticada por Colaborador, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis, o que poderá incluir demissão por justa causa. Na hipótese de representante de Terceiro estar envolvido na conduta discriminatória, Companhia exigirá que o Terceiro aplique medidas disciplinares com o mesmo mesmos critérios adotados pelas empresas do Grupo Iguá.

4.4.3 Igualdade nas Oportunidades de Trabalho

Todos os Colaboradores devem ter iguais oportunidades de trabalho e desenvolvimento pessoal e profissional no exercício de suas funções na Iguá.

Não será admitido qualquer tratamento privilegiado ou desvantajoso nas relações entre Colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e da Companhia para com seus Colaboradores.

Todos os Colaboradores serão avaliados a partir de critérios técnicos e objetivos para fins de crescimento dentro do Grupo Iguá.

4.4.4 Saúde e Segurança no Trabalho

O Grupo Iguá tem como prioridade a proteção da saúde e da segurança dos seus Colaboradores. O objetivo da Companhia é prevenir a ocorrência de qualquer tipo de acidentes e manter um ambiente saudável para seus Colaboradores e Terceiros. Para tanto, é necessário que Colaboradores e Terceiros, no exercício de suas atribuições, comportem-se de forma diligente, utilizando os equipamentos de segurança necessários e cumprindo todo e qualquer regulamento ou norma que vise assegurar a saúde do trabalhador.

Colaboradores e Terceiros devem conhecer e cumprir as políticas de segurança e proteção no trabalho e reportar à Companhia caso identifiquem circunstâncias que estejam criando riscos no trabalho não relacionados à condução dos negócios da Iguá.

4.4.5 Utilização do Patrimônio da Iguá e Comportamento

Colaboradores e Terceiros devem fazer uso responsável dos bens e ativos do Grupo Iguá, zelando pela sua conservação.

A utilização dos bens da Companhia, em especial produtos químicos, veículos recursos eletrônicos (incluindo hardwares, softwares, celulares, smartphones, correio eletrônico da companhia, chat da companhia e respectivos dados), entre outros relacionados, deve-se restringir única e exclusivamente para fins comerciais legítimos e somente podem ser utilizados para tal finalidade de acordo com as diretrizes e Políticas vigentes.

Por fim, deve-se ressaltar que, enquanto no horário de trabalho, ou mesmo após o expediente fazendo uso de uniformes que contenham o logotipo das Empresas do Grupo Iguá, Colaboradores e Terceiros representam a imagem da Companhia. Suas atitudes e ações demonstram quais valores e princípios são promovidos pelo Grupo Iguá. Deste modo, é essencial que não pratiquem atos que possam impactar negativamente a imagem da Companhia, ainda que não expressamente proibidos por lei.

A utilização de recursos de prioridade da companhia está sujeita a auditorias periódicas, independentemente de necessidade de autorização prévia do usuário.

4.4.6 Ambiente de Trabalho

O Grupo Iguá espera que as relações entre Colaboradores ocorram de forma cordial, respeitosa e transparente, independentemente da posição hierárquica. É obrigação dos superiores hierárquicos prezar e promover um ambiente de trabalho confortável às suas equipes.

Não será admitido o uso da posição hierárquica de Colaboradores para obtenção de favores pessoais ou benefícios que não estejam alinhados com os fins comerciais da Companhia.

Ainda, a Companhia não tolera qualquer forma de assédio, seja moral ou sexual, e incentiva que ocorrências desta natureza sejam denunciadas via Canal de Denúncias ou às autoridades competentes, quando for o caso.

Em caso de dúvidas, o Departamento de Compliance deve ser consultado.

4.4.7 Proibição ao Uso de Mão de Obra Forçada e/ou Infantil

Não será tolerado, em qualquer hipótese ou circunstância, o uso de mão de obra forçada e/ou infantil, excetuadas as hipóteses expressamente previstas em lei (por exemplo, jovens aprendizes). Esta condição se aplica não apenas à condução dos negócios do Grupo Iguá, como também a Terceiros.

Assim, qualquer suspeita de uso de mão de obra forçada e/ou infantil deve ser imediatamente comunicada às autoridades competentes e ao Departamento de Compliance.

4.4.8 Meio Ambiente

A preservação do meio ambiente é um dever de todo Colaborador e Terceiro. O Grupo Iguá incentiva o uso sustentável dos recursos naturais, com foco na redução de perdas, uso racional da água e adequada destinação de resíduos.

No desempenho de seus negócios, a Iguá compromete-se a cumprir todas as leis ambientais e regulações aplicáveis, bem como a promover programas de conservação, manutenção, revitalização e proteção do meio ambiente.

Caso haja suspeita de violação de quaisquer leis ou regulamentos ambientais, é dever do Colaborador ou Terceiro informar ao Departamento de Compliance ou realizar denúncia via Canal de Denúncias Iguá.

4.4.9 Cidadania e Direitos Humanos

A Companhia está comprometida com a boa cidadania e assegura aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro e sadio, comprometendo-se a não utilizar mão de obra infantil, ou trabalho forçado.

O respeito aos direitos humanos será assegurado a todos os indivíduos que interagem com a Companhia, independentemente de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra característica.

5. CONFLITO DE INTERESSES

Colaboradores e Terceiros não devem se envolver em situações que possam configurar conflito de interesses (por exemplo, o exercício de cargos ou funções nas quais a atuação ou a influência do Colaborador ou Terceiro possa gerar benefícios pessoais ou que se contraponham aos interesses da Companhia).

Na contratação de Colaboradores para integrar os quadros do Grupo Iguá ou de Terceiros, é necessário que haja uma avaliação prévia a fim de evitar a ocorrência de conflito de interesses ou fraudes de qualquer natureza.

Qualquer dúvida sobre a caracterização de conflito de interesses deve ser comunicada ao Departamento de Compliance para análise. Para mais informações sobre conflito de interesses, a Política de Conflito de Interesses está à disposição para todos os Colaboradores e Terceiros.



6. PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADES

A prática de oferecer, dar ou prometer brindes e hospitalidades deve sempre ser efetuada de acordo com a legislação vigente e respeitando a regra dos receptores.

No entanto, é proibido o oferecimento ou o recebimento de brindes e hospitalidades atrelados a qualquer tipo de retribuição ou contraprestação à Companhia, tais como favores, favorecimentos, privilégios, benefícios, vantagens comerciais, etc.

O Grupo Iguá não permite que presentes sejam oferecidos a agentes públicos ou Terceiros. Por sua vez, o recebimento de presentes deverá cumprir os requisitos previstos nas normas internas da Companhia.

Em caso de dúvidas, o Departamento de Compliance deverá ser consultado. Para mais informações, verificar a Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades.



7. ATENDIMENTO ÀS LEIS, ÀS NORMAS E AOS REGULAMENTOS

Em linha com nossos princípios e valores, todos os Colaboradores da Companhia devem atuar estritamente de acordo e comprometidos com as normas, leis e regulamentos vigentes e observar todas as diretrizes emitidas pela Companhia, incluindo, mas não se limitando, às leis a seguir.

7.1 Lei Anticorrupção

Para respeitar a Lei nº 12.846/13, é dever de todos os executivos e funcionários da Iguá e suas empresas controladas, conduzir os negócios com integridade, evitando qualquer forma de fraude, suborno ou corrupção contra o Poder Público.

É proibido, em qualquer circunstância, oferecer, prometer, autorizar ou pagar qualquer “item de valor” a agente público (ou terceiro a ele relacionado), de qualquer nacionalidade. Funcionários de entidades comerciais de governos ou controladas por governos também entram na categoria de organização pública.

A companhia possui Política Anticorrupção detalhada, reforçando que é terminantemente proibido o relacionamento comercial com clientes, parceiros ou fornecedores que estejam em desacordo com as condições ali estabelecidas e/ou não se comprometam formalmente com a observação e o cumprimento das leis aplicáveis.

7.2 Lei Antitruste

As Leis Antitruste nº 12.529/11 proíbem acordos entre concorrentes em questões como preços, condições de venda aos clientes e alocação de mercados ou consumidores. Suas violações podem sujeitar a companhia e seus funcionários a sanções criminais, incluindo multas, prisão e responsabilidade civil.

O Departamento Jurídico pode esclarecer todas as dúvidas em relação às leis antitruste aplicáveis à Iguá e suas controladas.

7.3 Legislação sobre Trabalho Escravo e Trabalho Infantil

O Grupo Iguá repugna e proíbe qualquer forma de utilização de trabalho escravo, mão de obra infantil e o trabalho do menor de 16 anos, salvo contratação especial do “menor aprendiz”, na forma da legislação especial aplicável.

É terminantemente proibido o relacionamento comercial com clientes e/ou Terceiros que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil descumprindo a legislação em vigor.

7.4 Cumprimento das Normas e Controles

Todas as ações devem ser conduzidas com alto grau de comprometimento, em plena conformidade com a legislação, normas e regulamentos aplicáveis.

Nenhum funcionário, diretor ou conselheiro da Companhia pode praticar atos ilegais, antiéticos ou contrários às normas internas, ou incentivar outros a fazê-los.

As dúvidas sobre a aplicação de qualquer lei, norma ou regulamento podem ser esclarecidas pelo Departamentos de Compliance ou Jurídico.

Práticas contrárias à legislação vigente ou às normas internas, bem como orientações para fazê-las, devem ser imediatamente reportadas ao Canal de Denúncias Iguá.



8. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Contatos com órgãos de imprensa e mídia devem seguir a Política de Comunicação estabelecida, sendo conduzidos por porta-vozes do Grupo Iguá autorizados pelo Departamento de Comunicação, a emitir opiniões em nome da Companhia. É vetado a Colaboradores ou Terceiros não autorizados realizar contatos com órgãos de imprensa ou mídia como representantes de qualquer empresa do Grupo Iguá.

9. DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS, LIVROS E REGISTROS

A Iguá adota rigorosos padrões de contabilidade, sempre alinhados às melhores práticas e aos princípios contábeis, e em conformidade com as leis aplicáveis.

As demonstrações financeiras, os livros e os registros da Companhia devem refletir fielmente a sua situação administrativo-financeira, representando de maneira precisa, clara e objetiva todos os negócios e operações da Iguá.

As transações da Companhia deverão sempre ser registradas. Lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos, feitos com o objetivo de ocultar, ou de qualquer outra forma encobrir pagamentos ilegais são estritamente proibidos.

Qualquer Colaborador ou Terceiro que tiver conhecimento ou suspeita de fraudes ou práticas indevidas envolvendo informações contábeis, livros ou registros deve imediatamente comunicar o Departamento de Compliance. Para mais informações, consultar a Política de Contábil.

10. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES SIGILOSAS E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

A proteção de informações sigilosas é um dever de todo Colaborador e Terceiro. As informações geradas ou obtidas por Colaboradores e Terceiros no exercício de suas funções devem ser tratadas com cautela, atenção e sigilo, pois a sua divulgação não autorizada, descontextualizada da realidade operacional da Iguá, pode gerar impactos à imagem e reputação da Companhia.

Qualquer Colaborador ou Terceiro que tenha acesso às informações geradas em função dos negócios do Grupo Iguá é responsável pelo cumprimento do Sistema de Gestão de Segurança da Informação.

Ainda, é proibido tornar pública informação não divulgada sobre a Companhia, especialmente se puder influenciar em decisões de investidores. Informações Privilegiadas serão divulgadas ao mercado exclusivamente pelo Diretor de Relação com Investidores, a critério da Iguá ou por força de lei ou regulamentação específica (por exemplo, Instruções Normativas da Comissão de Valores Mobiliários).

O uso de Informações Privilegiadas para a obtenção de vantagens pessoais é terminantemente proibido, independentemente do nível hierárquico. Em caso de suspeita da prática do uso indevido de Informações Privilegiadas, o Grupo Iguá

incentiva Colaboradores e Terceiros a denunciarem o ocorrido via Canal de Denúncias Iguá ou às autoridades competentes, quando for o caso.

Em caso de dúvidas, verificar a Política de Relação com Investidores ou procurar orientação com as áreas competentes Departamentos de Compliance, Jurídico ou a Diretoria de Relação com Investidores.



11. TERMO DE RESPONSABILIDADE E TREINAMENTOS

Todos os colaboradores da Companhia deverão firmar o Termo de Responsabilidade e Compromisso de Adesão anexo a este Código de Conduta, comprometendo-se a zelar pela aplicação de todos os dispositivos aqui descritos, conforme modelo anexo ao presente Código de Conduta.

A Companhia propiciará treinamentos periódicos a todos seus colaboradores, por meios físicos ou virtuais, a respeito das principais práticas a serem observadas por todos e a necessidade de cumprimento do disposto no Código presente de Conduta.

TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA IGUÁ

Declaro, para todos os fins, que recebi uma cópia integral do Código de Conduta e Integridade do Grupo Iguá, tomei conhecimento e compreendi seus termos e disposições, bem como fui informado da existência das políticas destacadas no Código e de outras relevantes para a minha atuação como colaborador ou terceiro.

Declaro, ainda, que fui comunicado da obrigatoriedade do cumprimento do Código em todas as situações e circunstâncias que estejam, direta ou indiretamente, vinculadas às atividades desempenhadas em nome da Iguá.

Caso tome conhecimento de quaisquer violações ao Código, às políticas do Grupo Iguá ou à legislação, ocorridas a qualquer tempo, comprometo-me a imediatamente relatar as informações que souber à Companhia.

Nome Completo: _____

RG: _____ CPF: _____

Unidade: _____

Departamento: _____

Assinatura: _____

Local e data: _____

