





## Mensagem Inaugural do Nosso Diretor Geral

Para todos os que fazem negócios com a nossa Empresa.

Tanto como para qualquer negócio como para qualquer pessoa, a reputação é um bem inestimável. Na **Texas OilTech Laboratories® do Brasil** nossa reputação como empresa responsável e boa cidadã corporativa foi conquistada ao longo de muitos anos e deve ser mantida e protegida para que nossa organização cresça e prospere globalmente. Estamos extremamente orgulhosos da reputação da **Texas OilTech Laboratories®** e acreditamos que toda nossa equipe compartilha desse orgulho.

Para manter a confiança que nossos *stakeholders* depositaram em nós, todas as decisões de negócios e todas as ações em nome da **Texas OilTech Laboratories® do Brasil** devem ser avaliadas à luz de serem corretas, legais e justas. Lapsos éticos em qualquer nível da organização podem destruir rapidamente essa segurança e confiança, levando à consequências significativas que, em alguns casos, ameaçam sua própria existência.

Obrigado por seus esforços contínuos em nome da **Texas OilTech Laboratories® do Brasil** e por ajudar a preservar nossa reputação como um cidadão corporativo responsável.

Sinceramente,

Dauro Lönhoff Dorea



## GLOSSÁRIO

Mensagem Inaugural do Diretor Geral.....	2
Introdução e Resumo.....	4
Aplicando o Código.....	6
<b>Respeitando a Lei e Tomando a Decisão Correta.....</b>	<b>7</b>
A. Histórico Criminal.....	7
B. Endividamento Excessivo.....	7
C. Presentes e Entretenimento.....	8
D. Abuso de Álcool e Substâncias.....	8
E. Direitos Humanos, Diversidade, Inclusão e Prevenção de Violência no Local de Trabalho.....	10
F. Responsabilidade Social e Ambiental.....	10
G. Uso da Internet, E-mail e Mídias Eletrônicas e Sociais.....	11
H. Conduta Comercial Irregular.....	12
I. Lidando com os Ativos da TOLBR.....	14
J. Marca TOLBR®.....	14
K. Material Protegido por Direitos Autorais.....	14
L. Despesas Razoáveis.....	15
<b>Gerenciamento de Conflitos de Interesse.....</b>	<b>16</b>
A. Introdução aos Conflitos de Interesse.....	16
B. Conflitos Decorrentes de Benefício Pessoal.....	17
C. Oportunidades Corporativas.....	17
D. Relacionamentos no Local de Trabalho.....	17
E. Recomendando Prestadores de Serviço.....	18
F. Divulgação de Interesse e Abstenção de Participação.....	18
G. Protegendo Informação Confidencial.....	18
H. Protegendo as Informações do Cliente.....	19
I. Protegendo as Informações da TOLBR.....	19
J. Segurança de Sistemas Informáticos.....	19
<b>Ambiente de Trabalho.....</b>	<b>20</b>
A. Aparência e Cortesia.....	20
B. Saúde e Segurança.....	20
<b>Cumprindo o Código de Conduta.....</b>	<b>21</b>
A. Nossas Responsabilidades.....	21
B. Denunciando Violações.....	21
C. Retaliação.....	21
D. Descumprimento.....	21

# Introdução e Resumo

O Código de Conduta e Ética (“Código”) estabelece os padrões que regem a forma como lidamos uns com os outros, com nossos clientes, acionistas, governos, fornecedores, concorrentes, mídia e público em geral. O cumprimento do Código faz parte dos termos e condições de fazer negócios de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando ao emprego na Texas OilTech Laboratories do Brasil Análises de Petróleo Ltda. (“TOLBR”) em conjunto integral com suas subsidiárias ou empresas-irmãs (“TOL”).

Como empresa responsável e cidadã corporativa, a TOLBR está comprometida em conduzir seus negócios com os mais altos padrões de ética, integridade, honestidade, justiça e profissionalismo – em todos os aspectos, sem exceção e em todos os momentos. Embora atingir nossos objetivos de negócios seja fundamental para nosso sucesso, igualmente importante é a maneira como os alcançamos. Cada funcionário, diretor, consultor, agente, representante, acionista ou quem trabalha ou presta serviços para a TOLBR deve avaliar todas as decisões de negócios e todas as ações em nome da organização à luz de serem corretas, legais e justas. Isso se aplica em todos os níveis da organização, desde as principais decisões tomadas pela diretoria até as transações comerciais do dia-a-dia. O Código visa ajudar toda a equipe da TOLBR a atender a essas expectativas e fazer tais avaliações.

Nos últimos anos, o número de notícias sobre lapsos éticos em muitas organizações líderes nos lembra da importância crítica de uma cultura ética forte. Seguindo as práticas éticas descritas no Código e incorporando elementos da estrutura da TOLBR em nossas atividades diárias, continuaremos a promover uma cultura de alta integridade na Empresa em todo o mundo e reduzir o risco de que nossas ações prejudiquem a TOLBR e as empresas do TOL.

A transmissão de uma forte cultura ética começa com o “tom do topo”, conforme destacado na mensagem introdutória do nosso Diretor Geral.

No entanto, é igualmente importante que todos os nossos líderes demonstrem consistentemente uma integridade inabalável e promovam a conscientização e a conformidade com o Código.

O Código estabelece uma linha de base comum de padrões éticos exigidos de todos nós. O Código também faz referência a outras políticas da TOLBR em áreas específicas. É importante observar que certos segmentos de negócios, regiões ou funções também possuem códigos de conduta e políticas complementares ou específicos da jurisdição, manuais de conformidade, diretrizes de vendas, procedimentos operacionais etc. com os quais os empregados, diretores, consultores, agentes, representantes, prestadores de serviços, e fornecedores também devem cumprir.

Dentro dessa estrutura, espera-se que nossos empregados, diretores, consultores, agentes, representantes, prestadores de serviços, e fornecedores exerçam bom senso e sejam responsáveis por suas ações.

Além disso, todos os empregados, diretores, consultores, agentes, representantes e prestadores de serviços vinculados ao Código são obrigados a relatar, em tempo hábil, quaisquer violações do Código que possamos testemunhar ou razoavelmente suspeitar.



## Aplicando o Código

Nem todas as situações podem ser abordadas especificamente no Código. Espera-se que apliquemos os princípios descritos no Código ao exercer nosso julgamento quando enfrentamos perguntas ou questões que não apresentam respostas ou abordagens obviamente corretas. Pode ser útil aplicarmos um processo para tomar esses tipos de decisões, conforme estabelecido abaixo.

Se ainda tivermos dúvidas, devemos buscar a orientação e orientação de uma equipe mais sênior da TOLBR para que todos os interesses relevantes sejam plenamente reconhecidos e atendidos adequadamente:

Passo 1: Quando reconhecemos que estamos diante de uma decisão ética desafiadora, devemos coletar as informações necessárias e considerar o que é certo, legal e justo, sem racionalizar.

Passo 2: Devemos considerar as opções disponíveis e pesar os prós e contras comerciais e éticos. Considere o impacto das opções nos diferentes públicos da TOLBR. Pense no impacto da sua decisão a longo prazo.

Passo 3: Devemos desenvolver uma decisão preliminar e testá-la perguntando a nós mesmos: "*Está com o equilíbrio certo?*"; "*Acho que seria capaz de explicar a decisão para os afetados por ela, ou mesmo para meus familiares próximos de uma forma que não constrangeria a mim ou à TOLBR?*"; "*Essa decisão pode prejudicar a reputação da TOLBR ou a minha?*" e "*Devo obter ajuda do meu gerente ou de outras pessoas para tomar a decisão?*"

Passo 4: Devemos tomar a decisão e ser transparentes. Devemos reconhecer decisões éticas difíceis que nos deixam desconfortáveis e podem, de fato, exigir que escolhamos entre dois resultados imperfeitos e sintamos vontade para analisá-los com nossos gerentes. Nosso presidente espera que tomemos decisões corretas, legais e justas.



## Respeitando a Lei e Tomando a Decisão Certa

A preocupação com o que é certo deve ser nossa primeira consideração em todas as decisões e ações de negócios, e isso inclui o cumprimento da lei.

Precisamos estar familiarizados e observar todas as leis e regulamentos relativos à TOLBR na(s) jurisdição(ões) em que trabalhamos. Devemos evitar realizar qualquer tarefa que possa ser razoavelmente considerada legalmente suspeita, mesmo que seja uma prática comum no país ou região. Aderir aos requisitos do Código e outras políticas e procedimentos da TOLBR relacionados ao nosso segmento de negócios e função de trabalho nos ajudará a cumprir esses requisitos. Não ajudaremos ou permitiremos que os clientes adotem ações que violem a lei. Não induziremos conscientemente um funcionário de outra organização a violar o código de conduta dessa organização ou a lei. Se tivermos alguma dúvida, devemos buscar aconselhamento e orientação de um membro sênior da equipe.

### Demonstrando integridade pessoal

#### A. Registo Criminal

Como empregado, diretor, consultor, agente, representante, prestador de serviços, ou fornecedor, você deve informar à administração quando for acusado de uma infração criminal e, novamente, se for considerado culpado ou se declarar culpado ou não contestar uma infração criminal, incluindo fornecendo informações sobre a situação.

Muitas infrações de trânsito menos grave (por exemplo, estacionar em local não permitido) não são infrações criminais e não precisam ser relatadas. Se você não tiver certeza se uma acusação, uma declaração de culpa ou uma declaração de culpa devem ser relatadas, você deve discutir a situação com seu gerente.

#### B. Dívida Pessoal Excessiva

Na TOLBR, atuamos na gestão de negócios de outras pessoas e empresas no exterior. Portanto, como empregados, diretores, consultores, agentes, representantes e prestadores de serviços, espera-se que gerenciemos nossas próprias finanças com responsabilidade.

Empregados, diretores, consultores, agentes, representantes e prestadores de serviços com dificuldades financeiras pessoais devem discutir a situação com seu gerente ou chefe de negócios.



## C. Presentes e Entretenimento

Não podemos aceitar, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, presentes, entretenimento ou outros benefícios de valor (referidos como “Presentes” nesta seção) com valor maior do que o nominal de ou para clientes, fornecedores, empregados, ou outros potenciais terceiros fazendo ou procurando fazer negócios com a TOLBR. Além disso, conforme observado abaixo, nunca devemos aceitar, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, Presentes de qualquer valor onde possam ser interpretados como uma tentativa de subornar ou influenciar uma decisão. Também nunca devemos solicitar Presentes de qualquer tamanho em nenhum momento.

Para determinar o valor nominal, devemos considerar se o Presente pode ser razoavelmente interpretado como uma tentativa de influenciar nosso comportamento ou o da TOLBR (ou, em circunstâncias em que estamos oferecendo ou dando o Presente, o comportamento do destinatário ou sua organização), bem como o valor do Presente em relação à nossa situação pessoal (ou do destinatário).

Também é importante considerar as circunstâncias, a natureza e o momento do Presente. Se o destinatário potencial de um Presente ou um de seus familiares for, ou puder ser percebido como um membro do governo ou empregado por uma agência estatal ou controlada pelo Estado, ou negócios em nosso país ou em um país estrangeiro ou em um funcionário público, devemos também nos certificar de que estamos cumprindo a Política Antissuborno e Anticorrupção e quaisquer políticas e procedimentos relacionados, pois penalidades muito graves podem ser acionadas. Podemos dar Presentes de valor nominal desde que:

- 🍷 Não sejam em dinheiro ou prontamente conversíveis em dinheiro (como títulos, cheques bancários ou ordens de pagamento);
- 🍷 São consistentes com as práticas comerciais aceitas;
- 🍷 Não pode ser interpretado como tentativa de suborno ou influência, ou como forma de pagamento para uma determinada transação ou indicação;
- 🍷 Não infrinja nenhuma lei e não comprometa nossa integridade ou a da TOLBR (ou, nas circunstâncias em que estamos oferecendo ou dando o Presente, a integridade do destinatário ou sua organização); e
- 🍷 Não afetaria adversamente nossa reputação ou a reputação da Brasco se o conhecimento do Presente se tornasse público.

Também pode haver momentos em que somos convidados a sair da cidade para participar de um evento de qualquer como convidado de um cliente ou fornecedor existente ou potencial. Não podemos aceitar uma oferta de terceiros para pagar nossos custos de viagem e acomodação, e devemos estar alertas para o fato de que participar desses eventos muitas vezes cria a aparência de um conflito de interesses, mesmo quando pagamos os custos de viagem. Assim, antes de aceitar qualquer convite, devemos primeiro obter a aprovação do chefe da equipe ou da administração central em Houston.

## D. Abuso de Álcool e Substâncias

A TOLBR está comprometida em fornecer um ambiente de trabalho e negócios livre de álcool e abuso de substâncias. Assim, não iremos:

- ☞ Consumir bebidas alcoólicas durante o horário de trabalho em quantidades que afetem o desempenho do trabalho ou prejudiquem a conduta ou julgamento;
- ☞ Consumir, fornecer ou servir bebidas alcoólicas nos locais de negócios da TOLBR, exceto quando aprovado por um gerente sênior do negócio ou pela administração central em Houston;
- ☞ Fornecer ou servir bebidas alcoólicas nos locais de negócios da TOLBR ou em eventos da TOLBR para indivíduos (incluindo empregados, consultores, agentes, representantes, prestadores de serviços e fornecedores) que estejam abaixo da idade legal para beber ou que tenham deficiência; e
- ☞ Consumir, possuir, vender ou distribuir substâncias ilícitas, especialmente nas dependências da TOLBR, (incluindo prédios, estacionamentos, terrenos ao redor e em veículos próprios ou alugados da TOLBR), em qualquer função da TOLBR, ou a qualquer momento em que um pode ser identificado como funcionário, diretor, consultor, agente, representante ou prestador de serviços da TOLBR.

Quando bebidas alcoólicas são servidas e consumidas nas instalações ou eventos da TOLBR, o gerente mais sênior responsável pelas instalações ou pelo evento é responsável por estabelecer os procedimentos para cumprir esta Seção. Como todos somos responsáveis por manter um local de trabalho saudável e seguro, devemos tomar medidas razoáveis para evitar que qualquer colega de trabalho, cliente, fornecedor ou outro convidado dirija sob influência de álcool ou substâncias, assim, denuncie qualquer situação a um membro responsável da administração.



## E. Direitos Humanos, Diversidade, Inclusão e Prevenção da Violência no Local de Trabalho

A TOLBR tem o compromisso de conduzir todos os seus negócios com justiça e equidade e promover uma cultura única e inclusiva, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio, discriminação e violência de qualquer tipo. Em apoio a este compromisso: (i) não tolerará ou ignorará qualquer assédio ou discriminação por qualquer motivo protegido pela lei aplicável ou contra os valores e padrões morais da TOLBR; e, (ii) não tolerará ou ignorará violência ou ameaças de violência.

Todo empregado e potencial empregado, bem como todo cliente, fornecedor, consultor, agente, representante, prestador de serviço ou outra pessoa em relação de negócios com a TOLBR deve ser tratado com dignidade e respeito. Cada empregado, diretor, consultor, agente, representante, prestador de serviços, ou fornecedor é responsável por tratar os outros com dignidade e respeito. Qualquer colaborador ou terceiro deve relatar comportamento inadequado de que tenham conhecimento ou suspeitem ocorrer.

## F. Responsabilidade Social e Ambiental

Qualquer empregado, diretor, consultor, agente, representante, prestador de serviços, fornecedor ou qualquer terceiro (“Entes”) que faça negócios com ou para a TOLBR não deve se envolver ou apoiar o uso de trabalho infantil, trabalho forçado ou qualquer outra forma de exploração ilegal de trabalho, incluindo outras atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem os princípios básicos da dignidade humana e/ou reduzam uma pessoa a condição análoga à de escravidão.

Os Entes devem cumprir integralmente todas as normas legais internacionais que regem o assunto, em especial as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Trabalho Forçado e Escravo), 182 (Piores Práticas de Trabalho Infantil) e a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos da criança. Todos os prestadores de serviços e fornecedores devem exigir e garantir que tal observância seja rigorosamente respeitada e seguida por todos os participantes de sua cadeia produtiva.

A TOLBR, seus empregados, diretores, consultores, agentes, representantes, prestadores de serviços, fornecedores ou qualquer terceiro que faça negócios com ou para a TOLBR devem se comprometer a desenvolver e implementar uma política socioambiental coerente que demonstre boas práticas em sua cadeia produtiva. Como parte dessa obrigação, a TOLBR, seus empregados, diretores, consultores, agentes, representantes, prestadores de serviços, fornecedores ou qualquer terceiro que faça negócios com ou para a TOLBR devem gerenciar os impactos ambientais e sociais de suas atividades e não devem usar qualquer prática, material ou método que possa prejudicar de alguma forma o meio ambiente, clientes, consumidores ou qualquer terceiro.



## G. Uso da Internet, E-mail e Mídias Eletrônicas e Sociais

Quando empregados, diretores, consultores, agentes, ou representantes usam dispositivos de comunicação eletrônica da TOLBR, se comunicam pelas redes eletrônicas da TOLBR ou discutem o assunto da TOLBR, eles devem cumprir a Política de Comunicação Eletrônica e Mídia Social da TOLBR e as Diretrizes de Mídia Social.

As expectativas da TOLBR se aplicam se estamos em um local de trabalho da TOLBR ou trabalhando remotamente em um local que não seja da TOLBR. Nossas comunicações devem ser respeitosas, responsáveis e em tom profissional e não devem violar o Código, a Política de Comunicação Eletrônica e Mídias Sociais ou outras políticas aplicáveis.

Por exemplo, os colaboradores não devem transmitir, visualizar, gerar, imprimir, recuperar, baixar ou armazenar conscientemente qualquer comunicação de natureza discriminatória, difamatória, obscena, prejudicial (como vírus), ameaçadora ou de assédio, ou qualquer material que seja inadequado para o ambiente de negócios (como literatura ou fotos de orientação sexual, ou internet e outros rumores).

A menos que estejamos expressamente autorizados a fazê-lo, não podemos comentar publicamente, postar ou falar em nome da TOLBR ou divulgar informações confidenciais, proprietárias, restritas, internas ou pessoais que não sejam de conhecimento público.



## H. Conduta Comercial Irregular

A conduta comercial irregular (que inclui qualquer conduta criminosa, fraudulenta ou ilegal, qualquer impropriedade, falta de responsabilidade profissional ou desonestidade) não será tolerada em nenhuma circunstância. Tal conduta pode não apenas estar sujeita a ação disciplinar interna, mas também pode levar a processo criminal, ação regulatória ou ação civil. Alguns dos tipos mais graves de violações são descritos abaixo:

**Comportamento anticoncorrencial** – Geralmente, um acordo ou acordo com um concorrente para fixar preços (por exemplo, para definir taxas de juros, taxas, preços etc.), alocar mercados ou restringir a oferta será ilegal. Como as leis de concorrência são muito complexas e variam de acordo com a jurisdição, devemos buscar orientação do escritório central em Houston em qualquer circunstância que possa ser percebida como anticompetitiva.

**Suborno e Corrupção** – Como regra geral, “qualquer coisa de valor” oferecido, prometido ou dado a um destinatário, direta ou indiretamente, com o objetivo de induzir ou recompensar o desempenho indevido de uma função ou atividade, pode ser considerado suborno. Em todos os casos, se uma ação será considerada um suborno dependerá se foi apresentada pelos motivos errados. Os subornos vêm em muitas formas e a atividade pode ser interpretada como tal sempre que houver a entrega ou recebimento de uma recompensa indevida para influenciar o comportamento de outra parte. Alguns exemplos específicos de recompensas indevidas que podem constituir um suborno incluem dinheiro, presentes, oportunidades de negócios ou contratos, viagens, entretenimento e outras despesas.

**Compartilhamento de Comissão** – O compartilhamento de comissões, como taxas de descobridor ou comissões secretas, com qualquer outro funcionário ou diretor, agente ou corretor que não esteja licenciado para comprar ou vender o serviço ou produto em questão, ou que não faça parte de uma comissão estabelecida. programa de compartilhamento, é proibido.

**Due Diligence** – Quando somos responsáveis por processos de due diligence antes de comprometer a TOLBR com qualquer transação comercial, devemos exercer o devido cuidado e seguir as políticas, práticas e procedimentos comerciais na realização dessas atividades.

**Falsificação, Falsificação de Documentos e Registros** – A criação ou reprodução inadequada, ou a falsificação de uma assinatura ou inicial, ou a criação de um documento falso não será tolerada em nenhuma circunstância. Não devemos preencher intencionalmente relatórios, formulários ou outros documentos imprecisos que sejam considerados pela TOLBR como um registro preciso das circunstâncias, ou que sejam divulgados publicamente ou diretamente a terceiros, incluindo agências governamentais e reguladores.



**Lavagem de dinheiro** – A TOLBR está comprometida em tomar todas as medidas razoáveis e apropriadas para evitar que pessoas envolvidas em lavagem de dinheiro utilizem os produtos ou serviços da TOLBR para fazê-lo. Fazer com que os rendimentos de atividades criminosas pareçam vir de fontes legítimas é uma ofensa criminal e, portanto, é conscientemente deixar de relatar transações ou atividades onde há motivos razoáveis para suspeitar que estejam relacionadas à lavagem de dinheiro. Não devemos conscientemente iniciar ou participar de lavagem de dinheiro, golpes ou, ainda indiretamente, ser beneficiados por quaisquer operações obscuras, seja lavagem de dinheiro ou qualquer outra atividade ilegal ou imoral.

**Financiamento ao Terrorismo** – A TOLBR tem o compromisso de impedir o uso de seus serviços para fins de apoio ao terrorismo. Não negociaremos conscientemente, direta ou indiretamente, com qualquer pessoa, entidade ou grupo sujeito a medidas antiterrorismo ou que acreditemos ou tenhamos motivos para acreditar que esteja envolvido no financiamento de atividades terroristas.

**Roubo e Fraude** – É expressamente proibido o desfalque, desvio, fraude, roubo ou apropriação indébita de fundos ou bens pertencentes ou confiados à TOLBR.

**Venda Vinculada** – Não podemos coagir ou pressionar indevidamente um cliente a comprar outro produto ou serviço ou transferir outros negócios para a TOLBR como condição para aprovar uma solicitação de um produto ou serviço da TOLBR.

**Contas de Negociação** – É proibido abrir ou operar uma conta de negociação em nome de qualquer unidade de negócios da TOLBR com qualquer corretor ou distribuidor de investimentos, ou permitir conscientemente que um corretor o faça, sem a aprovação prévia por escrito de seu escritório regional ou chefe de negócios.



## I. Lidando com os Ativos da TOLBR

Devemos envidar todos os esforços para proteger todos os bens e ativos da TOLBR contra roubo, fraude, dano, perda ou uso indevido, especialmente aqueles que estão sob nossa custódia ou controle e são de nossa responsabilidade. Estes podem incluir dinheiro, instrumentos negociáveis como saques, ordens de pagamento, títulos ou certificados, instalações, equipamentos, registros da TOLBR, informações de clientes ou empregados, ou recursos de computador e sistemas de informação, incluindo laptops. Também incluem todas as informações trocadas entre a TOLBR e seus clientes, empregados ou parceiros de negócios, que devem ser mantidas protegidas de terceiros.

Se tomarmos conhecimento ou suspeitarmos de qualquer roubo real, potencial ou tentativa de roubo, fraude, dano, perda ou uso indevido de propriedade da TOLBR, devemos notificar imediatamente nosso gerente ou outro funcionário apropriado da TOLBR. A propriedade da TOLBR que nos é confiada pode ser usada apenas para fins de execução de nossas responsabilidades com a TOLBR, exceto na medida em que o uso não comercial seja expressamente permitido.

## J. Marca Texas OilTech Laboratories®

Como empregados, diretores, agentes, representantes, consultores, prestadores de serviços, ou fornecedores devemos evitar o uso de materiais de comunicação da TOLBR por motivos pessoais (exceto conforme expressamente permitido), pois isso pode levar a um mal-entendido e possivelmente prejudicar a reputação da TOLBR.

Especificamente, deve-se ter cuidado no uso de papel timbrado da TOLBR (incluindo formulários, papel timbrado e envelopes), fax onde o nome, endereço ou telefone de qualquer empresa, segmento de negócio ou departamento da TOLBR apareça no fax, ou e-mails (papel ou cópias eletrônicas) onde o @website é um site da TOLBR.

TOLBR® é uma marca registrada no Departamento de Patentes e Marcas dos Estados Unidos (*United States Patent and Trademark Office*) e pertence à Texas OilTech Laboratories, L.P.

## K. Material Protegido por Direitos Autorais

Devemos apenas reproduzir e usar programas de computador, vídeos, música e outros materiais protegidos por direitos autorais licenciados para uso pela TOLBR e de acordo com as leis de direitos autorais aplicáveis.



## L. Despesas razoáveis

Na qualidade de empregados, diretores, agentes, representantes, prestadores de serviços, ou fornecedores, somos obrigados a cumprir a Política de Reembolso dos Empregados da TOLBR e reivindicar apenas despesas razoáveis realmente incorridas para os negócios da TOLBR dentro das diretrizes da Empresa.

Além disso, só devemos usar um cartão de crédito corporativo da TOLBR para despesas comerciais adequadas da própria Empresa de acordo com as políticas e procedimentos aplicáveis.

Em particular, o uso de um cartão de crédito corporativo da TOLBR para cobranças pessoais (incluindo adiantamentos em dinheiro) é estritamente proibido.

## Gerenciando Conflitos de Interesse

### A. Introdução aos Conflitos de Interesse

De acordo com as expectativas de conduta empresarial ética, os clientes e o público têm direito à transparência e honestidade em todas as suas relações com as empresas do Grupo TOLBR.

Como representantes da TOLBR, devemos evitar atividades ou circunstâncias que criem conflitos entre nossos interesses pessoais e nossas responsabilidades como empregados, diretores, agentes, consultores, representantes ou prestadores de serviços.

Os conflitos de interesse surgem quando os indivíduos têm interesses pessoais que podem interferir ou parecer interferir no exercício independente de julgamento em negócios. Devemos evitar que nossas decisões em nome da TOLBR sejam influenciadas por interesses pessoais ou mesmo que sejam vistas como influenciadas por interesses pessoais.

Por essas razões, os conflitos de interesse reais, potenciais e percebidos (cada um "Conflito" e coletivamente descritos como "Conflitos" nesta seção) devem ser cuidadosamente gerenciados. As subseções de Conflito de Interesse a seguir descrevem muitos dos Conflitos mais comumente encontrados, mas devemos estar sempre alertas para outras situações que possam dar origem a Conflitos.

Em qualquer situação em que haja um conflito, devemos levar a situação ao conhecimento de nosso gerente ou da administração central em Houston.

Para os propósitos desta seção, “parentes e pessoas com quem compartilhamos um relacionamento financeiro ou pessoal próximo” incluem, por exemplo, um cônjuge, parceiro doméstico, parte de uma união civil, outras pessoas com quem compartilhamos um relacionamento romântico, pais, filhos, neto, avô, irmão, tutor, colega de quarto, parceiro de negócios, co-investidor, fiador etc., mas não inclui relações financeiras nominais. Pais, filhos e irmãos incluem relações biológicas, adotadas, padrasto e parentes por afinidade.

## B. Conflitos Decorrentes de Benefício Pessoal

Um Conflito pode surgir quando formos motivados a agir de maneira que não seja do melhor interesse da TOLBR, de nossos clientes e/ou de nossos acionistas. Muitas vezes isso ocorre porque nós, nossos parentes ou pessoas com quem compartilhamos um relacionamento financeiro ou pessoal próximo, podemos nos beneficiar da ação de alguma forma.

Devemos evitar agir de forma que coloque nossos interesses pessoais acima dos melhores interesses da TOLBR, nossos clientes e/ou nossos acionistas. Conforme observado acima, também devemos evitar situações que possam criar a aparência de um conflito de interesses, independentemente de existir ou não e de acreditarmos ou não que seríamos influenciados indevidamente. Os conflitos devem ser relatados de acordo com este Código.

## C. Oportunidades Corporativas

Não devemos usar as propriedades ou informações da TOLBR, nossa posição na organização ou nosso acesso ou conhecimento dos sistemas, políticas ou ativos da TOLBR:

- 🔪 para ganho pessoal, ou o ganho de nossos parentes e pessoas com quem compartilhamos um relacionamento financeiro ou pessoal próximo;
- 🔪 para competir com a Empresa; ou
- 🔪 aproveitar as oportunidades descobertas na condução dos negócios da TOLBR.

Espera-se que promovamos os interesses legítimos da TOLBR sempre que surgir a oportunidade. Muito cuidado deve ser tomado para evitar qualquer Conflito na compra ou venda de bens ou serviços de ou para a TOLBR, seus clientes ou seus fornecedores. Em casos específicos, no entanto, uma oportunidade pessoal pode ser aprovada desde que seja divulgada com antecedência e por escrito à administração central em Houston e seja considerada não relevante.



## D. Relacionamentos no Local de Trabalho

Não devemos dar ou receber qualquer consideração especial relacionada ao emprego ou condições de emprego para ou de parentes e pessoas com quem compartilhamos um relacionamento financeiro ou pessoal próximo. Nossas decisões de negócios e recursos humanos devem ser baseadas em práticas comerciais e de gestão éticas e não influenciadas por preocupações pessoais.

Parentes e pessoas que compartilham um relacionamento financeiro ou pessoal próximo não podem trabalhar em cargos onde haja um conflito de interesse real ou potencial (por exemplo, onde os cargos servem como controles um para o outro, onde há um relacionamento direto de subordinação entre eles, ou quando um deles tiver autoridade para influenciar, direta ou indiretamente, qualquer termo ou condição de emprego do outro), a menos que a situação tenha sido divulgada ao executivo da unidade de negócios e à administração central em Houston envolvida e tenha sido obtida a aprovação.

## E. Recomendando Prestadores de Serviços aos Clientes

A TOLBR atua como uma empresa integradora, consolidada e prestadora de serviços que mantém contratos com uma ampla gama de fornecedores e prestadores de serviços em todo o mundo.

Portanto, se um cliente nos pedir para recomendar um prestador de serviços externo, como um contador, advogado, ou agente imobiliário, em vez de recomendar qualquer profissional, fornecedor ou prestador de serviços, devemos, em vez disso, fornecer o serviço sob os serviços de nossos fornecedores ou prestadores de serviços ou produtos.

Não podemos fornecer qualquer endosso ou depoimento por escrito ou público de terceiros em nome da TOLBR sem a aprovação prévia da administração central em Houston.

## F. Divulgação de Interesse e Abstenção de Participação

Para evitar qualquer conflito de interesse real, potencial ou percebido, devemos divulgar qualquer interesse que tenhamos em um contrato ou transação relevante existente ou proposta envolvendo a TOLBR no qual possamos ter alguma influência ou interesse percebido. Se formos um executivo ou diretor de uma entidade que faz parte de tal contrato, esse relacionamento também deve ser divulgado. Essas divulgações devem ser feitas na primeira oportunidade.

Além disso, não devemos ter ou ser razoavelmente percebidos como tendo influenciado uma decisão com relação a um contrato relevante ou proposto no qual tenhamos interesse descrito acima.

## G. Protegendo Informações Confidenciais

Podemos ter acesso a informações confidenciais (não públicas) relativas à TOLBR, nossos clientes, fornecedores ou colegas de trabalho.

Temos a obrigação de cumprir as leis aplicáveis e as políticas e procedimentos de nosso segmento de negócios ou jurisdição referentes a informações confidenciais e todos somos responsáveis por proteger as informações confidenciais em nossa posse contra acesso não autorizado.

Se ou quando for necessário coletarmos, enviarmos ou trabalharmos com informações confidenciais fora das instalações ou sistemas da TOLBR, inclusive quando estivermos trabalhando em um local que não seja da TOLBR, devemos garantir que estejam devidamente protegidos, independentemente de o informação está em formato físico ou eletrônico.

## H. Protegendo as Informações do Cliente

As informações do cliente devem ser mantidas privadas e confidenciais. Não devemos discutir ou divulgar qualquer informação do cliente a qualquer pessoa fora da TOLBR, a menos que sejamos obrigados a divulgar por lei, estejamos autorizados a divulgar pelo cliente ou sejamos direcionados a divulgar nas circunstâncias descritas nas políticas e procedimentos aplicáveis ao nosso segmento de negócios ou região. Não devemos acessar as informações do cliente, exceto no curso normal de nossas funções e com a devida autorização ou consentimento. Além disso, não devemos divulgar ou compartilhar informações de clientes com outros empregados, consultores, agentes, representantes ou prestadores de serviços da TOLBR que não tenham uma necessidade legítima de conhecer as informações.

## I. Protegendo as informações das empresas do Grupo TOL

Devemos proteger cuidadosamente as informações confidenciais e proprietárias às quais temos acesso, e não divulgá-las a ninguém fora da TOLBR ou usá-las sem a devida autorização, e apenas para o desempenho adequado de nossas funções. Também devemos evitar discuti-la ou divulgá-la a outros empregados, consultores, agentes, representantes ou prestadores de serviços da TOLBR que não tenham uma necessidade legítima de conhecer as informações.



## J. Segurança de Sistemas Informáticos

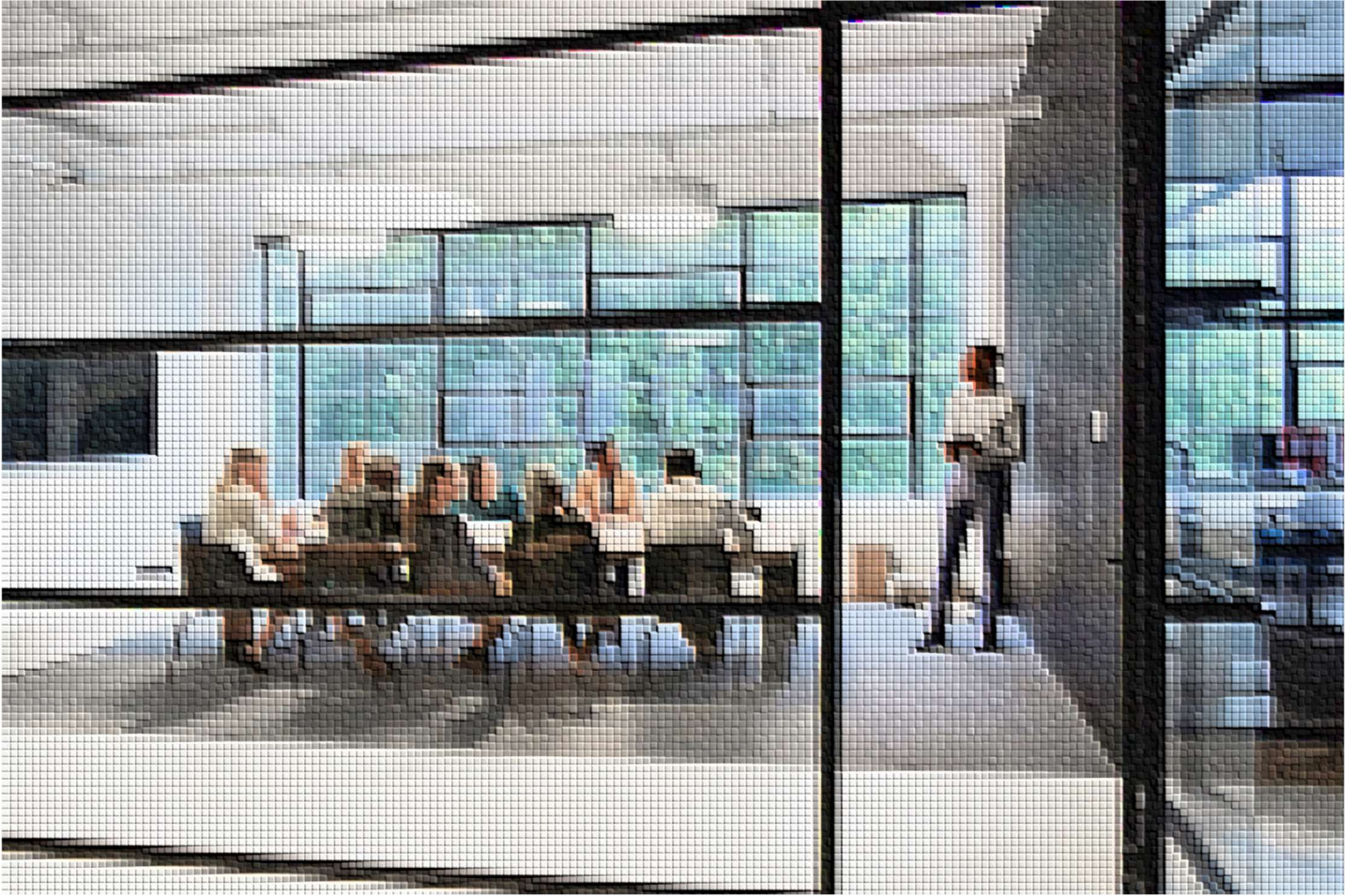
Ao usar os sistemas de computador da TOLBR e acessar as informações da TOLBR, devemos estar devidamente identificados em todos os momentos. Além disso, o acesso às senhas deve ser rigorosamente controlado. É nossa responsabilidade tomar as medidas necessárias para proteger nosso ID de logon, senha, assinatura digital ou outros meios que usamos para nos identificarmos na rede de computadores da TOLBR. Isso também se aplica ao acesso concedido a terceiros ou agentes por meio de qualquer sistema compartilhado ou acesso direto aos sistemas da TOLBR. Devemos também exercer vigilância na proteção dos sistemas da TOLBR contra vírus de computador.

Todo computador, *software*, e-mail, correio de voz, e contas de internet fornecidos a empregados, consultores, agentes, representantes ou prestadores de serviços são de propriedade da TOLBR e podem ser monitorados, gravados e acessados por representantes autorizados da Empresa de acordo com a política da desta e da lei aplicável. Além disso, todas as informações armazenadas, processadas ou transmitidas em qualquer sistema, rede, equipamento ou dispositivo da TOLBR ou sistema externo usado pela TOLBR para realizar negócios são consideradas de propriedade da TOLBR.

A comunicação realizada pela rede interna da TOLBR ou qualquer rede externa geralmente não é considerada privada. A comunicação realizada em redes externas deve ser protegida contra acesso não autorizado (por exemplo, com criptografia). Ao se comunicar via rede interna da TOLBR, devemos considerar a sensibilidade e confidencialidade das informações.



## Ambiente de trabalho



### A. Aparência e Cortesia

Para os clientes e potenciais clientes, os colaboradores individuais com quem entram em contato direto representam a TOLBR. Alguns segmentos de negócios da TOLBR têm códigos de vestimenta formais e devemos cumprir tais códigos de vestimenta se eles se aplicarem a nós. Em qualquer caso, nossa escolha de trajes de trabalho deve ser guiada pelo que é apropriado para nossos clientes. As vestimentas de trabalho devem estar asseadas e limpas e em conformidade com os padrões de vestimenta estabelecidos em nosso segmento de atuação, tendo em vista a higiene e asseio pessoal. Devemos também ser corteses e respeitosos em todas as relações com o público e outros empregados e em todas as outras relações comerciais.

### B. Saúde e Segurança

No programa de saúde e segurança da TOLBR, todos compartilhamos a responsabilidade de manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso. Todos nós devemos observar as políticas, regulamentos e práticas de saúde e segurança aplicáveis aos nossos segmentos de negócios e jurisdições e relatar acidentes, lesões e equipamentos, substâncias, práticas ou condições inseguras.

# Cumprindo o Código de Conduta

## A. Nossas responsabilidades

Todo empregado, diretor, consultor, agente, representante ou prestador de serviços da TOLBR, em todas as localidades, em todos os cargos, em todos os níveis e em todos os momentos, é responsável por proteger a reputação da TOLBR, inclusive cumprindo este Código.

## B. Denunciar violações

Se tomarmos conhecimento ou suspeitarmos de qualquer violação do Código (ou políticas relacionadas, códigos suplementares, manuais de conformidade, outros deveres para com a TOLBR etc.) por qualquer funcionário, consultor, diretor, prestador de serviços, agente ou representante, temos a responsabilidade para denunciá-lo imediatamente à TOLBR. Geralmente, somos obrigados a relatar violações ao nosso gerente, chefe de negócios, escritório regional e/ou administração central em Houston, conforme as circunstâncias exigirem. A não comunicação de qualquer violação do Código pode ter sérias consequências pessoais para nós como funcionário, consultor, diretor, prestador de serviços, agente, ou representante, bem como para o infrator e constitui uma violação do Código.

## C. Retaliação

A TOLBR tem o compromisso de proteger qualquer funcionário, consultor, diretor, prestador de serviços, agente, representante, cliente ou fornecedor de qualquer forma de retaliação ou represália (também conhecida como vitimização em algumas jurisdições) por relatar de boa fé, uma possível violação do Código. Qualquer funcionário, consultor, diretor, prestador de serviços, agente ou representante que tente (direta ou indiretamente) intimidar ou retaliar qualquer pessoa que faça tal denúncia enfrentará ação disciplinar.

Assim, se um funcionário, consultor, diretor, prestador de serviços, agente ou representante dentro da TOLBR suspeitar de boa fé de que estamos violando o Código, espera-se que ele relate a situação à TOLBR, independentemente da unidade de negócios em que trabalha ou como chegaram às suas suspeitas.

## D. Descumprimento

É nossa responsabilidade conhecer e compreender as disposições deste Código, bem como outras políticas aplicáveis da TOLBR. A falha de um empregado, consultor, diretor, prestador de serviços, agente, ou representante em cumprir o Código ou qualquer outra política aplicável pode resultar em ação disciplinar, incluindo processo administrativo, suspensões não remuneradas, e rescisão de contrato, e/ou relacionamento de qualquer natureza. Os diretores da TOLBR também são obrigados a cumprir o Código.

**Isenções** Em determinadas situações limitadas, a TOLBR pode dispensar a aplicação de seções do Código.