



Código de Ética e Conduta

Instituto para o Desenvolvimento Sustentável (INDES)

Matriz: 07.581.967/0001-53

Filial: 07.581.967/0002-34 (Bem Querer Mulher):

Fevereiro de 2025

INTRODUÇÃO:

O INDES nasceu em 2005 com o propósito de catalisar transformações sociais com uma abordagem focada no ser humano, desenvolvendo programas e projetos nas áreas de direitos humanos, sustentabilidade, educação, cultura e esporte.

A busca pela construção de uma sociedade mais justa e sustentável nos traz, também, a responsabilidade de olhar para dentro e buscar melhorar continuamente nossa forma de agir.

A cultura do INDES é regida pelos seus valores, ou seja, nosso “jeito de pensar, de ser e agir” e pelo conjunto de comportamentos esperados de colaboradores e terceiros no seu dia a dia.

Este Código reúne os valores e princípios e orientações que consideramos **essenciais e inegociáveis em nossas atividades**. Todos os colaboradores e terceiros têm a responsabilidade de promover uma cultura de ética e integridade, agindo de acordo com as diretrizes estabelecidas, de forma a prevenir qualquer violação aos seus termos.

Os gestores desempenham um papel fundamental ao criar um ambiente de confiança, onde colaboradores e terceiros sintam-se à vontade para levantar questões, expressar preocupações e receber orientações. Cabe a eles escutarem ativamente e tomar as medidas adequadas para responder de forma efetiva às situações apresentadas.

Este Código serve como uma ferramenta de referência, orientando e esclarecendo dúvidas sobre a conduta esperada em diferentes circunstâncias. Ele também oferece



mecanismos para consulta e orientação, além de indicar como comunicar eventuais preocupações de maneira apropriada.

Recomendamos a leitura atenta deste Código e reforçamos a importância de seu cumprimento por todos os envolvidos.

NOSSOS VALORES, NOSSO JEITO DE PENSAR E AGIR:

- **Ética:** em tudo que fazemos nenhuma lei, norma, contrato ou política do INDES pode ser violada.
- **Colaboração:** construímos resultados e soluções por meio do senso de cooperação entre pessoas e equipes.
- **Coletividade:** os interesses do projeto, do INDES e das partes interessadas estão sempre acima dos interesses pessoais.
- **Iniciativa:** vamos atrás das soluções com inovação e proatividade, não esperamos que a solução venha de terceiros.
- **Excelência:** buscamos sempre superar as expectativas dos clientes, patrocinadores, financiadores, parceiros, atendidos, e demais partes interessadas, indo além do óbvio e do básico.
- **Comunicação ágil e transparente:** resolvemos e comunicamos problemas no seu início, nos relacionando de forma rápida, transparente e resolutiva.
- **Igualdade:** garantimos tratamento igualitário e não discriminatório a todos(as) pessoas envolvidas em nossas atividades.

QUEM DEVE CUMPRIR ESTE CÓDIGO:

Este Código se aplica a todos os projetos e programas do INDES e de suas filiais, aplicando-se a seus colaboradores, aprendizes, estagiários, diretores, conselheiros e prestadores de serviço (terceiros).

Esperamos que nossos colaboradores e terceirizados:

- Sigam integralmente as disposições deste Código;
- Reportem qualquer violação aos seus termos deste Código para seus gestores ou diretamente para o canal de compliance se necessário;

- Instruam-se e tirem todas as suas dúvidas sobre como agir adequadamente em determinadas situações.

DISPOSIÇÕES E COMPORTAMENTOS ESPERADOS DOS COLABORADORES E TERCEIROS:

Os valores do INDES devem estar presentes em todas as condutas de gestores, colaboradores, prestadores terceirizados de serviço e contratados.

Para esclarecer e exemplificar as condutas e comportamentos esperados no dia a dia do trabalho, segue um conjunto de disposições definidos pelo INDES.

1) Condução ética das atividades:

Devemos conduzir nossos negócios, parcerias e projetos com ética e integridade, com o compromisso de prevenir e combater a corrupção e o suborno em todas as suas formas. Corrupção e suborno podem se revelar em diversas formas, principalmente por meio do oferecimento ou recebimento de vantagens indevidas. Estas vantagens podem incluir qualquer coisa de valor, como por exemplo dinheiro, presentes, refeições, brindes ou pagamentos de despesas de viagens ou pessoais indevidamente.

Assim, é estritamente proibido:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, clientes, patrocinadores, financiadores, parceiros, órgãos de fiscalização ou terceiras pessoas a estes relacionadas.
- Usar a estrutura do INDES ou de seus projetos para obter qualquer tipo de vantagem ou benefício pessoal indevido, inclusive na escolha de fornecedores e parceiros dos projetos.
- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção).
- Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.
- Dificultar atividade de investigação, auditoria ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos e privados, ou intervir em sua atuação.

Nossos colaboradores e terceiros não sofrerão retaliações, discriminação ou medida disciplinar por se recusarem a participar de corrupção ou suborno, mesmo que tal recusa possa resultar na perda de um negócio ou projeto.

2) Disposições e Comportamentos Gerais

2.1. Relacionamento com públicos de interesse

- Ser os porta-vozes e multiplicadores dos nossos valores, nosso jeito de pensar e agir, por meio do exemplo no dia a dia.
- Atuar de forma responsável e transparente, colocando os interesses do projeto e do INDES sempre acima de qualquer interesse pessoal;
- Pela natureza de nossas atividades, nós mantemos contato permanente com governos e órgãos públicos. Todo o relacionamento desta natureza deve ser obrigatoriamente pautado na transparência, legalidade e integridade. Consideramos inaceitáveis quaisquer práticas que violem as disposições anticorrupção e antissuborno previstas na legislação e/ou descritas no Capítulo 1 deste Código de Conduta. Todo tipo de informação ou registro divulgado ao poder público, ou auditores internos e externos, devem ser verdadeiros e precisos.
- Não aceitamos qualquer tipo de discriminação, retaliação ou constrangimento por razões de sexo, idade, origem, nacionalidade, religião, orientação sexual, deficiência, orientação política ou atividade sindical, entre outros.

2.2. Resolução de Conflitos

- Os conflitos devem ser resolvidos de forma direta, clara, educada e profissional. Não serão admitidas intrigas ou fofocas internas, comentários maliciosos e quaisquer outras abordagens antiprofissionais.
- Não será aceito qualquer tipo de retaliação pessoal, ameaças ou intimidações de qualquer natureza, ofensas, calúnias, difamações. Quando houver um descontentamento é necessário tratá-lo diretamente com a pessoa relacionada ao problema, de forma direta, transparente, educada e profissional. Se não solucionar, tratar com a instância imediatamente superior e, se caso ainda persistir o problema, entrar em contato diretamente com a direção do INDES que garantirá total sigilo e procederá de acordo com prévio alinhamento junto à denunciante.

2.3. Garantia de Direitos

- Nós respeitamos o direito de nossos colaboradores de se associarem a sindicatos, bem como incentivamos a negociação coletiva de seus direitos.

- Sempre que identificar situações de violação aos direitos humanos ou a qualquer lei vigente, no âmbito das atividades do INDES, isso deve ser comunicado de imediato à direção do INDES.
- Nós adotamos medidas para estar em conformidade com as melhores práticas relacionadas às condições de saúde e segurança no trabalho e assegurar que todas as nossas atividades estejam de acordo com a legislação aplicável. Ao tomar ciência de qualquer situação que coloque em risco a saúde e a segurança do colaborador ou terceirizado, isso deve ser relatado de imediato à direção do INDES.

2.4. Participação em Atividades e/ou Eventos externos:

- Qualquer participação de colaboradores ou terceiros em palestras e eventos necessitam de aprovação prévia do gestor responsável. Caso aprovada a participação, o colaborador não poderá solicitar ou aceitar qualquer forma de compensação do INDES que solicitou sua participação, mas poderá aceitar o reembolso das despesas incorridas quando elas forem previamente acordadas.
- Eventual pagamento de despesas relacionadas à participação de agentes públicos em eventos do INDES, tais como passagens, hospedagens e alimentação, deverão respeitar as regras específicas do órgão público ao qual o agente estiver vinculado, e tais despesas devem ser previamente aprovadas pela direção do INDES.
- Deve ser garantida a liberdade de participação, em atividades pessoais ou de lazer, em momentos ou no contexto da realização de atividades de um projeto do INDES, como por exemplo em viagens, entre coordenadores(as) e/ou equipes.

3) Comunicação Interna e Externa

- Adotar sempre comunicação rápida, transparente e respeitosa, interna e externamente. Não será tolerada qualquer comunicação que seja violenta, agressiva ou acusatória, verbal ou escrita.
- É inadmissível utilizar sistemas ou canais de comunicação do INDES para acessar, armazenar ou propagar boatos, fofocas, pornografia, propaganda política, conteúdo discriminatório ou que seja contrário aos nossos valores.
- Nós mantemos uma atitude independente, ética e respeitosa no relacionamento com a imprensa e com formadores de opinião, com a divulgação de informações consistentes e alinhadas com os nossos princípios. Apenas porta-vozes autorizados e em circunstâncias previamente validadas podem representar o INDES na mídia e/ou junto a formadores de opinião.

- **Publicações em Redes Sociais:**

- ✓ Atuar com extrema atenção em suas declarações na internet, assegurando-se de que postagens e comentários reflitam apenas suas opiniões pessoais, sem vinculação com o INDES.
- ✓ Não publicar fotos e vídeos de pessoas relacionadas aos projetos e atividades sem autorização.
- ✓ Nas redes sociais do INDES e de seus projetos, a divulgação de informações falsas, ou de crianças sem autorização dos responsáveis, é terminantemente proibida.

4) Contratação de colaboradores e prestadores de serviço:

- O nosso relacionamento com parceiros e terceiros é baseado em práticas legais, éticas e justas. Os processos de escolha e contratação de parceiros e terceiros são sempre pautados por critérios técnicos e objetivos, observando nossas políticas internas e a legislação aplicável, em especial a legislação anticorrupção. Não admitimos fraudes em processos de contratação, nem a adoção de critérios subjetivos e pessoais.
- Devemos priorizar a contratação de parceiros e terceiros que mantenham boa reputação no mercado e, obrigatoriamente, que não estejam envolvidos em:
 - ✓ Trabalho infantil, em condições análogas à de escravo ou qualquer forma de violação a direitos humanos, incluindo exploração sexual de crianças e adolescentes.
 - ✓ Práticas de discriminação em todas as suas formas.
 - ✓ Fraudes e manipulações de procedimentos licitatórios ou de contratos com o poder público.
 - ✓ Atos lesivos à administração pública.

5) Avaliação e demissão de colaboradores e rescisão com prestadores de serviço:

- Gestores(as) ou coordenadores(as) devem tratar de forma profissional, direta e transparente qualquer problema com equipes ou terceiros, por meio de conversas e feedbacks claros, objetivos e respeitosos, apontando as preocupações e buscando pactuar uma solução antes de uma decisão definitiva.
- Qualquer desligamento ou rescisão contratual deve ser aprovada pela direção do INDES.

- Ao realizar eventual desligamento de pessoas ou a rescisão com terceiros, deve ser respeitada a privacidade da pessoa, realizando uma conversa em ambiente privado e sem a presença de terceiros. A decisão deve ser sempre pautada em critérios objetivos, e não subjetivos, pessoais e/ou discriminatórios.

6) Assédio Moral e Sexual nas relações profissionais:

- Repudiamos qualquer forma de assédio moral e sexual em nossas atividades.
- Consideramos como assédio moral a exposição de alguém a situações humilhantes e/ou constrangedoras no desempenho de suas atividades profissionais, tais como:
 - ✓ Desqualificar pública ou privadamente algum membro da equipe em função de alguma ideia ou prática de baixa eficiência.
 - ✓ Cometer bullying em razão de hábitos ou características pessoais.
 - ✓ Repreender de forma grosseira membro da equipe, especialmente na presença de outras pessoas.
- Consideramos como assédio sexual constranger alguém com o objetivo de obter favorecimento sexual por meio de solicitações, insinuações ou qualquer manifestação nesse sentido, por exemplo:
 - ✓ Fazer comentários e insinuações relacionados a aparência/forma física, vestimenta etc.
 - ✓ Realizar contatos físicos indesejados pela outra pessoa.
 - ✓ Realizar convites para programas e/ou atividades não profissionais ou constrangedoras.
- É obrigação de todo colaborador ou terceirizado reportar de imediato à direção do INDES qualquer situação de assédio que observar.

7) Pontualidade:

- Qualquer colaborador ou terceirizado no exercício da atividade profissional deverá ser sempre pontual. O INDES entende a pontualidade da seguinte forma:
 - ✓ Estar com a pauta/conteúdo da reunião (presencial ou virtual), organizada e preparada antes do início da mesma.
 - ✓ Quando presencial: estar no local combinado com antecedência, com equipamento e material adequado e demais afazeres finalizados.
 - ✓ Quando virtual: estar em local adequado, com o equipamento testado, materiais e arquivos disponíveis e demais afazeres finalizados.

8) Vestimenta:

- A equipe é a imagem do INDES, projeto e/ou financiador. Dessa forma, todas as pessoas devem estar com vestimenta adequada e profissional, tanto nas interações presenciais quanto virtuais. Considera-se vestimenta adequada:
 - ✓ Uniforme quando determinado pelo projeto.
 - ✓ Camisa, vestido com manga e neutro.
 - ✓ Quando em viagem, porém em horários alternativos à atividade profissional, é permitido usar camiseta e bermuda, **sendo proibido** o uso de shorts, regatas e análogos.
 - ✓ Quando em viagens, a preocupação com a vestimenta deve acontecer durante todo o período da viagem.
- Não será admitida qualquer interação em nome do projeto ou do INDES que gere uma imagem antiprofissional ou inadequada.

9) Utilização de substâncias psicoativas:

- Nenhum colaborador ou terceirizado está autorizado a consumir álcool e drogas, ou estar sob influência deles, no local de trabalho ou onde e durante estiver realizando suas atividades.
- Quando em viagens a trabalho, durante todo o período o uso é proibido.
- O consumo de álcool em ocasiões específicas como, por exemplo, eventos de final de ano, almoços de negócios ou similares não poderá, de nenhuma forma, prejudicar o desempenho da atividade ou ensejar qualquer tipo de prejuízo à imagem do INDES, do projeto ou do financiador.

10) Reuniões e eventos virtuais:

- Em caso de reunião virtual, a pessoa deve:
 - ✓ estar parada, nunca em movimento
 - ✓ em local apropriado a atividade profissional, com câmera ligada e internet de qualidade
 - ✓ Sem realizar outras atividades domésticas ou maternais.
 - ✓ sem interferência de sons externos
 - ✓ usando fundo da tela do projeto, fundo neutro ou desfocado.

11) Doações, patrocínios, subvenções, convênios:

- Não realizamos nem recebemos doações, subvenções ou patrocínios relacionados a atividades ilícitas.

- Todo recurso recebido e destinado pelo INDES deve ser sempre realizado de forma transparente e de acordo a legislação, políticas internas, e lançados na contabilidade do INDES.
- Não realizamos doações políticas para candidatos ou partidos políticos, nem usamos equipamentos, materiais ou meios de comunicação para apoiar candidatos ou campanhas políticas.
- Respeitamos o direito de nossos colaboradores e terceiros se candidatarem a cargos políticos, porém proibimos qualquer campanha política durante a sua atividade profissional.
- Caso o colaborador ou terceiro seja eleito ou alocado em partidos políticos ou cargos públicos, é necessário comunicar o INDES, que providenciará o término do contrato.

12) Brindes e presentes:

- Não toleramos o oferecimento e/ou recebimento de presentes como forma de influenciar decisões de negócios ou para viabilizar pagamentos indevidos.
- Brindes podem ser enviados com a aprovação da Presidência do INDES a depender do contexto. São considerados brindes os bens que geralmente não possuem valor comercial relevante e são distribuídos em caráter geral, a título de cortesia, propaganda e que contenham o logotipo da empresa que o oferece (ex.: canetas, bonés, agendas, calendários, chaveiros etc.).
- Consideramos como presentes bens de valor comercial ou hospitalidades, incluindo convites para eventos de lazer (ex.: shows, eventos esportivos e similares, refeições de negócios e despesas de viagens). Oferecer e/ou receber presentes pode dar a impressão de favoritismo ou influenciar a nossa capacidade em executar o trabalho de forma ética e íntegra, ainda que de forma inconsciente. Como regra geral, todo colaborador ou terceirizado está proibido de dar e receber presentes de terceiros, exceto com expressa aprovação da presidência do INDES.
- Se for inconveniente ou inapropriado recusar ou devolver um presente, orientamos que comuniquem à Presidência para obter mais orientações.

13) Evitando o conflito de interesse:

- Não tome decisões caso você tenha um interesse pessoal e não use o seu cargo para obter proveitos pessoais ou para seus familiares e amigos. Se você tem interesse pessoal avise seu supervisor direto.
- Nossos colaboradores e terceiros têm o dever de evitar que interesses pessoais interferiram na capacidade de tomar decisões de forma imparcial e exclusivamente em função do melhor interesse do INDES.
- Nossos colaboradores e terceiros devem divulgar prontamente à presidência qualquer situação de conflito de interesses.

14) Imagem e reputação:

Todos nós somos responsáveis por preservar a imagem e reputação do INDES, pois são nossos patrimônios mais importantes.

- Devemos atuar sempre com **moderação** e **respeito** em suas atividades perante o público externo.
- Não é permitido manifestar-se em nome do INDES nem de seus clientes, patrocinadores e financiadores, quando não habilitado ou expressamente autorizado, tampouco divulgar qualquer informação que ainda não seja pública ou que deva ser tratada por nossos canais oficiais.

15) Uso de equipamentos, sistemas e guarda da informação:

- Devemos cuidar e assegurar o uso eficiente dos equipamentos que lhes são confiados, tais como computadores, aparelhos celulares, veículos etc. Eventual perda, dano, furto e roubo deve ser imediatamente reportado para seus gestores.
- Os equipamentos do INDES devem ser utilizados exclusivamente para assuntos relacionados com as nossas atividades.
- Suspeitas de invasão nesses dispositivos devem ser imediatamente comunicadas ao seu gestor.
- Os sistemas eletrônicos, incluindo e-mail corporativo, aplicativos de comunicação e arquivos em nuvem, bem como equipamentos eletrônicos, tais como notebooks e aparelhos celulares, são de propriedade do INDES e estão à disposição dos colaboradores e terceiros como ferramentas de trabalho.
- Todos os arquivos, documentos, imagens e vídeos relacionados às nossas atividades devem ser obrigatoriamente salvos na nuvem, em pastas



compartilhadas pelo INDES, cujo acesso ocorre por meio de um e-mail e senha definido pelo INDES.

- Se houver a edição de um arquivo ou documento fora da pasta do INDES, o colaborador ou terceirizado tem o **prazo de 24 horas para subir o conteúdo na pasta da organização**, sob pena de responsabilização pela guarda irregular de conteúdos e por eventuais danos decorrentes e futuros.

16) Proteção e respeito à propriedade intelectual:

A nossa propriedade intelectual é um bem valioso que suporta as nossas atividades e gera confiança em nossos públicos de relacionamento. Os materiais e documentos produzidos por nossos colaboradores e terceiros, no âmbito das nossas atividades e projetos, e da legislação aplicável, são de propriedade intelectual do INDES e devem ser tratados com o devido cuidado e atenção.

17) Tratamento de informações confidenciais:

- É necessário proteger a confidencialidade das informações sensíveis a que nossos colaboradores, terceiros e determinados públicos de relacionamento tenham acesso em virtude de nossos projetos.
- Essas informações nem sempre são conhecidas publicamente e, por isso, não podem ser utilizadas ou divulgadas sem expressa autorização do INDES.
- Em alguns casos, o compartilhamento da informação confidencial deverá ser precedido da assinatura de acordo de não confidencialidade entre as partes envolvidas.

Nunca divulgue para terceiros informação confidencial ou privilegiada sem verificar previamente com o seu gestor.

- Em nossas atividades é inadmissível utilizar para fins particulares ou repassar a terceiros: tecnologias, metodologias, know-how, conteúdos, arquivos, ou informações de propriedade do INDES sem autorização prévia.
- Orientamos os colaboradores e terceiros a procurarem os seus gestores caso tenham dúvidas se determinadas informações são confidenciais ou privilegiadas.

Lembramos que algumas atitudes são fundamentais para a proteção de nossas informações:

- Atuar como exemplo para os outros colaboradores e terceiros.

- Ter cuidado com o que dizemos e atenção a quem está ao nosso redor e ao que essas pessoas podem ver e ouvir.

18) Como protegemos nossos dados:

- Nós cumprimos a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e, portanto, protegemos os dados pessoais e as informações de nosso público de relacionamento e adotamos medidas de segurança, técnicas e administrativas adequadas e preventivas, a fim de evitar riscos de destruição, perda ou de acesso não autorizado.
- Nós garantimos que os dados pessoais são tratados de forma lícita e respeitamos os direitos dos titulares desses dados. Reforçamos que apenas os dados necessários para os propósitos explícitos e legítimos definidos são coletados, sendo armazenados apenas pelo período necessário para o exercício de direitos ou o cumprimento de obrigações legais.

O colaborador ou terceirizado tem a obrigação de alertar seu gestor se observar que essas regras eventualmente não estejam sendo observadas, objetivando que sejam adotadas medidas corretivas imediatas.

COMO REPORTAR AS NOSSAS PREOCUPAÇÕES:

Violações ou suspeitas de violações ao Código de Conduta devem ser relatadas imediatamente.

Estamos comprometidos em promover um ambiente em que nossos colaboradores, terceiros e/ou públicos de relacionamento possam defender suas opiniões e levantar suas preocupações sobre comportamentos que violem este Código, e a legislação aplicável. O seu relato é muito importante para que nós possamos detectar estas situações e adotar todas as medidas necessárias para garantir a correta aplicação de nosso Código. Para comunicar uma violação ou suspeita de violação, nossos colaboradores, terceiros e/ou públicos de relacionamento podem enviar e-mail para: gestao@idsustentavel.org.br.

Você pode comunicar a sua preocupação de forma identificada ou anônima, também na página idsustentavel.org.br/codigo-de-conduta.

Os relatos são recebidos apenas pela presidência do INDES, que garante:

- total sigilo da identidade da pessoa que realizou o relato, caso ela queira.

- que não haverá qualquer tipo de retaliação, assegurando a proteção aos que, de forma apropriada e de boa-fé, apresentam preocupações e dúvidas.

Não haverá qualquer tipo de retaliação a quem levanta uma preocupação ou auxilia nas apurações de suspeitas de violações. A retaliação pode se revelar de várias formas, tais como assédio, exclusão de reuniões, avaliações de desempenho etc. Caso algum de nossos colaboradores ou terceiros acredite ter sofrido retaliação por parte de uma coordenação ou gestão, por relatar um problema, orientamos que comunique imediatamente a Presidência do INDES, pois isso será tratado como violação deste Código.

Como será tratada uma denúncia?

Antes de se adotar qualquer medida, e caso a pessoa deseje, haverá um alinhamento junto à pessoa denunciante, sobre possíveis ações de apuração dos fatos. Apenas após o denunciante se sentir confortável com tais medidas de apuração, elas serão tomadas. Nenhuma medida punitiva ou corretiva será adotada antes dos fatos serem suficientemente apurados.

Nós também encorajamos nossos colaboradores, terceiros e públicos de relacionamento a buscarem esclarecimentos todas as vezes em que este Código não puder oferecer respostas claras para situações concretas envolvendo assuntos de ética, conduta e integridade.

CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA:

A violação de qualquer item deste Código configura o descumprimento dos deveres do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, e levará a abertura de procedimento de irregularidades, podendo sujeitar as pessoas denunciadas a medidas disciplinares, o seu desligamento ou rescisão do contrato de prestação de serviços, a depender da gravidade dos fatos apresentados.

ADMINISTRAÇÃO DESTE CÓDIGO:

Este Código entrou em vigor em 3 de fevereiro de 2025, permanecendo vigente por prazo indeterminado. Todos os colaboradores e terceiros deverão realizar o



treinamento do Código, bem como se certificar de que leram, compreenderam e se comprometem com as suas disposições.

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO:

Declaro que eu li e compreendi este Código, e me comprometo a observá-lo na sua íntegra, no desempenho de minhas atividades.

Declaro, ainda, que não violarei, direta ou indiretamente, qualquer disposição deste Código, e que caso eu tome conhecimento de quaisquer violações a este código, informarei imediatamente a presidência do INDES.

Assinatura: _____

Nome completo: _____

CPF: _____