

Código de Ética e Integridade

RGM Informática LTDA. (RGM)

INTRODUÇÃO

A RGM Informática LTDA (RGM), fundada em 1995, possui uma filosofia de trabalho consistente e fundamentada, com o objetivo de entregar soluções de TI para o setor público e privado em todas as regiões do Brasil.

Temos como principal missão o **comprometimento com a inovação** visando **garantir o sucesso dos projetos** e, conseqüentemente, **entregar o retorno financeiro esperado aos nossos clientes**.

Para atingir nossos objetivos e entregar nossos serviços com a qualidade almejada, seguimos nossos valores internos, que nos servem de guia:

- **Liberdade criativa:** Nossas equipes sempre terão autonomia para inovar e aplicar sua criatividade visando melhorar nossa eficiência e eficácia;
- **Foco no lado humano:** Entendemos que projetos são o resultado do empenho de pessoas, e valorizamos essas pessoas acima de tudo. Um time satisfeito e seguro é um time campeão;
- **Conformidade Legal e Regulatória:** Buscamos estarmos em rigorosa aderência às leis e regulamentações locais e nacionais, garantindo que nossa operação seja pautada pela ética e pela integridade corporativa da nossa empresa;
- **Atendimento ao Cliente:** Compromisso com a satisfação do cliente, fornecendo um excelente atendimento, respondendo prontamente às necessidades dos clientes e oferecendo suporte técnico confiável.

Visando colocar em uso um guia ético e de integridade para direcionar nossas estratégias, esforços e tomadas de decisões, o Comitê de Ética e Integridade da RGM elaborou este Código de Ética e Integridade (CÓDIGO), onde estabelecemos critérios de integridade, ética e excelência corporativa, que devem ser respeitados, integralmente, por todos os nossos funcionários e parceiros de negócio.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DIREITOS HUMANOS

Na RGM reconhecemos que os Direitos Humanos são o conjunto de prerrogativas baseadas na dignidade humana, cuja realização eficaz é essencial para o desenvolvimento integral da pessoa.

Sendo assim, estabelecemos como regras básicas:

- I. Mostramos uma conduta leal, respeitosa, diligente e honesta;

- II. Respeitamos a dignidade das pessoas, bem como sua liberdade e privacidade;
- III. Não permitimos comportamentos verbais, físicos ou visuais que ameacem a dignidade e o respeito;
- IV. Temos o compromisso de promover e manter um ambiente de trabalho no qual sejam condenados, proibidos e sancionados todos os tipos de assédio, violência e intimidação ou qualquer outra atividade que ameacem a dignidade e o respeito de nossos colaboradores;
- V. Promovemos a inclusão para que a diversidade de nossos colaboradores possa fornecer valor em um ambiente de direitos e obrigações equitativos;
- VI. Não discriminamos às pessoas fazendo alguma distinção, exclusão, restrição ou preferência que não seja objetiva, racional ou proporcional e cujo objetivo ou resultado seja impedir, restringir, prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos e liberdades humanas, por qualquer motivo, incluindo de origem, raça, estado civil, idade, ponto de vista, gênero, credo, tribal, associação ou filiação sindical, etnia, classe social ou econômica, gravidez, identidade de gênero, orientação sexual, condição de saúde, deficiência ou nacionalidade.

Estamos comprometidos em crescer como uma organização de alto desempenho, na qual o talento, a cultura e a liderança são os principais impulsionadores do desenvolvimento do nosso pessoal e do cumprimento de nossos objetivos estratégicos. Deste modo, buscamos promover o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores, e proporcionar-lhes a capacitação e os recursos necessários para garantir segurança e sucesso no trabalho.

- VII. Nós valorizamos, respeitamos e protegemos as pessoas que trabalham na RGM;
- VIII. Não permitimos o trabalho forçado, apoiamos a erradicação do trabalho infantil e cumprimos as leis aplicáveis em relação à contratação de menores de idade.
- IX. Consideramos que a integridade física, a segurança e a saúde no trabalho de nossos colaboradores são tão importantes quanto qualquer outra atividade e objetivo da empresa;
- X. Tomamos as medidas necessárias para garantir que os seguintes objetivos de saúde e segurança no trabalho sejam cumpridos, tais como:
 - Fornecer e manter lugares de trabalho seguros e saudáveis;
 - Proporcionar e manter um ambiente de trabalho adequado;
 - Desenvolver uma cultura de segurança entre os trabalhadores;
 - Fornecer ferramentas necessárias em situações que requerem realizar teletrabalho.
- XI. Acreditamos que um ambiente de trabalho eficaz e seguro depende também de parâmetros sustentáveis de carga de trabalho e, para tanto, elaboramos e mantemos

nossas regras de bem-estar em ambiente de trabalho em nossa POLÍTICA DE TRABALHO SUSTENTÁVEL E BEM-ESTAR, que podem ser conhecidas e devem ser seguidas por todos. O nosso time interno tem acesso à essa política a qualquer momento, através do nosso time de Recursos Humanos.

CLÁUSULA SEGUNDA – CUMPRIMENTO LEGAL E REGULATÓRIO

Assumimos o compromisso de cumprir todas as leis e regulamentos pertinentes à nossa atividade empresarial, incluindo não só a observância às normas técnicas, regulamentos ambientais e trabalhistas, como também a todas as leis brasileiras que discorram sobre integridade empresarial, ética nos negócios e compliance corporativo, em especial:

- I. **Lei de Licitações** (Lei nº 8.666/1993 e Lei nº 14.133/2021): estabelecem as normas gerais para as licitações e contratos administrativos, incluindo procedimentos para a aquisição de bens e serviços pelo setor público;
- II. **Lei do Pregão** (Lei nº 10.520/2002): estabelece regras específicas para a modalidade de licitação denominada pregão, que é amplamente utilizada para a aquisição de bens e serviços;
- III. **Lei de Improbidade Administrativa** (Lei nº 8.429/1992): trata de atos de improbidade praticados por agentes públicos e privados que causem prejuízos ao erário e a moralidade administrativa;
- IV. **Lei Anticorrupção** (Lei nº 12.846/2013): estabelece a responsabilidade objetiva de pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública, incluindo práticas de corrupção;
- V. **Lei de Conflito de Interesses** (Lei nº 12.813/2013): regula situações de conflito de interesses de agentes públicos;
- VI. **Lei de Defesa da Concorrência** (Lei nº 12.529/2011): estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica.

Não toleramos práticas ilegais associadas a qualquer um dos dispositivos legais brasileiros, citados ou não neste CÓDIGO.

CLÁUSULA TERCEIRA – RECURSOS DA EMPRESA

Temos a responsabilidade de proteger e utilizar adequadamente os ativos da empresa, assim como de buscar o melhor aproveitamento dos recursos atribuídos.

- I. Protegemos e preservamos os ativos da RGM e aqueles que usamos em nome da empresa;
- II. Utilizamos os ativos da empresa de forma eficiente a fim de contribuir para a realização de seus objetivos;

- III. Utilizamos o nome ou os recursos da RGM com responsabilidade, buscando sempre e somente o benefício da empresa.

Protegemos e preservamos todas as informações que geramos, obtemos e tratamos, sejam próprias ou de terceiros, como um ativo da empresa com responsabilidade, ética e de acordo com as leis aplicáveis à nossa operação e com os sistemas autorizados pela administração.

- IV. Não divulgamos e evitamos o vazamento de informações privilegiadas e/ou confidenciais a pessoas não autorizadas, em conformidade com as leis vigentes;
- V. Não fazemos nenhum comentário, inclusive no meio familiar ou em redes sociais, sobre atividades que realizamos dentro da RGM, que possa prejudicar as mesmas ou aqueles que fazem parte dela;
- VI. Os porta-vozes oficiais da RGM são as únicas pessoas autorizadas a fornecer informações sobre a empresa para os meios de comunicação;
- VII. Não divulgamos qualquer tipo de informação confidencial, incluindo aquelas relacionadas a segredos industriais e intelectuais, processos, métodos, estratégias, planos, projetos, dados técnicos, de mercado ou de qualquer outro tipo. Mantemos a confidencialidade de tais informações mesmo quando nossa relação de trabalho com a RGM tenha finalizado, bem como com as informações confidenciais dos clientes que atendemos anteriormente;
- VIII. Temos consciência da responsabilidade compartilhada por todos, na proteção e na preservação da segurança das informações que gerenciamos;
- IX. Utilizamos e protegemos com responsabilidade as contas de acesso e senhas atribuídas a recursos tecnológicos.

CLÁUSULA QUARTA – RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS PÚBLICOS

O relacionamento de nossa empresa com órgãos públicos é de fundamental importância para a integridade de nossas operações e a manutenção de nossa reputação no mercado.

Para garantir que nossas interações com o setor público sejam conduzidas de maneira ética e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, estabelecemos as seguintes regras:

- I. Todos os procedimentos e interações com órgãos públicos devem obedecer rigorosamente às leis, regulamentos e normas aplicáveis;
- II. Todos os funcionários e representantes da empresa devem agir com transparência, integridade e honestidade ao lidar com órgãos públicos. Isso inclui a divulgação completa e precisa de informações relevantes;
- III. A empresa proíbe estritamente qualquer forma de corrupção, suborno ou pagamento indevido a agentes públicos. Não é permitido oferecer, prometer ou conceder vantagens indevidas para influenciar decisões governamentais;

- IV. Nossa empresa tratará todos os órgãos públicos com igualdade, respeito e sem discriminação, independentemente de seu tamanho, influência ou localização geográfica;
- V. Funcionários e representantes da empresa devem evitar conflitos de interesse ao lidar com órgãos públicos. Qualquer situação que possa criar um conflito deve ser prontamente identificada e resolvida;
- VI. Nas licitações e processos de contratação pública, a empresa competirá de maneira justa e ética. Não é permitido manipular ou distorcer o processo de seleção para obter vantagens injustas;
- VII. Toda comunicação com órgãos públicos deve ser conduzida por meio dos canais oficiais estabelecidos e autorizados pela empresa. Não é permitido o uso de meios não autorizados para influenciar decisões governamentais;
- VIII. Todas as interações com órgãos públicos devem ser devidamente registradas e documentadas de forma precisa e completa. Isso inclui contratos, correspondências, relatórios e outras formas de comunicação;
- IX. A empresa respeitará integralmente as decisões e políticas governamentais, mesmo que não esteja de acordo com elas. Qualquer desacordo com uma decisão governamental deve ser tratado de maneira legal e ética.

A empresa reconhece que, em algumas situações, é comum trocar presentes e brindes com representantes de órgãos públicos como gesto de cortesia. No entanto, é fundamental que essas práticas sejam conduzidas de forma transparente, ética e em conformidade com as leis e regulamentos. Para isso, as seguintes diretrizes devem ser sempre observadas ao tratarmos sobre o tema:

- X. Presentes e brindes devem ser de valor moderado e não devem influenciar indevidamente a tomada de decisões dos representantes de órgãos públicos;
- XI. Qualquer presente ou brinde oferecido ou recebido deve ser registrado de forma transparente e precisa. Os registros devem incluir a descrição do item, o valor aproximado, a data e os nomes das partes envolvidas;
- XII. Presentes e brindes não devem ser usados como suborno disfarçado para obter vantagens impróprias de órgãos públicos;
- XIII. Todos os órgãos públicos devem ser tratados com igualdade e justiça em relação a presentes e brindes. Não é permitido favorecer um órgão em detrimento de outros;
- XIV. Funcionários e representantes da empresa devem evitar situações em que eventualmente possam receber presentes ou brindes de órgãos ou gestores públicos. Quando ocorrer o recebimento de brindes e presentes, os mesmos devem ser registrados e doados a instituições de caridade, sendo proibida a manutenção da posse desses itens por qualquer colaborador da RGM.

O cumprimento rigoroso dessas regras é essencial para assegurar que nosso relacionamento com órgãos públicos seja conduzido de maneira ética e transparente.

CLÁUSULA QUINTA – RELACIONAMENTO COM PARCEIROS DE NEGÓCIO

Entendemos que a eficácia das regras definidas neste CÓDIGO só será completa se elas se estenderem aos parceiros de negócio associados à RGM durante nossos relacionamentos empresariais.

Todos os produtos e serviços que entregamos a nossos clientes podem depender, de maneira direta ou indireta, de terceiros com quem nos relacionamos para cumprir nossos objetivos empresariais.

Dessa forma, compreendendo que fazemos parte de uma cadeia de valor, nos comprometemos em operar apenas em conjunto com parceiros de negócio que concordem com as regras aqui definidas e se comprometam em exercer seus respectivos papéis associados a nossos serviços de acordo com elas.

Todo o ciclo de relacionamento com esses parceiros de negócio deverá ser guiado pelas regras aqui definidas e deverão ser balizadas pelos princípios da ética, integridade corporativa, transparência e honestidade que tanto valorizamos. Esses princípios devem ser aplicados desde a seleção dos parceiros até o recebimento e entrega de produtos e serviços realizada em conjunto com eles, passando por toda a gestão contratual, financeira e de relacionamento entre as partes.

Este CÓDIGO deve ser apresentado a novos e antigos parceiros de negócio e deve ser compatível com a estratégia operacional deles.

CLÁUSULA SEXTA – CONFORMIDADE E DENÚNCIAS

A observância às regras definidas neste CÓDIGO será monitorada de forma constante, e, para tanto, mantemos canais de comunicação específicos para relatar preocupações éticas e questões de conformidade. Esses canais incluem um canal de denúncias anônimas, meios de contato direto com a liderança ou o departamento de Recursos Humanos e estarão sempre publicados de forma abrangente e gratuita no nosso website corporativo, no endereço: <https://rgm.com.br/integridade>.

Todas as denúncias, independentemente de sua natureza, serão tratadas com a máxima confidencialidade. Proibimos estritamente qualquer forma de retaliação contra aqueles que relatarem preocupações éticas de boa fé.

Todos os funcionários têm a responsabilidade de relatar comportamentos que entendam ser antiético ou que estejam em desacordo com as normas de conformidade aqui estabelecidas.

Todas as denúncias serão prontamente investigadas de maneira imparcial e objetiva pelo Comitê de Ética e Integridade da RGM.

Nos comprometemos a manter todos os envolvidos informados sobre o progresso das investigações e as medidas adotadas para resolver as preocupações relatadas.

Nosso Comitê de Ética e Integridade acompanhará o progresso das ações corretivas para garantir que as questões sejam adequadamente resolvidas e tomará medidas para prevenir a recorrência de problemas semelhantes.

CLÁUSULA SÉTIMA – CONSEQUÊNCIAS POR VIOLAÇÕES

É fundamental que todos os funcionários, representantes e colaboradores estejam cientes das consequências que podem surgir em caso de violações às regras definidas neste CÓDIGO, pois essas medidas visam manter a integridade, a conformidade e a reputação da nossa empresa.

Essas medidas serão aplicadas sempre em concordância com a legislação vigente e podem incluir uma ou mais ações dos tipos:

- I. **Comunicação de consequências:** Todas as partes envolvidas em violações éticas ou de conformidade serão informadas sobre as ações tomadas e as consequências decorrentes de suas ações;
- II. **Responsabilização individual:** Qualquer funcionário, representante ou colaborador da empresa que violar as regras éticas e de conformidade poderá ser pessoalmente responsabilizado por suas ações;
- III. **Ações corretivas:** Quando uma violação é confirmada, tomaremos medidas corretivas apropriadas para corrigir a situação. Essas ações podem incluir treinamento adicional, revisão de procedimentos ou outras medidas para evitar que a violação se repita;
- IV. **Medidas disciplinares:** Em casos mais graves de violação ética ou de conformidade, medidas disciplinares serão aplicadas. Isso pode incluir advertências, suspensões, redução de remuneração ou demissão, dependendo da gravidade da violação;
- V. **Reparação de danos:** Quando a violação causar prejuízos à empresa, aos clientes, ou a terceiros, a pessoa responsável poderá ser obrigada a reparar os danos causados;
- VI. **Denúncias maliciosas:** Qualquer tentativa de denúncia maliciosa, difamação ou relatos intencionais de informações falsas será tratada com a devida seriedade e poderá resultar em ações disciplinares contra o autor;
- VII. **Responsabilidade legal:** Em casos de violações graves que envolvam a quebra da lei, a empresa cooperará plenamente com as autoridades legais e pode tomar medidas legais adicionais para proteger seus interesses.

A transparência e a consistência na aplicação das consequências por violações são fundamentais para a manutenção de um ambiente de trabalho ético e para a proteção da nossa reputação. Nossa empresa reafirma seu compromisso com a integridade e a conformidade, ao mesmo tempo em que assegura que todas as violações sejam tratadas com justiça e responsabilidade.

CLÁUSULA OITAVA – TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

Reconhecemos a importância do constante aprimoramento dos nossos funcionários, representantes e colaboradores em relação a questões éticas, conformidade e responsabilidade social.

Entendemos que a eficiência e eficácia do nosso Programa de Ética e Integridade, do qual este CÓDIGO é parte integrante, depende da sua capilaridade e da conscientização de nossos colaboradores.

Dessa forma, todos os funcionários, representantes e colaboradores devem participar de treinamentos regulares em ética, conformidade e responsabilidade social de acordo com as regras definidas neste CÓDIGO e com temas correlatos.

Esses treinamentos visam fornecer conhecimento atualizado sobre as regras e regulamentos que afetam a nossa atuação no mercado como um todo, e em especial com o setor público.

Cabe à RGM fornecer acesso a recursos educacionais, incluindo materiais, palestras, cursos e tutoriais, que abordem questões éticas, de conformidade e de integridade relevantes para as operações da empresa.

Líderes e supervisores da empresa receberão treinamento adicional para capacitá-los a liderar pelo exemplo, promover uma cultura ética e apoiar o desenvolvimento ético dos membros de suas equipes.

Vale ressaltar que a educação em ética e conformidade não é um evento único, portanto, promoveremos reciclagem e a atualização regulares para garantir que todos estejam atualizados sobre as melhores práticas e mudanças nas leis e regulamentos.

CLÁUSULA NONA – REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DESTE CÓDIGO

Nos comprometemos a revisar e atualizar regularmente as políticas, procedimentos e regulamentos relacionados à ética e à conformidade, garantindo que todos os funcionários estejam cientes das mudanças.

Este CÓDIGO deve ser revisado ao menos 1 (uma) vez a cada 2 (dois) exercícios de nossa atividade, e, se tal revisão gerar modificações em qualquer uma de suas cláusulas, essas modificações só deverão ser consideradas válidas após aprovação formal do Comitê de Ética e Integridade da RGM e publicação da nova versão para todos nossos colaboradores tomarem ciência formal sobre ela.

CLÁUSULA DÉCIMA – COMPROMISSOS DOS COLABORADORES

Cabe a todos os colaboradores da RGM tomarem ciência formal sobre as regras definidas neste CÓDIGO e se submeterem a elas, sob pena de consequências por violação dessas regras conforme definido aqui.

A efetividade deste CÓDIGO só ocorrerá mediante sua total implementação em todos os níveis hierárquicos de nossa empresa, sem distinção de cargos, tempo de vínculo com a RGM ou qualquer outro parâmetro.

Este CÓDIGO deve ser obedecido por todos!

Versão: 2.1

Início de vigência desta versão do documento: 01 de agosto de 2026