



 TOYOTA TSUSHO GROUP

倫
理
規
範

Código de Ética

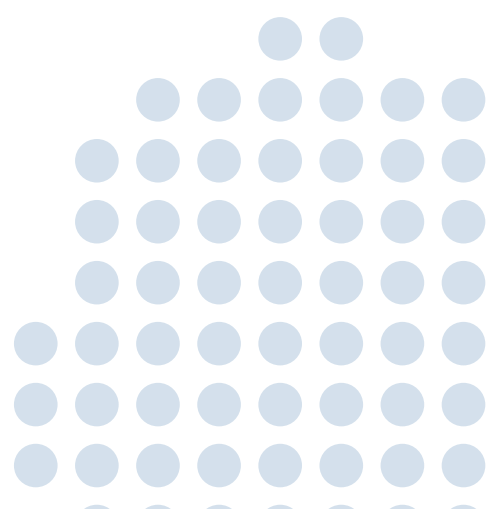
América do Sul





KAIZEN
SHOKON
TRANSPARÊNCIA
ÉTICA
DIVERSIDADE
TEAM POWER
SEGURANÇA

SUSTENTABILIDADE
CONFORMIDADE
VALORES
PROTEÇÃO
GENCHI
INTEGRIDADE
INCLUSÃO
GENJITSU
MORAL
GENBUTSU



Missão, Visão, Valores!



SHOKON

Determinação e paixão pelo cumprimento de metas!



SEGURANÇA

Uma preocupação de todos, a todo momento!



GENCHI, GENBUTSU, GENJITSU

Ver e checar os fatos com os próprios olhos, para tomada de decisões precisas!



TEAM POWER

Time unido e trabalho em equipe!



KAIZEN

Melhoria contínua!

Filosofia Corporativa

Viver e prosperar em conjunto com as pessoas, a sociedade e o Planeta, nosso objetivo é ser uma empresa de geração de valor que contribui para a criação de uma sociedade próspera.

Guia Comportamental

Como um bom cidadão corporativo, conduziremos atividades empresariais abertas e justas; seremos socialmente responsáveis empenhados na conservação do meio ambiente; seremos criativos e empenhados em prover valor agregado; e respeitaremos as pessoas nos empenhando para criação de um ambiente de trabalho envolvente.



"Shokun"
A paixão pelos negócios

"Genchi, Genbutsu, Genjitsu"
On sight, hands on, in touch

"Teampower"
Teamwork

The Toyota Tsusho Group Way

OS 10 PRINCÍPIOS



Estamos comprometidos com a “SEGURANÇA” para criarmos um ambiente de trabalho saudável e seguro!

Iremos cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis; incluindo a lei anticorrupção, antitruste e da concorrência, e as leis e regulamentos comerciais!



Estamos comprometidos em elaborar relatórios financeiros precisos!

Somos responsáveis pelo cumprimento de todas as regras da empresa!



Vamos agir com integridade, honestidade e transparência, e proteger e desenvolver a confiança entre todas as partes interessadas!

Vamos contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade!



Vamos promover e prosseguir atividades corporativas ambientalmente amigáveis!

Vamos agregar valor através da inovação e “Kaizen” (melhoria contínua)!



Nós respeitaremos os Direitos Humanos!

Vamos abraçar a diversidade e inclusão dentro de nossa empresa e sociedade!



Capítulo 1 - Aplicabilidade e Princípios Gerais.....	Página 4
Capítulo 2 - Normas sobre Relacionamento Interno e Externo.....	Página 6
Capítulo 3 - Normas sobre Segurança.....	Página 8
Capítulo 4 - Normas sobre Patrimônio.....	Página 9
Capítulo 5 - Normas sobre Sustentabilidade Ambiental.....	Página 10
Capítulo 6 - Canais de Denúncias.....	Página 10
Capítulo 7 - Responsáveis pelo Compliance.....	Página 11
Capítulo 8 - Sanções Disciplinares.....	Página 12
Capítulo 9 - Procedimento Disciplinar.....	Página 13



Capítulo 1 - Aplicabilidade e Princípios Gerais

1. Este Código de Ética (“Código”) é aplicável a todas as empresas subsidiárias da Toyota Tsusho Corporation na América do Sul, doravante denominadas em conjunto e indistintamente de “Companhia”, portanto todos os seus empregados, diretores, conselheiros, prestadores de serviços, prepostos e fornecedores (“Colaboradores”), independentemente do nível hierárquico, devem observá-lo, e deve ser interpretado segundo o Código Global de Conduta e Ética do Grupo Toyota Tsusho (C.O.C.E.).



2. Os Colaboradores devem observar ainda as demais diretrizes de conduta de sua respectiva Companhia, previstas nas políticas internas existentes, que são consideradas complementares a este Código, como por exemplo, as Políticas Anticorrupção e Antitruste do Grupo Toyota Tsusho Regional América do Sul, além das demais políticas e procedimentos internos de cada uma, como por exemplo, mas não se limitando, à Política de Privacidade e Proteção de Dados, Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, dentre outras existentes.



3. Os 10 princípios do C.O.C.E., são orientações gerais de conduta que devem ser levadas em consideração quando da interpretação de qualquer norma prevista neste Código, bem como uma diretriz de conduta a ser adotada por todos os Colaboradores no desempenho de suas atividades e obrigações:

a) Princípio da Segurança em Primeiro Lugar: no desempenho de qualquer atividade, seja no ambiente profissional ou pessoal, os Colaboradores devem zelar pela preservação da integridade física e mental própria, de seus colegas, clientes, prestadores de serviços e de terceiros.

b) Princípio da B oa Fé e Bom Relacionamento: todos os Colaboradores, independentemente do nível hierárquico, devem agir sempre na melhor intenção, com o objetivo de manter bom relacionamento interno e externo, bem como em observância à legislação municipal, estadual e federal, em especial, mas não se limitando, às normas deste Código.

c) Princípio da Transparência: os Colaboradores devem dar plena ciência, uns aos outros, quanto à exata extensão de seus direitos e obrigações assumidos internamente ou perante clientes e fornecedores.

d) Princípio da Preservação do Patrimônio: todos os Colaboradores deverão preservar a integridade dos ativos e instalações da Companhia, tais como equipamentos eletrônicos, móveis, máquinas, eletrodomésticos, etc.

e) Princípio da Integridade Física e Moral: a imagem da Companhia, bem como de seus Colaboradores é inviolável, e ainda a condição física dos colaboradores é inviolável, isto é, deve ser mantida íntegra, sem qualquer prejuízo moral ou material. Portanto, todos os Colaboradores são responsáveis por garantir a preservação do nome e da identidade da Companhia e de seus próprios.

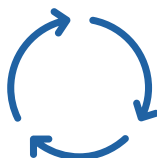
Capítulo 1

Aplicabilidade e Princípios Gerais

f) Princípio da Imparcialidade: todos os Colaboradores devem manter condutas imparciais, de forma a não privilegiar ninguém, garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento, mesmo nível de atendimento de acordo com os tipos de demandas.



g) Princípio do Desenvolvimento Sustentável: A Companhia tem como objetivo a preservação do planeta e atendimento das necessidades humanas atuais e para as próximas gerações, ou seja, a atividade desenvolvida pela Companhia deve ser explorada de forma sustentável e em respeito ao meio ambiente, bem como todos os Colaboradores devem ter como costume e cultura a preservação do ambiente em que vivem, seja dentro da Companhia, seja no Bairro ou na cidade em que vivem, contribuindo para um ambiente sadio, próspero e desenvolvido.



h) Princípio da Precisão de Informações Financeiras: Todos os colaboradores devem ter atenção e cuidado extra para verificar os números que são apurados e reportados, a fim de que tenhamos informações precisas, não enganosas e registros confiáveis. Devem ser observados os princípios contábeis aplicáveis, bem como os prazos de divulgação de tais informações financeiras.

i) Princípio da Melhoria Contínua: Crescer de forma sustentável e contribuir para a mudança da sociedade com a criação de novas ideias e valores melhorando continuamente as atividades corporativas através da (i) interligação e partilha de diferentes ideias, tecnologias e conhecimentos, através da rede global e cadeia de valor; (ii) melhoria contínua dos modelos de negócios e processos através das atividades de PDCA e Kaizen e (iii) expansão da inovação e Kaizen em toda cadeia de valor e novas áreas de negócios.



j) Princípio da Inviolabilidade de Informações Pessoais e Dignidade da Pessoa: Respeitar as pessoas, portanto, não tolerar qualquer abuso dos direitos humanos e preservar a inviolabilidade das informações e dos dados pessoais de clientes, fornecedores, colaboradores, visitantes e de quaisquer pessoas que a Companhia tenha acesso em função de sua atividade; não se envolver ou estar envolvido em qualquer negócio que seja contra a dignidade humana; não discriminar qualquer pessoa em razão da raça, cor, sexo, religião ou nacionalidade; não se envolver em atividades que explorem trabalho infantil, tráfico de seres humanos ou qualquer outro tipo de trabalho forçado ou involuntário; não tolerar qualquer forma de assédio; não lidar com qualquer pessoa que esteja engajada ou envolvida em quaisquer violações dos direitos humanos.

k) Princípio da Diversidade e Inclusão: Promover um ambiente de trabalho diversificado, onde pessoas de diferentes raças, nacionalidades, sexos e idades trabalhem ativamente juntos, com igualdade de oportunidades a todos os membros, independentemente da sua raça, nacionalidade ou sexo e comunicação aberta através e entre todos os níveis e membros da organização.

Capítulo 2 - Normas sobre Relacionamento Interno e Externo

4. A Companhia não irá tolerar, sob pena de aplicação das penalidades previstas neste Código:

a) Discriminação: Praticar ou incentivar a prática de qualquer ato de discriminação, seja por etnia, origem, idade, sexo, religião, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra forma de discriminação.

b) Coação: Praticar ou incentivar a prática de qualquer forma de intimidação, constrangimento, perturbação, importunação, seja moral, físico ou sexual.



c) Propagandas: Promover qualquer tipo de propaganda ou campanha religiosa, política ou comercial nas dependências da Companhia.

d) Confidencialidade: Divulgar a terceiros as informações da Companhia, que tiver recebido ou tido contato em razão do exercício de sua função, como por exemplo, dados financeiros, estratégicos, comerciais, operacionais, dados pessoais

de seus funcionários, clientes, fornecedores, dentre outros com quem a Companhia tenha qualquer tipo de relação, dentre outros.

e) Pessoas Expostas: Manter qualquer relacionamento comercial com empresas ou pessoas que foram publicamente condenadas ou suspeitas de crimes de corrupção ou prática de quaisquer delitos que violem a integridade moral da sociedade, sem a prévia concordância dos superiores.

f) Incompatibilidade de Atividades: Exercer atividades incompatíveis com a função desenvolvida na Companhia, como por exemplo trabalhar na Companhia e no concorrente.

g) Relacionamento com Poder Público: Manter, em nome da Companhia, qualquer tipo de contato com pessoas que ocupem cargos públicos, funcionalismo em qualquer nível de governo ou políticos fora das atividades comuns desempenhadas sem prévia autorização escrita do superior imediato.

h) Manter, em nome da Companhia, qualquer relacionamento comercial com pessoas que ocupem cargos públicos, funcionalismo em qualquer nível de governo ou políticos desacompanhado de um colega ou superior. Portanto, sempre que houver qualquer reunião privada com qualquer órgão público é necessário estar acompanhado de um colega.

i) Manter, em nome da Companhia e sem autorização do seu superior imediato, qualquer tipo de relação comercial com familiares, assim entendidos cônjuge e familiares e parentes em linha direta até o segundo grau.

j) É expressamente PROIBIDO ainda, receber para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora de sua função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, qualquer vantagem indevida ou aceitar promessa de tal vantagem. Como por exemplo, presentes, valores pecuniários, dentre outras vantagens, salvo brindes e presentes de valores imateriais, conforme critério adotado pela diretoria da Companhia, tais como cadernos, calendários, canetas, dentre outros.

Parágrafo Primeiro - Os brindes e presentes recebidos de acordo com a limitação ora prevista no item (j) acima, deverão ser distribuídos ou sorteados entre a equipe que os recebeu, conforme acordado entre a equipe, devendo o superior da equipe coordenar o acordo e distribuição/sorteio.

Parágrafo Segundo – Quando houver o recebimento de quaisquer presentes e brindes por meio de correio, entrega ou portador, ou qualquer outra situação em que não seja possível negar o recebimento de forma direta ao remetente, o superior da equipe que recebeu o presente deverá comunicar diretamente ao responsável pelo Compliance, e deverá proceder com as orientações recebidas.



5. Todos os Colaboradores devem observar as seguintes DIRETRIZES:

- a)** Ter conduta digna, leal, íntegra e honesta com relação aos demais Colaboradores da Companhia, independentemente da posição hierárquica, cargo ou função.
- b)** Trabalhar de forma responsável, transparente e cooperativa, mantendo seus superiores imediatos informados acerca de suas atividades.
- c)** Evitar situações que possam implicar em conflito de interesses pessoais e profissionais.
- d)** Respeitar a privacidade dos Colaboradores da Companhia, abstendo-se de divulgar qualquer informação e/ou imagem dos mesmos que não seja de caráter estritamente profissional.
- e)** Ser fiel às informações transmitidas a seus superiores, sejam elas verbais ou escritas, não ocultando quaisquer fatos, ocorrências, problemas ou dados de que tenha conhecimento.
- f)** Informar/reportar ao seu superior hierárquico ou ao responsável pelo Compliance qualquer situação que envolva um agente público ou familiares.

6. Desde que previamente autorizado pelo superior hierárquico com poderes para tanto, é possível realizar eventos e confraternizações internas nas dependências da Companhia, em suas respectivas filiais, ou locais definidos, devendo ser observadas as normas de conduta deste Código e as normas emitidas pelo Departamento de Recursos Humanos, sendo expressamente VEDADO o consumo de produtos ilícitos, ou porte de armas de qualquer natureza, fogos de artifício e outros artefatos similares, em qualquer hipótese, sob pena de responder administrativamente, civil e penalmente por seu uso e consequências.



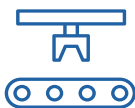
7. Não há restrição para o relacionamento pessoal (amoroso e/ou sexual) entre Colaboradores, no entanto, o relacionamento amoroso/sexual entre superior e subordinado não será admitido, a fim de evitar qualquer tipo de conflito de interesses no exercício de suas respectivas funções.

Parágrafo único – Se existir um relacionamento amoroso/sexual entre superior hierárquico e subordinado, é obrigatório que os envolvidos reportem a situação ao Departamento Responsável pela supervisão e aplicação deste Código, a fim de que o RH e a Diretoria prossigam com a realocação dos profissionais, ou outra medida acordada entre as Partes.

Capítulo 3 - Normas sobre Segurança

8. É PROIBIDO, sob pena de aplicação das penalidades previstas neste Código:

- a) Em serviço, dirigir veículo próprio, de terceiro ou da Companhia sob o efeito de entorpecentes, bebidas alcólicas ou drogas controladas.
- b) Em serviços, dirigir veículo próprio, de terceiro ou da Companhia sem possuir a habilitação necessária para tanto, ou estando com restrição em sua habilitação nacional.
- c) Portar armas, bebidas alcólicas ou drogas ilícitas nas dependências internas da Companhia, bem como utilizá-las ou transferi-las para terceiros ou outros Colaboradores.
- d) Atentar contra a sua própria segurança ou de terceiros, nas dependências da Companhia ou fora dela.



9. Para as Companhias que possuem área de operações e produção, tais como, mas não se limitando a fábricas, armazéns gerais, área portuária, dentre outros, todos os Colaboradores deverão observar e respeitar o Regulamento Interno da respectiva Companhia.

10. Todos os Colaboradores devem observar as seguintes DIRETRIZES:

- a) Observar e cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis às atividades desempenhadas, tais como Código de Trânsito Nacional e normas de segurança no trabalho;
- b) Respeitar, divulgar e vigiar o cumprimento do Regulamento Interno da Companhia;
- c) Observar todas as instruções de uso contidas em máquinas, aparelhos e equipamentos que venha a utilizar, solicitando esclarecimentos ao seu superior imediato em caso de dúvidas.
- d) Seguir os padrões de segurança estabelecidos pela Companhia para cada estabelecimento.
- e) Respeitar placas, faixas, avisos, sinais luminosos nas dependências internas da Companhia.
- f) Fumar apenas nos locais indicados e permitidos.



Capítulo 4 - Normas sobre Patrimônio

11. Todos os Colaboradores devem observar as seguintes DIRETRIZES:

a) Preservar o patrimônio físico da Companhia, como se seu fosse, incluindo instalações, equipamentos, máquinas, materiais, veículos e acessórios, utilizando-os apenas para os fins a que se destinam e nos limites das atribuições inerentes à atividade desenvolvida pelo Colaborador.

b) Preservar o nome e a imagem da Companhia, abstendo-se de realizar qualquer tipo de manifestação pública que possa prejudicar a reputação da Companhia, inclusive em mídias sociais.

c) Zelar pela manutenção e limpeza das instalações da Companhia, bem como pelo bom estado dos equipamentos, máquinas e acessórios.

12. São considerados patrimônio da Companhia, não só os ativos materiais, tais como mesas, cadeiras, telefones, aparelhos celulares, computadores e notebooks, mas como também seu nome, sua marca comercial, logotipos, imagem, dados pessoais de seus funcionários, clientes, fornecedores e terceiros obtidos em razão de suas atividades, além de informações gerais daí advindos.

13. São consideradas “informações”, os dados dos prestadores de serviços, clientes, colaboradores em geral, operações, contratos, dados bancários, sistemas etc., bem como todos os dados e arquivos contidos nos aparelhos celulares, notebooks e quaisquer outros sistemas e equipamentos eletrônicos da Companhia, estando todos sujeitos portanto, a monitoramento e auditorias a qualquer tempo, sem prévio aviso.

14. É PROIBIDO, sob pena de aplicação das penalidades previstas neste Código:

a) Realizar qualquer tipo de manifestação pública que possa prejudicar a reputação moral ou trazer ônus e prejuízos à Companhia, incluindo publicações em mídias sociais, tais como LinkedIn, Facebook, Instagram, dentre outros.



b) Vincular o nome e/ou a imagem da Companhia a programas ou eventos de caráter político, partidário, religioso, cultural, beneficente ou qualquer outro, sem prévia autorização para tanto.

c) Usar a marca e logotipo da Companhia para atividades diversas das atividades comuns do escopo do trabalho do Colaborador, bem como alterar a marca e o logotipo.

d) Realizar qualquer declaração em nome da Companhia, sem autorização ou mandato para tanto.

e) Permitir que terceiros e/ou pessoas não autorizadas façam uso das instalações, equipamentos, máquinas, senhas, materiais e acessórios da Companhia, seja a título gratuito ou oneroso.

f) Utilizar as instalações, equipamentos, máquinas, materiais e acessórios da Companhia para uso pessoal não destinado ao exercício da função do Colaborador, sem prévia autorização para tanto.

Capítulo 5 - Normas sobre Sustentabilidade Ambiental

15. Todos os Colaboradores devem observar as seguintes DIRETRIZES:

- a) Observar e cumprir toda a legislação e regulamento ambiental vigentes no Brasil, denunciando ao responsável pelo Compliance qualquer violação que tenha conhecimento.
- b) Observar e cumprir as disposições socioambientais, políticas de saúde, segurança e meio ambiente previstas no Regulamento Interno.

Capítulo 6 - Canais de Denúncias

16. Qualquer Colaborador que venha a tomar conhecimento de condutas que possam ser caracterizadas como uma violação ao disposto neste Código ou ao Regulamento Interno da Companhia, deverá comunicar a ocorrência imediatamente à Companhia, por meio dos canais de denúncia disponíveis.

17. Qualquer omissão na comunicação de ocorrências será entendida, igualmente, como um descumprimento deste Código. Todos os conflitos e desvios de conduta serão tratados pela Companhia com o mais absoluto sigilo, sendo assegurado o anonimato àquele que realizar a denúncia, se assim o desejar, bem como a garantia de que não sofrerá qualquer tipo de represália ou tratamento diferenciado por parte da Companhia ou dos demais colaboradores.



Capítulo 7 - Responsáveis pelo Compliance

18. Caso venha a ser constituído um Comitê de Ética e Compliance (“Comitê”) na Companhia, este será um órgão da Companhia de funcionamento permanente, instituído em reunião de Diretoria ou do Conselho de Administração, e deverá ser composto por no mínimo 3 (três) membros, sendo um Presidente, eleito pelo Diretor Presidente da Companhia.

19. O prazo do mandato dos membros do Comitê deverá ser definido pela Diretoria ou pelo Conselho de Administração de cada Companhia, bem como as formas de substituição de membros.

20. Serão elegíveis como membro do Comitê de Ética e Compliance os empregados da Companhia que:

a) Sejam maiores de idade;

b) Tenham pleno conhecimento e profundo entendimento dos Princípios Gerais deste Código e do C.O.C.E.;

c) Preferencialmente, tenham alguma experiência com departamento pessoal, gestão de pessoas, Compliance, Direito e administração.

21. Não existindo Comitê de Ética e Compliance, a Diretoria e/ou Conselho de Administração de cada Companhia deverá indicar as pessoas e/ou departamento que será responsável pelo Compliance.

22. Os responsáveis pelo Compliance terão as mesmas atribuições que o Comitê de Ética e Compliance, quais sejam:

a) Atuar como órgão consultivo disponível aos Colaboradores, para dirimir quaisquer dúvidas ou questões sobre as normas e princípios previstos neste Código e nas demais políticas de cada Companhia.

b) Aplicar, fiscalizar e incentivar a observância de todas as normas de conduta deste Código e nas demais políticas de cada Companhia.

c) Receber consultas e denúncias sobre cumprimento e violações deste Código e nas demais políticas de cada Companhia.

d) Instaurar processo para apuração de fato ou de conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético previsto neste Código e nas demais políticas de cada Companhia.

e) Esclarecer e julgar comportamentos com indícios de desvios éticos, nos termos dos princípios e normas de conduta do presente Código e nas demais políticas de cada Companhia.

f) Aplicar as penalidades previstas nesse Código sempre que for comprovada violação de suas disposições ou de qualquer política aplicável da respectiva Companhia.



Capítulo 8 - Sanções Disciplinares

23. As sanções disciplinares aplicáveis aos Colaboradores da Companhia, por violações a quaisquer regras de Conduta Ética previstas neste Código, são:

a) Advertência; **b)** Medida disciplinar; **c)** Demissão.

Parágrafo único – Com exceção da sanção (c) deste item, as demais sanções poderão ser aplicadas de forma cumulativa, em observância a legislação do trabalho em relação ao tema, bem como a gravidade da conduta praticada em desacordo com este Código, de acordo com os parâmetros previstos no item 24.

24. A gravidade das condutas que violam o presente Código é classificada, independentemente da intenção ou não do Colaborador em cometer a infração, conforme abaixo:

a) Leves: violações ao presente Código que não colocam em risco a segurança física ou psíquica dos Colaboradores, bem como que não envolvem risco de imagem para a Companhia.

b) Médias: violações ao presente Código que ferem ou possam ferir direito ou moral de outros Colaboradores, mas que não colocam em risco a segurança ou integridade física dos Colaboradores, e/ou a imagem da Companhia.

c) Graves: violações ao presente Código que colocam em risco a segurança ou integridade física ou psíquica dos Colaboradores.

d) Gravíssima: violações ao presente Código que colocam em risco a segurança ou integridade física ou psíquica dos Colaboradores e ainda que colocam em risco a imagem moral da Companhia, independentemente de a conduta ter sido culposa ou dolosa.

25. As sanções previstas no item 23 serão aplicadas de acordo com a gravidade da conduta conforme abaixo:

a) Violações Leves: pode ser aplicada a penalidades de advertência, a exclusivo critério dos responsáveis pelo Compliance, desde que devidamente justificado.

b) Violações Médias: podem ser aplicadas as penalidades de advertência, e/ou medida disciplinar, a exclusivo critério dos responsáveis pelo Compliance, desde que devidamente justificado.

c) Violações Graves: podem ser aplicadas advertências, medidas disciplinares ou demissão, a exclusivo critério dos responsáveis pelo Compliance, desde que devidamente justificado.

d) Violações Gravíssimas: podem ser aplicadas advertências, medidas disciplinares ou demissão, a exclusivo critério dos responsáveis pelo Compliance, desde que devidamente justificado, sem prejuízo do direito de reparação dos eventuais danos advindos do ato antiético.

Parágrafo Primeiro - São circunstâncias agravantes da conduta que viola o presente Código, o motivo fútil ou torpe, o dolo, e/ou a reincidência na conduta.

Parágrafo Segundo - São circunstâncias atenuantes da conduta que viola o presente Código e/ou causa de extinção de qualquer tipo de penalidade, se for verificada que o agente tomou a conduta sob coação ou sob risco iminente a sua segurança e/ou de grave ameaça.

Capítulo 9 - Procedimento Disciplinar

26. DENÚNCIA. Qualquer Colaborador, independentemente de cargo ou função, pode realizar a denúncia de quaisquer violações ao presente Código.

27. SIGILO E DISCRIÇÃO. É garantido ao denunciante e denunciado o direito ao sigilo em relação a denúncia e ao procedimento disciplinar, sendo vedada a divulgação ou publicação pela Companhia ou seus Colaboradores de quaisquer fatos relacionados à conduta, violação ou procedimento.

28. INVESTIGAÇÃO. Toda conduta denunciada deverá ser investigada pelo órgão competente, ou seja, pelo Comitê de Ética e Compliance se houver, e não existindo tal Comitê, deverá ser investigada pelo Departamento de RH em conjunto com a Diretoria conforme o caso, sendo afastadas de qualquer investigação as pessoas que tenham qualquer conflito de interesses, respeitando o contraditório e ampla defesa.

29. APLICAÇÃO DE SANÇÕES. Após a devida investigação, respeitados os direitos de contraditório e ampla defesa do denunciado, caso reste evidenciado que houve de fato a violação às regras de conduta do presente código e do Regulamento Interno da respectiva Companhia, o órgão competente deverá classificar a conduta de acordo com o item 24, e aplicar sanções previstas no item 23 conforme sua gravidade.

30. Em qualquer hipótese, salvo quando aplicada penalidade que resulte na rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, além da penalidade aplicada, o denunciado deverá ser submetido a novo treinamento pessoal sobre este Código, o Regulamento Interno, e demais normas da Companhia.





 TOYOTA TSUSHO GROUP