

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



TECER TERMINAIS PORTUÁRIOS

Índice

1 Introdução

2 Objetivo

3 Abrangência e Aplicabilidade

4 Princípios Fundamentais

5 Identidade Organizacional

6 Conduta em Ambiente Interno e Externo

6.1 Prevenção ao Assédio, Violência, Preconceito Discriminação, Trabalho Infantil e Escravo

6.2 Evitar Conflitos de Interesse

6.2.1 Recebimento de Presentes, Brindes e Benefícios

6.2.2 Contratação de Familiares e Outros Vínculos Afetivos como Empregado

6.2.3 Relacionamento Amoroso entre Empregados

6.3 Respeito às Regras Antissuborno e Anticorrupção

6.4 Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas

6.5 Segurança da Informação

6.5.1 Exposição em Nome da Empresa

6.5.2 Comunicação Interna e Externa

6.6 Relacionamento com os Stakeholders

6.7 Aplicação os mais altos padrões nas áreas relacionadas ao Meio Ambiente, Social e Governança

6.8 Respeito e Preservação ao Patrimônio da Empresa

6.9 Gestão do Conhecimento e Inovação

7 Conduta e Responsabilidade da Gestão

8 Prevenção ao Greenwashing

9 Ouvidoria

10 Compromissos e Obrigações do Código de Ética e Conduta

11 Gestão das Consequências

12 Considerações Finais

13 Documentos Relacionados

14 Outras Referências

15 Aprovação

16 Revisão

Anexo 1 – Termo de Adesão ao Código de Ética e Conduta

Anexo 2 – Planilha de Gestão de Condutas e Sanções

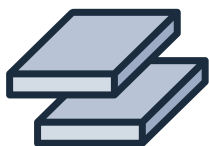
1 Introdução

A Tecer Terminais Portuários é uma das principais empresas de logística portuária do Brasil, reconhecida por sua integridade e compromisso com elevados padrões éticos, morais e sustentáveis.

Com mais de 18 anos de atuação, presta serviços operacionais no Complexo Industrial e Portuário do Pecém (CIPP), desempenhando papel estratégico na movimentação de cargas. Destaca-se pela experiência, confiabilidade e contribuição para o desenvolvimento da logística regional.

A Tecer oferece soluções logísticas eficientes e personalizadas, integrando com excelência os modais marítimo, rodoviário, ferroviário e dutoviário. Essa abordagem multimodal assegura agilidade às operações e posiciona a empresa como elo essencial entre a produção industrial e os mercados nacional e internacional.

Com uma equipe qualificada e foco constante em qualidade, segurança, meio ambiente e sustentabilidade, a Tecer reafirma seu compromisso com a excelência operacional e o desenvolvimento responsável do setor portuário, construindo parcerias sólidas e duradouras.



Produtos Siderúrgicos



Granéis Sólidos



Projetos

Áreas de atuação: carga e descarga de materiais provenientes de produtos siderúrgicos, carga de prova, granéis sólidos e cargas de projetos. Possuindo frota própria e modernos equipamentos que permitem garantir a maior versatilidade em logística, a média de operação da empresa é de 293 mil toneladas de cargas mensal.

2 Objetivo

Estabelecer princípios e diretrizes que orientem a conduta de todos os empregados, representantes legais e parceiros, promovendo um ambiente profissional, ético, transparente e responsável.

Este documento reforça ainda a responsabilidade individual de cada integrante da organização em zelar pela imagem e reputação da Tecer Terminais, alinhando suas ações aos valores corporativos, tornando assim explícito o padrão de comportamento esperado de seus empregados, clientes e parceiros. O cumprimento das diretrizes estabelecidas é obrigatório, e qualquer desvio, omissão ou violação será tratado com o devido rigor.

Ao aderir a este Código, reafirmamos nosso compromisso com uma conduta íntegra e com a construção de uma cultura organizacional sólida, baseada na confiança, na responsabilidade e na conformidade com as normas vigentes.

3 Abrangência e Aplicabilidade

Este Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os empregados, dirigentes, membros da diretoria, prestadores de serviços, fornecedores, representantes legais e demais parceiros e partes interessadas que atuam direta ou indiretamente em nome da Tecer Terminais Portuários Ceará Ltda.

O Código orienta as atitudes e decisões de todos, independentemente do nível hierárquico ou função desempenhada, garantindo que os valores e princípios da empresa sejam respeitados em todas as esferas da organização. O desconhecimento da legislação não é considerado como defesa válida em caso de infração cometida, independente do cargo ou setor que atua.

A observância das normas previstas neste Código é condição fundamental para a manutenção dos vínculos profissionais e contratuais, sendo um compromisso indispensável para quem representa a Tecer Terminais em suas atividades.

O Código de Ética e Conduta é um instrumento vivo, que deve ser incorporado no dia a dia corporativo, promovendo uma cultura ética e transparente que permeia todas as operações e relacionamentos da empresa.

4 Princípios Fundamentais

Ética: Atuamos com integridade em todas as nossas decisões e relações, prezando pela honestidade, justiça e coerência entre discurso e prática. Espera-se que todos os empregados ajam de forma ética mantendo o respeito às normas, às pessoas e aos compromissos assumidos.

Transparência: Acreditamos que a transparência fortalece a confiança e a credibilidade da empresa. Nossas ações são pautadas pela clareza nas informações, na comunicação com stakeholders e na prestação de contas. Zelamos pelo compartilhamento de dados relevantes de forma precisa, acessível e no tempo adequado, respeitando a confidencialidade.

Apoio e respeito à proteção de direitos humanos: Respeitamos os direitos humanos e não admitimos nenhuma forma de exploração, discriminação e desrespeito em nossas atividades, ambientes e cadeia de valor.

Responsabilidade com a qualidade do serviço, segurança, saúde, meio ambiente e comunidade: Atuamos de forma consciente, buscando reduzir impactos ambientais, garantir qualidade de serviços, prevenir acidentes de trabalho e contribuir para o desenvolvimento das comunidades em que estamos inseridos.

Respeito pelas partes interessadas: Reconhecemos e valorizamos a importância das partes interessadas em nosso ambiente de atuação empregados, clientes, acionistas, fornecedores, comunidades, governo e sociedade em geral. Buscamos manter relações baseadas no diálogo, na escuta ativa, na confiança e no respeito mútuo.

Combate à corrupção: Possuímos tolerância zero a qualquer prática de corrupção, suborno, fraude ou favorecimento indevido. Atuamos de forma íntegra em todas as negociações e transações, cumprindo rigorosamente as leis anticorrupção aplicáveis. Todos os envolvidos com a empresa têm o dever de prevenir, identificar e reportar condutas ilícitas ou antiéticas.

Sustentabilidade: Buscamos o equilíbrio entre desempenho econômico, responsabilidade ambiental e progresso social. Atuamos de forma preventiva quanto aos impactos ambientais, promovemos o uso eficiente de recursos naturais e incentivamos práticas sustentáveis em toda a cadeia de valor

5 Identidade Organizacional

MISSÃO

Promover soluções em Logística Portuária dentro dos padrões internacionais, atendendo a legislação e os requisitos aplicáveis à execução dos serviços.

VISÃO

Ser referência em Logística Portuária no Brasil e no mundo.

VALORES

- 01 Inovação:** Busca constante das melhores tecnologias e das melhores práticas;
- 02 Desenvolvimento:** Identificação e retenção de talentos, assegurando as melhores condições de trabalho;
- 03 Responsabilidade:** Executar atividades priorizando sempre a segurança, qualidade e meio ambiente.

6 Conduta em Ambiente Interno e Externo

A Tecer Terminais preza por uma conduta ética, respeitosa e profissional em todos os ambientes em que atua, sejam eles internos ou externos à organização. No ambiente de trabalho, as relações interpessoais devem ser pautadas pela cordialidade, empatia e cooperação, refletindo os valores da empresa em cada interação.

Da mesma forma, ao representar a Tecer junto a clientes, fornecedores, comunidades ou demais públicos, espera-se que todos os empregados mantenham uma postura íntegra e responsável, promovendo a imagem institucional com credibilidade e respeito.

6.1 Prevenção ao Assédio, Violência, Preconceito Discriminação, Trabalho Infantil e Escravo

A empresa repudia de forma veemente qualquer forma de assédio moral, sexual, violência, preconceito, discriminação, trabalho infantil e trabalho escravo, seja em suas dependências, em atividades externas ou em sua cadeia produtiva. Nosso compromisso com o respeito à dignidade humana está amparado na legislação brasileira, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e o Código Penal, bem como em normas internacionais de direitos humanos e trabalho decente.

É expressamente proibido:

- Assediar, intimidar, constranger ou expor colegas, parceiros ou empregados a situações humilhantes ou ofensivas.
- Discriminar pessoas com base em raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, condição socioeconômica, deficiência ou qualquer outra condição.
- Submeter crianças e adolescentes a trabalho, salvo nas condições previstas em lei (como jovem aprendiz com atividades compatíveis com seu desenvolvimento).
- Praticar, tolerar ou compactuar com condições degradantes, jornada exaustiva, servidão por dívida ou restrição de liberdade de qualquer natureza no ambiente de trabalho.

A empresa se compromete a:

- Manter canais seguros, anônimos e acessíveis para denúncias de condutas inadequadas.
- Promover treinamentos, campanhas e ações educativas sobre o tema.
- Proteger e não discriminar os representantes dos trabalhadores perante os sindicatos.
- Monitorar e auditar seus processos para prevenir qualquer prática abusiva ou ilegal.

- Garantir o acolhimento, investigação e tratamento adequado de todas as denúncias recebidas.

O descumprimento dessas diretrizes poderá acarretar sanções disciplinares, inclusive demissão por justa causa, além das medidas legais cabíveis, conforme previsto na legislação brasileira.

A apuração de denúncias envolvendo assédio, discriminação ou violência seguirá procedimento formal, conduzido por comissão interna designada, assegurados o contraditório e a ampla defesa. Durante a investigação, poderão ser adotadas medidas protetivas, como o afastamento preventivo do acusado, visando resguardar a vítima de eventuais retaliações. Todas as informações permanecerão sob sigilo, garantida a confidencialidade e a proteção integral ao denunciante de boa-fé.

6.2 Evitar Conflitos de Interesse

A integridade, a transparência e a imparcialidade nas decisões corporativas são princípios inegociáveis da nossa conduta. Todos os empregados, independentemente do nível hierárquico, devem agir sempre no melhor interesse da empresa, evitando qualquer situação em que seus interesses pessoais, familiares ou financeiros possam influenciar ou aparentar influenciar suas decisões ou comprometer sua objetividade no exercício das funções.

Exemplos de conflitos de interesse incluem, mas não se limitam a:

- Exercer atividade paralela ou participação societária em empresa que seja fornecedora, cliente ou concorrente direta da organização, sem autorização formal.
- Favorecer amigos ou parentes em processos de contratação, promoção, aquisição ou parcerias.
- Utilizar informações privilegiadas ou recursos da empresa para obter vantagem pessoal.
- Receber presentes, brindes, viagens, pagamentos ou qualquer outro benefício de terceiros com quem a empresa mantenha ou possa vir a manter relações comerciais, salvo quando permitidos pela política interna.

Diretrizes:

- Todos os empregados têm o dever de comunicar imediatamente ao superior hierárquico qualquer situação que possa configurar conflito de interesse.
- A empresa manterá mecanismos de prevenção, análise e tratamento de potenciais conflitos, garantindo confidencialidade, justiça e isenção no processo.
- Situações não declaradas e posteriormente identificadas poderão acarretar em medidas disciplinares, incluindo advertência, desligamento e responsabilização civil e/ou penal, conforme a legislação vigente.

6.2.1 Recebimento de Presentes, Brindes e Benefícios

Desde que fique caracterizado a prática da gentileza e cordialidade entres as partes de uma relação comercial, não aproveitando de situações para obtenção de qualquer benefício pessoal, tal como recebimento de valor em espécie, moradias, empréstimos e serviços. Ficando vetado o recebimento de qualquer importância em dinheiro.

Prêmios, viagens, bonificações e demais ofertas recebidas por empregados em nome da Tecer Terminais Portuários Ceará Ltda. devem ser encaminhados à Diretoria para avaliação e registro.

6.2.2 Contratação de Familiares e Outros Vínculos Afetivos como Empregado

A contratação de familiares, cônjuges, companheiros(as) ou pessoas com vínculo afetivo direto com empregados já integrantes do quadro funcional da empresa é permitida, desde que respeitados os princípios da legalidade, transparência, isonomia e imparcialidade no processo seletivo e no exercício das atividades profissionais.

Diretrizes:

- A contratação de familiares ou pessoas com vínculo afetivo está condicionada à existência de processo seletivo justo, transparente e baseado em critérios técnicos e de mérito.

- Todos os empregados têm o dever de declarar, de forma transparente, vínculos familiares ou afetivos que possam gerar potencial conflito de interesses no ambiente de trabalho.

6.2.3 Relacionamento Amoroso entre Empregados

- A organização reconhece que relações afetivas entre empregados podem ocorrer de forma espontânea no ambiente de trabalho. No entanto, tais vínculos devem ser conduzidos com a máxima responsabilidade e discrição, de modo a preservar a ética profissional, a imparcialidade nas decisões, a integridade das relações interpessoais e o adequado clima organizacional.

Diretrizes:

- Relacionamentos amorosos entre empregados são permitidos, desde que não envolvam hierarquia direta ou influência sobre decisões profissionais, como promoções, avaliações de desempenho, distribuição de tarefas ou questões disciplinares.
- É obrigatória a comunicação formal nos casos em que o relacionamento possa configurar conflito de interesse real ou potencial.
- Situações em que uma das partes esteja em posição de liderança, supervisão ou gestão direta sobre a outra devem ser avaliadas. A empresa poderá adotar medidas administrativas para evitar desequilíbrio ou favorecimento, como mudança de área, alteração na estrutura de reporte ou redistribuição de responsabilidades.
- É dever dos envolvidos manter a postura profissional, o respeito mútuo e a discrição no ambiente de trabalho, evitando manifestações públicas de afeto, constrangimentos a terceiros ou uso da relação para obtenção de benefícios.

6.3 Respeito às Regras Antissuborno e Anticorrupção

A empresa mantém tolerância zero com qualquer forma de suborno, corrupção, fraude ou conduta ilícita em qualquer nível hierárquico ou localidade onde atua. É terminantemente proibido oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida com o objetivo de influenciar decisões, obter favorecimento, garantir contratos, acelerar processos ou obter qualquer benefício pessoal ou corporativo.

Diretrizes:

- Todas as interações com autoridades governamentais devem ser conduzidas de forma transparente, ética e em conformidade com a legislação aplicável.
- Presentes, brindes, refeições e hospitalidades só podem ser oferecidos ou aceitos se forem de valor modesto, apropriados, legais e previamente autorizados pelas áreas responsáveis, quando aplicável.
- É responsabilidade de todos os empregados reportar imediatamente qualquer suspeita ou indício de suborno ou corrupção por meio dos canais oficiais de denúncia da empresa.

6.4 Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas

A empresa preza por um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, e, por isso, não permite o uso, a posse, a distribuição ou o consumo de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas ou substâncias que comprometam a capacidade física ou mental dos empregados durante a jornada de trabalho ou nas dependências da organização.

Diretrizes:

- É terminantemente proibido que empregados se apresentem para o trabalho sob efeito de álcool, entorpecentes ou qualquer substância que possa prejudicar seu desempenho, segurança própria ou de terceiros.
- A posse, o uso ou a distribuição de substâncias ilícitas no ambiente de trabalho constitui falta grave, sujeita a sanções disciplinares, inclusive desligamento por justa causa, e poderá ser comunicada às autoridades competentes.
- O porte de armas de fogo ou objetos potencialmente letais nas dependências da empresa, veículos corporativos ou em eventos institucionais é estritamente proibido.
- A empresa poderá, quando cabível e respeitados os limites legais, realizar medidas preventivas, como inspeções, testes ou investigações internas para garantir o cumprimento desta diretriz.

6.5 Segurança da Informação

A confidencialidade, integridade e proteção das informações são compromissos inegociáveis desta empresa. Todos os empregados devem zelar pela segurança da informação no desempenho de suas funções, evitando o compartilhamento indevido, o uso não autorizado e o vazamento de dados sensíveis.

É expressamente proibido o uso de informações privilegiadas, aquelas não disponíveis ao público e obtidas em razão da função, para obtenção de vantagens pessoais ou para beneficiar terceiros. Essa prática, conhecida como *insider dealing*, fere os princípios éticos, compromete a transparência e viola normas legais e regulatórias.

Além disso, respeitamos rigorosamente o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais, conforme previsto na legislação vigente. Todos os dados coletados devem ser tratados com responsabilidade, apenas para fins legítimos e com os devidos controles de acesso, preservando a confidencialidade e o consentimento dos titulares.

Diretrizes:

- Utilizar senhas seguras e sistemas autorizados pela empresa.
- Não compartilhar login e senha com terceiros.
- Não transmitir informações sensíveis fora dos canais corporativos.
- Relatar imediatamente qualquer incidente ou suspeita de vazamento de dados.
- Armazenar dados em local seguro e por tempo adequado.

É vedado:

- Utilizar informações internas para influenciar negociações de ações ou ativos financeiros.
- Compartilhar, mesmo informalmente, dados estratégicos com pessoas não autorizadas.
- Utilizar informações obtidas em razão do cargo para benefício próprio ou de terceiros.

6.5.1 Exposição em Nome da Empresa

Ao representar ou mencionar a empresa em ambientes internos ou externos, é fundamental que todos os empregados, parceiros e prestadores de serviço ajam com responsabilidade, bom senso e alinhamento com os valores institucionais.

A exposição de informações, opiniões ou conteúdos que possam ser associados à organização, seja em eventos, entrevistas, redes sociais, publicações acadêmicas ou outros meios, deve respeitar a identidade da empresa, seu posicionamento institucional, bem como as diretrizes de comunicação e uso adequado da marca.

Para garantir uma comunicação coerente e alinhada, recomenda-se que qualquer manifestação pública em nome da empresa seja previamente autorizada ou validada por instâncias superiores ou pelas áreas responsáveis pela gestão institucional e estratégica da comunicação.

É importante destacar que crenças pessoais, opiniões políticas, religiosas ou convicções individuais devem ser respeitadas no âmbito da liberdade de expressão, considerando que o Brasil é um Estado laico e democrático, que assegura a diversidade de pensamento e crença.

Ao manifestar publicamente, os empregados devem evitar associar essas posições à empresa, de forma direta ou indireta, a fim de preservar a neutralidade institucional e evitar interpretações que possam comprometer a imagem ou os princípios organizacionais.

6.5.2 Comunicação Interna e Externa

É de responsabilidade do Setor de SGI e Sustentabilidade o recebimento, a análise e a disseminação de informativos institucionais por meio dos canais de comunicação interna da empresa, assegurando que os conteúdos estejam alinhados com os princípios de transparência, responsabilidade socioambiental e conformidade com as diretrizes organizacionais.

Por sua vez, a comunicação externa da empresa, incluindo a divulgação de conteúdos em veículos de mídia, redes sociais, imprensa, eventos públicos e interações com clientes e parceiros, é de competência exclusiva do Setor Comercial, que deve zelar pela coerência da mensagem institucional, pela preservação da imagem corporativa e pelo cumprimento das políticas de ética, marca e governança da organização.

6.6 Relacionamento com os Stakeholders

A empresa valoriza e preserva um relacionamento transparente, ético e responsável com todos os seus stakeholders, incluindo clientes, acionistas, CIPP, fornecedores, empregados, comunidade e órgãos governamentais.

Esse relacionamento deve ser pautado pelo respeito mútuo, escuta ativa, integridade, cumprimento de compromissos e diálogo contínuo, visando à construção de confiança e à criação de valor compartilhado.

É dever de todos os representantes da empresa agir com profissionalismo, honestidade e imparcialidade nas interações com stakeholders, evitando conflitos de interesse, favorecimentos indevidos e condutas que possam comprometer a reputação da organização.

O engajamento responsável com stakeholders também deve considerar aspectos sociais, ambientais, legais e econômicos, reforçando o compromisso da empresa com a sustentabilidade, a inclusão e a governança ética.

Diretrizes:

- Tratar todos os clientes com respeito, honestidade e atenção, sem qualquer distinção, garantindo igualdade de tratamento e conduta ética em todas as interações.
- Observar e seguir rigorosamente as normas internas da empresa, a legislação aplicável e as práticas do mercado em todas as relações com clientes.
- Administrar os dados e informações dos clientes de forma totalmente confidencial, assegurando seu uso restrito à empresa e exclusivamente para fins profissionais.
- Disponibilizar de forma clara e acessível todas as informações relacionadas aos serviços prestados, incluindo requisitos de segurança, dados técnicos, ambientais e de saúde.
- Selecionar fornecedores com base em critérios como confiabilidade, preço, utilidade e desempenho, sem qualquer tipo de favorecimento, tratando todos com justiça, honestidade e correção.

6.7 Aplicação os mais altos padrões nas áreas relacionadas a Qualidade, Segurança, Saúde, Meio Ambiente, Social e Governança

A empresa se compromete a aplicar os mais elevados padrões em todas as suas operações, abrangendo as áreas de Qualidade, Segurança e Saúde Ocupacional, Meio Ambiente, Responsabilidade Social e Governança Corporativa. Essa abordagem integrada busca assegurar a excelência no desempenho, a preservação da integridade física e mental de seus empregados, a proteção ambiental e a promoção do desenvolvimento sustentável.

Qualidade

Adotamos práticas rigorosas para garantir a conformidade com normas técnicas e regulatórias, assegurando a satisfação dos clientes e promovendo a melhoria contínua dos processos, produtos e serviços em todas as etapas de nossa operação.

Segurança do Trabalho e Saúde:

Busca-se sempre proporcionar nas suas instalações um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus empregados, conduzindo todas as inspeções regularmente para que toda condição ou comportamento perigoso seja devidamente eliminado. Os padrões de segurança da empresa devem ser obedecidos para manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. É totalmente proibido a produção, o uso, a venda, o tráfico, a compra ou posse, dentro das instalações da Empresa ou fora quando a trabalho, de substâncias tais como bebidas alcoólicas, entorpecentes, narcóticos, estimulantes e ou outros entorpecentes.

Meio Ambiente:

Comprometemo-nos a gerir os recursos naturais de forma responsável, adotando práticas que minimizam impactos ambientais e asseguram o cumprimento rigoroso da legislação vigente, promovendo a sustentabilidade em todas as nossas atividades.

Social:

Promovemos a diversidade, a inclusão e o respeito aos direitos humanos, incentivando a participação ativa e o engajamento positivo com as comunidades onde atuamos, contribuindo para o desenvolvimento social e o bem-estar coletivo.

Governança:

Adotamos princípios de ética, transparência, prestação de contas e conformidade, assegurando que todas as decisões sejam responsáveis, alinhadas aos interesses dos stakeholders e sustentem a integridade institucional da empresa.

Este compromisso integral reflete a visão da empresa de atuar de forma sustentável, ética e socialmente responsável, assegurando a perenidade dos negócios e o fortalecimento da confiança dos públicos de interesse.

6.8 Respeito e Preservação ao Patrimônio da Empresa

Todos os empregados, parceiros e prestadores de serviço devem zelar pelo patrimônio material e imaterial da empresa, utilizando os bens, equipamentos e recursos de forma responsável, ética e eficiente.

É fundamental preservar as instalações, ferramentas, tecnologias, informações, marcas e demais ativos da organização, evitando desperdícios, danos, uso inadequado ou qualquer ação que possa comprometer sua integridade e valor.

A proteção do patrimônio reflete o compromisso de todos com a sustentabilidade financeira e operacional da empresa, contribuindo para a continuidade dos negócios e o fortalecimento da reputação institucional.

6.9 Gestão do Conhecimento e Inovação

Os empregados são incentivados a contribuir com ideias, processos, métodos e inovações que possam agregar valor à empresa e todas as criações, descobertas, inovações ou desenvolvimentos elaborados no âmbito das atividades profissionais, utilizando recursos, informações, infraestrutura, tecnologias ou tempo disponibilizados pela empresa, são considerados propriedade intelectual da organização, salvo em casos em que haja acordo prévio e formalmente estabelecido em sentido diverso.

Esse princípio tem como finalidade assegurar a correta gestão da propriedade intelectual, proteger os interesses da organização e, ao mesmo tempo, valorizar o engajamento dos colaboradores. Sempre que pertinente, a empresa poderá reconhecer e destacar contribuições inovadoras, estimulando a cultura de criatividade, cooperação e melhoria contínua.

7 Conduta e Responsabilidade da Gestão

A gestão deve pautar suas ações pela ética, transparência, responsabilidade e liderança pelo exemplo, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso, colaborativo e orientado para resultados sustentáveis.

É fundamental que os gestores incentivem a comunicação aberta, o desenvolvimento contínuo das equipes e a tomada de decisões baseadas em critérios justos, alinhados às diretrizes institucionais e aos valores organizacionais.

A postura ética na gestão também implica na valorização da diversidade, no respeito às diferenças, na gestão adequada de conflitos e na promoção do bem-estar dos empregados, fortalecendo a confiança interna e a reputação da empresa.

8 Prevenção ao Greenwashing

Toda comunicação de práticas e iniciativas ambientais deve ser feita de forma transparente, verdadeira e fundamentada em dados concretos, evitando qualquer ação que possa configurar greenwashing, a divulgação enganosa de uma imagem ambientalmente responsável sem a devida consistência.

Todas as informações relacionadas a sustentabilidade, meio ambiente e responsabilidade social devem ser verificadas internamente antes da divulgação, garantindo que reflitam com precisão os impactos reais e os resultados efetivos das ações implementadas.

Promover a transparência e a integridade na comunicação fortalece a confiança dos stakeholders e contribui para a credibilidade da empresa no compromisso com o desenvolvimento sustentável.

9 OUVIDORIA

A empresa disponibiliza um canal oficial e confidencial para que empregados possam reportar comportamentos ilegais, antiéticos ou em desacordo com o Código de Ética Conduta e as políticas internas. O canal também pode ser utilizado para o envio de sugestões, dúvidas e outras manifestações relacionadas ao ambiente organizacional.

Os relatos podem ser feitas de forma identificada ou anônima, sendo garantido o sigilo das informações e a não retaliação ao relator de boa-fé. Todas as comunicações recebidas são tratadas com seriedade, responsabilidade e critério, sendo conduzidas por instância competente e independente.

O uso correto do canal contribui para a promoção de uma cultura organizacional ética, segura, transparente e orientada à melhoria contínua.

O contato pode ser realizado pelo número 0800- 810-8244, durante 24 horas por dia, 7 dias por semana ou pela internet (<https://www.contatoseguro.com.br/pt/ouvidoriaterminais>), bem como pelo aplicativo de celular da Contato Seguro.

10 Compromissos e Obrigações do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta representa um compromisso coletivo com os princípios que norteiam as relações e decisões dentro e fora da empresa. Todos os empregados, independentemente do cargo ou função, têm a obrigação de conhecer, compreender e aplicar as diretrizes aqui estabelecidas em suas atividades diárias.

Cumprir este Código significa adotar uma postura íntegra, respeitosa, transparente e responsável em todas as interações, com colegas, gestores, fornecedores, clientes, comunidade e demais stakeholders. Também implica o dever de zelar pelo patrimônio da empresa, pela imagem institucional, pelo cumprimento das normas legais e pelo fortalecimento de uma cultura organizacional ética e segura.

É dever de cada pessoa comunicar comportamentos ilegais ou contrários às diretrizes deste Código, assegurando o compromisso com a melhoria contínua, a prevenção de riscos e a construção de um ambiente corporativo justo, inclusivo e sustentável.

11 Gestão das Consequências

O descumprimento das diretrizes estabelecidas neste Código de Ética e Conduta, bem como de políticas internas, normas legais ou regulamentares, está sujeito à aplicação de medidas disciplinares, proporcionais à gravidade da conduta praticada.

A gestão das consequências visa promover a justiça, a coerência e o reforço da cultura ética organizacional, adotando critérios objetivos e imparciais para avaliação de cada caso.

Critérios considerados na apuração e aplicação de medidas:

- Natureza e gravidade da infração cometida;
- Reincidência ou histórico de condutas semelhantes;
- Impacto sobre a empresa, empregados, terceiros ou a sociedade;
- Intenção e grau de responsabilidade do envolvido;
- Cooperação no processo de apuração e correção da conduta.

As medidas aplicáveis podem incluir, conforme o caso:

- Treinamento;
- Orientações formais ou advertência verbal/escrita;
- Observações na avaliação de desempenho;
- Suspensão disciplinar;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa;

Todas as apurações seguirão os princípios do contraditório, ampla defesa, sigilo e respeito à dignidade das pessoas envolvidas. A empresa não tolera retaliações contra quem, de boa-fé, relatar condutas irregulares.

12 Considerações Finais

A adesão ao Código de Ética e Conduta ocorre formalmente no momento da integração de novos empregados, sendo este documento apresentado, discutido e disponibilizado para ciência e assinatura. A partir desse ato, o empregado compromete-se a respeitar e aplicar todas as diretrizes, princípios e responsabilidades aqui estabelecidos em sua rotina profissional.

Além disso, a adesão deve ser renovada sempre que houver atualização relevante do conteúdo. Todos os empregados são responsáveis por manter-se atualizados em relação à versão vigente do Código, que permanece disponível para consulta a qualquer momento em meios digitais e físicos da empresa.

As demais partes interessadas também estão sujeitas às disposições deste Código, no que lhes couber, a partir da celebração de contratos ou acordos comerciais com a empresa, mesmo que não haja menção expressa em cláusula contratual.

A empresa reserva-se o direito de revisar ou atualizar este Código conforme necessário, de forma unilateral, visando sempre o alinhamento às boas práticas de mercado, à legislação e aos princípios de governança e integridade.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação deste Código, os empregados devem consultar o Setor de SGI e Sustentabilidade por meio do e-mail:

sgi.sustentabilidade@tecerterminais.com.br

13 Documentos Relacionados

Manual do Sistema de Gestão Integrado

Política do Sistema de Gestão Integrado

Política de Recrutamento e Seleção

Política de Treinamentos e Desenvolvimento

Política Registro e Controle de Jornada do Trabalho

Política de Sustentabilidade

Procedimento de Situações Adversas com Empregado

14 Outras Referências

Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013)

Decreto Nº 11.129/2022 regulamenta a Lei Anticorrupção Empresarial (Lei nº 12.846/2013)

Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940)

Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709/2018)

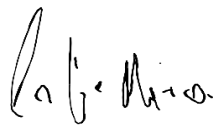
Leis de Lavagem de Dinheiro e Improbidade Administrativa Brasileiras (Lei nº 9.613/1998)

15 Aprovação

Roberto Cruz

Roberto Cruz

Diretor Superintendente



Carlos Maia

Sócio Diretor

16 Revisão

Codificação	Revisão	Data	Descrição	Responsável
CEC - SGI - 00	00	08/01/2024	Criação do Documento	Márjorie Guimarães
CEC - SGI - 01	01	10/07/2025	Reformulação do Código com Inserção dos tópicos 1 ao 15	Stefany Lobo

Anexo 1 – Termo de Adesão ao Código de Ética e Conduta

Anexo 2 – Planilha de Gestão de Condutas e Sanções

Anexo 1 – Termo de Adesão ao Código de Ética e Conduta

Eu, _____, portador(a) do CPF nº _____, declaro, para os devidos fins, que recebi, li e compreendi integralmente o Código de Ética e Conduta da empresa _____, ao qual me comprometo a cumprir em sua totalidade.

Reconheço que o Código de Ética e Conduta expressa os valores, princípios, diretrizes normas e condutas esperadas nas relações internas e externas da organização, devendo ser observado em todas as atividades profissionais que eu desempenhar no âmbito da empresa.

Comprometo-me a:

- Respeitar e aplicar as diretrizes e orientações contidas no Código;
- Zelar pelo cumprimento das políticas internas, leis e regulamentos aplicáveis;
- Atuar com ética, integridade, responsabilidade e respeito em todas as minhas ações;
- Reportar, por meio dos canais oficiais, eventuais irregularidades ou condutas que violem este Código.

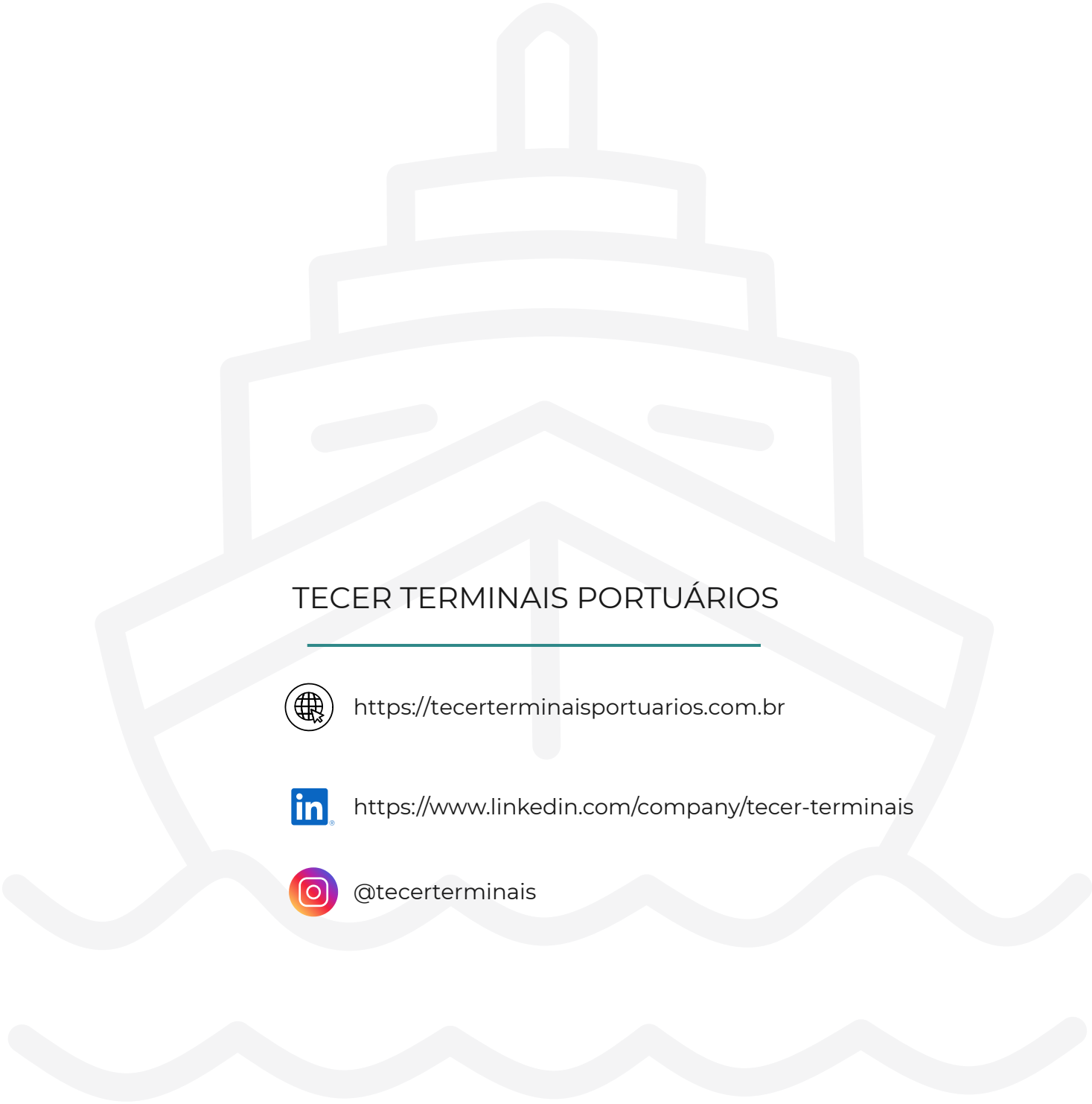
Declaro estar ciente de que o descumprimento do Código poderá acarretar medidas disciplinares, conforme a gravidade da infração, incluindo advertência, suspensão, desligamento ou demais sanções previstas em contrato, regulamento interno e legislação aplicável.

Por fim, reconheço que a versão atualizada do Código estará sempre disponível para consulta e que, em caso de dúvidas, posso recorrer ao Setor de SGI e Sustentabilidade.

Local e Data: _____

Cargo/Função: _____

Assinatura: _____



TECER TERMINAIS PORTUÁRIOS



<https://tecerterminaisportuarios.com.br>



<https://www.linkedin.com/company/tecer-terminais>



@tecerterminais



Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)
Última atualização em 15 Outubro 2025, 14:30:22

Status: Assinado

Documento: Código De Ética E Conduta Tecer.Pdf

Número: cd615684-6579-42fd-9c74-9558b4f70c33

Data da criação: 02 Outubro 2025, 13:51:34

Hash do documento original (SHA256): 80e4f6bfa2b37c58d41b1e9dd0665f1a157885d7e1910f3c88070852f98503dc



Assinaturas

2 de 2 Assinaturas

Assinado  via ZapSign by Truora ROBERTO CRUZ Data e hora da assinatura: 15/10/2025 14:30:21 Token: 5ca059b9-81f8-4ebb-a312-ca49903d41e2		Assinatura  Roberto Cruz
Pontos de autenticação: Telefone: + 5585981359206 E-mail: roberto.cruz@tecerterminais.com.br Nível de segurança: Validado por código único enviado por e-mail		Localização aproximada: -3.548332, -38.827880 IP: 189.50.223.178 Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 18_7 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/26.0.1 Mobile/15E148 Safari/604.1
Assinado  via ZapSign by Truora CARLOS MAIA Data e hora da assinatura: 05/10/2025 19:11:28 Token: e7c5114a-5f3f-40df-8dab-e97bb4087c8a		Assinatura  Carlos Maia
Pontos de autenticação: Telefone: + 5585994011601 E-mail: c.maia@tecerterminais.com.br		Localização aproximada: 43.770017, 11.250098 IP: 78.152.125.146 Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 18_6_2 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/18.6 Mobile/15E148 Safari/604.1

INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

Confirme a integridade do documento aqui.



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número cd615684-6579-42fd-9c74-9558b4f70c33, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br