



Vigência: 26/10/2026

Validade: 10/2028

RESPONSÁVEL	ASSINATURA
ELABORAÇÃO Matheus Moreira Gerente Administrativo e de Recursos Humanos	MATHEUS DE SOUZA MOREIRA:38615115842 Assinado de forma digital por MATHEUS DE SOUZA MOREIRA:38615115842 Dados: 2026.10.16 11:44:12 -03'00'
REVISÃO Juliana Gobbo Especialista da Qualidade	Juliana Gobbo Panica Assinado de forma digital por Juliana Gobbo Panica Dados: 2026.10.16 12:32:58 -03'00'
APROVAÇÃO Keiler Amaral CEO	KEILER REGIS ZANINI AMARAL:17011129812 Assinado de forma digital por KEILER REGIS ZANINI AMARAL:17011129812 Dados: 2026.10.16 16:39:12 -03'00'
APROVAÇÃO Tatiana Calado CFO	TATIANA CALADO AMARAL:06526246699 Assinado de forma digital por TATIANA CALADO AMARAL:06526246699 Dados: 2026.10.16 16:39:22 -03'00'

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO, ABRANGÊNCIA E OBJETIVO.....	3
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	3
3. POLÍTICA ORGANIZACIONAL	4
4. PAPEIS E RESPONSABILIDADES	4
5. APLICAÇÃO.....	4
6. ORIENTAÇÕES GERAIS	4
7. PROTEÇÃO DA IMAGEM E DA REPUTAÇÃO	5
8. USO DA REDE CORPORATIVA E DOS MEIOS DIGITAIS.....	5
9. TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	6
10. PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO	7
11. FRAUDE E CORRUPÇÃO.....	7
12. CONFLITO DE INTERESSES	8
13. PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADE	9
14. SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE.....	10
15. RESPEITO À DIVERSIDADE E À IGUALDADE	11
16. ATIVIDADES POLÍTICAS E RELIGIOSAS	11
17. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	11
18. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA.....	12
19. PROCESSOS DE CUMPRIMENTO.....	12
20. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES.....	13
21. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES	13

1. APRESENTAÇÃO, ABRANGÊNCIA E OBJETIVO

- 1.1. O Código de Ética e Conduta da BRASPORTO – CEC – é constituído de diretrizes e orientações práticas para o exercício do negócio. Tem natureza norteadora, devendo ser utilizado como um guia de conduta.
- 1.2. Neste guia encontram-se as condutas a serem adotadas, orientadas pelos princípios de respeito, de honestidade e de responsabilidade, para o agir ético. As condutas aqui descritas deverão ser observadas como orientações de comportamento perante situações da vida profissional ou em decorrência dela.
- 1.3. A BRASPORTO visa, com a determinação do CEC, a prevenção de desvios de conduta, promovendo a disseminação de orientações e atividades educativas, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares cabíveis quando, porventura, tais desvios forem constatados.
- 1.4. O comprometimento de todos com o CEC é fundamental para que a BRASPORTO alcance suas metas e objetivos de forma ética e transparente, características que já compõem a boa imagem da empresa no seu ramo de negócios.

2. MISSÃO, VISÃO E VALORES



MISSÃO

Simplificar o comércio exterior estreitando fronteiras e viabilizando negócios.



VISÃO

Ser um dos grandes agentes de cargas do Brasil com faturamento anual acima de 100 milhões até 2030.

VALORES



PROATIVIDADE

Antecipar-se às situações e não aguardar para agir na reatividade



INTEGRIDADE

Manter-se ílibado nos relacionamentos pessoais (colaboradores internos) e profissionais (clientes, fornecedores etc.)



DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Constante atualização, gerando oportunidades a todos



CONFIABILIDADE

Não gerar dúvidas na mensagem que está sendo transmitida



EXCELÊNCIA

Saber o que está fazendo, executar de forma assertiva e inovar



TRANSPARÊNCIA

Encarar as adversidades de forma honesta, posicionando o cliente sobre a real situação

3. POLÍTICA ORGANIZACIONAL

- 3.1. A política da BRASPORTO é a condução de seus negócios conforme a lei, regras e regulamentações vigentes, com honestidade e integridade, demonstrando constante respeito por todas as culturas e costumes, e compromisso com os mais altos padrões de ética. A BRASPORTO exige de seu pessoal uma conduta íntegra e de juízo ético, em toda a execução dos serviços prestados.

4. PAPEIS E RESPONSABILIDADES

- 4.1. Aos membros da Alta Administração e ocupantes de funções de liderança cabe cumprimento das orientações estabelecidas neste guia, difundindo a sua aplicação à equipe sob sua gestão.
- 4.2. A todas as pessoas sujeitas a este guia cabe observar e cumprir suas orientações e comunicar possíveis casos de descumprimento por meio dos canais adequados disponibilizados pela companhia.

5. APLICAÇÃO

- 5.1. As orientações contidas no CEC aplicam-se a todas as empresas do grupo BRASPORTO (Matriz e filiais) e suas determinações se aplicam a todo o quadro de colaboradores, sejam eles empregados ou prestadores de serviço.

6. ORIENTAÇÕES GERAIS

A BRASPORTO requer:

- 6.1. Não praticar, não se submeter e não compactuar com nenhum tipo de violência, preconceito, abuso, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, retaliação, violência psicológica, assédio moral ou sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos da BRASPORTO;
- 6.2. Informar qualquer risco à integridade das pessoas e do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da companhia ao seu superior hierárquico ou à área responsável, que deverá tomar as medidas cabíveis para análise e tomada de decisão sobre o assunto;
- 6.3. Agir com honestidade, impessoalidade, respeito e de maneira transparente nas suas atividades, sem obter vantagens indevidas, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e duradouras entre a BRASPORTO e seus públicos de interesse;
- 6.4. Não insinuar, solicitar, exigir, aceitar, nem oferecer, prometer, dar qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação ou propina, para si ou para outra pessoa, como contrapartida de atividades suas ou de terceiros;
- 6.5. Considerar, respeitar e responder aos públicos de interesse da companhia, avaliando a pertinência de suas demandas;
- 6.6. Manter uma relação de respeito com os públicos interno e externo, considerando a

diversidade humana e cultural;

- 6.7. Preservar a cordialidade e não cometer qualquer ato que possa ser interpretado como injúria, calúnia ou difamação;
- 6.8. Não utilizar o horário de trabalho definido em contrato para a realização de atividades particulares em detrimento das atividades exercidas na companhia e/ ou incompatíveis com estas;
- 6.9. Cultivar vocabulário compatível com o ambiente de trabalho, sendo proibido o uso de linguagens depreciativas;
- 6.10. Cultivar vestuário compatível com o ambiente institucional, com o público externo com que mantém contato e com a cultura local da comunidade onde atua;
- 6.11. Não praticar nem compactuar com qualquer forma de trabalho infantil, forçado, escravo ou degradante;
- 6.12. Não praticar nem compactuar com qualquer forma de exploração sexual, em especial de crianças e adolescentes;
- 6.13. Respeitar a legislação vigente, políticas, normas e diretrizes da BRASPORTO e seu CEC.

7. PROTEÇÃO DA IMAGEM E DA REPUTAÇÃO

A imagem e a reputação da BRASPORTO são influenciadas pelas condutas adotadas por todos que atuam em seu nome.

A BRASPORTO requer:

- 7.1. Não causar danos à imagem e à reputação da empresa e de sua força de trabalho por meio de ações indevidas e/ou impróprias.

8. USO DA REDE CORPORATIVA E DOS MEIOS DIGITAIS

Devem ser considerados os princípios éticos, políticas e normas internas e o uso de linguagem adequada ao utilizar a rede corporativa e os meios digitais no exercício das atividades profissionais ou em decorrência dela.

Para o uso apropriado da rede e do correio eletrônico corporativos e dos meios digitais, a BRASPORTO requer:

- 8.1. Não fazer uso particular para atividades comerciais de compra e venda, oferta de serviços nem propaganda;
- 8.2. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que viole leis de direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais, ou seja, ofensivo a pessoas, ou que contrarie os interesses da BRASPORTO;
- 8.3. Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual de crianças e adolescentes, racista, homofóbico, sexista, contra a

liberdade religiosa ou que atentem contra a diversidade;

- 8.4. Não fazer uso de anonimato para envio de mensagens ou postagem de conteúdo;
- 8.5. Não enviar mensagens ofensivas, inclusive por meio de correio eletrônico particular;
- 8.6. Não obter nem propagar intencionalmente vírus e similares;
- 8.7. Não praticar tentativa de invasão, violação de sistemas ou controles de segurança, busca de vulnerabilidades, monitoração, quebra ou obtenção de senhas de sistemas ou computadores;
- 8.8. Não fornecer nem utilizar senhas de terceiros para sistemas ou computadores;
- 8.9. Não elaborar nem publicar em meios digitais conteúdos que contrariem os interesses da BRASPORTO;
- 8.10. Não enviar, transmitir, distribuir, disponibilizar ou armazenar na internet informações de correios eletrônicos internos, dados, segredos comerciais, financeiros ou tecnológicos ou quaisquer outras informações pertencentes à BRASPORTO, a não ser que expressamente autorizado pelo gestor da respectiva informação.
- 8.11. Não utilizar a rede corporativa para acessar serviços de telefonia via internet que não sejam autorizados pela BRASPORTO;
- 8.12. Não praticar atividades de caráter político-partidário, religioso, de ganho financeiro, “correntes” e autoajuda.
- 8.13. **O uso para fins particulares é tolerado, desde que:**
 - 8.13.1. Não viole a legislação;
 - 8.13.2. Não comprometa a imagem e reputação da BRASPORTO ou de sua força de trabalho;
 - 8.13.3. Não comprometa a imagem de terceiros;
 - 8.13.4. Não prejudique as atividades de trabalho;
 - 8.13.5. Não prejudique os processos da companhia;
 - 8.13.6. Não prejudique a segurança das informações e dos recursos corporativos.

9. TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

9.1. Segurança da Informação

Para preservar a segurança da informação, a BRASPORTO requer:

- 9.1.1. Não divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas, ou seja, estratégicas e relativas a atos ou fatos relevantes com repercussão econômica ou financeira, ainda não tornados públicos;
- 9.1.2. Respeitar o sigilo profissional, bem como guardar segredo das informações pessoais de qualquer outro integrante da BRASPORTO às quais tenha acesso em razão de cargo, função e/ou atividade desenvolvida, excetuando-se as situações previstas em lei;

- 9.1.3. Cumprir as normas e diretrizes de segurança da informação da BRASPORTO para elaboração, manuseio, reprodução divulgação, armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos empresariais, obedecendo aos níveis de proteção;
- 9.1.4. Observar os protocolos de segurança relacionados com a utilização de sistemas de Tecnologia da Informação e equipamentos, não compartilhar senhas, nem permitir o acesso não autorizado a estes sistemas;
- 9.1.5. Comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico qualquer desaparecimento ou suspeita de perda de informação e/ou de equipamentos que contenham informações pessoais ou privilegiadas;
- 9.1.6. Não alterar nem destruir documentos originais de valor probatório, mantendo-os pelos prazos definidos em lei.

9.2. **Divulgação de informação**

A BRASPORTO busca comunicar-se de forma transparente com seus públicos de interesse, fornecendo informações objetivas e precisas. A BRASPORTO requer:

- 9.2.1. Não divulgar informações empresariais da empresa sem autorização prévia;
- 9.2.2. Cuidar para que as informações constantes em documentos e comunicações sejam verdadeiras e exatas.

10. PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO

Integram o patrimônio da BRASPORTO todos os seus bens materiais e imateriais, incluindo informações, conhecimento produzido, software, hardware, instalações, materiais, ativos financeiros, direitos de propriedade imaterial e créditos.

A BRASPORTO requer:

- 10.1. Não utilizá-los para fins particulares ou outros que não se relacionem diretamente às atividades e aos negócios da BRASPORTO;
- 10.2. Preservá-los contra perdas, danos e abuso, evitando sempre uso inadequado ou desperdício.

11. FRAUDE E CORRUPÇÃO

FRAUDE, para fins de aplicação deste guia, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias com o intuito de levar ou induzir terceiros ao erro.

CORRUPÇÃO, para fins de aplicação deste guia, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem

indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar determinado ato.

A BRASPORTO repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção em todos os níveis hierárquicos, nos setores público e privado, e requer:

- 11.1. Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários;
- 11.2. Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida;
- 11.3. Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

12. CONFLITO DE INTERESSES

Considera-se **conflito de interesses** qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da BRASPORTO e os interesses particulares dos empregados da BRASPORTO que possa vir a comprometer os interesses da BRASPORTO ou influenciar de maneira imprópria o desempenho das atividades dos empregados da BRASPORTO.

A BRASPORTO requer:

- 12.1. Não se envolver direta ou indiretamente em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da BRASPORTO;
- 12.2. Não divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;
- 12.3. Não exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente, do colegiado do qual ele participe ou da gerência à qual pertença;
- 12.4. Não desempenhar, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou da função, considerando-se como tal, inclusive, atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;
- 12.5. Não atuar, ainda que informalmente, como consultor, assessor ou intermediário de interesses privados na BRASPORTO ou nos órgãos da Administração Pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- 12.6. Não praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica da qual participe o empregado da BRASPORTO, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;
- 12.7. Não receber presente de quem tenha interesse em decisão do empregado, de colegiado, da área ou gerência da qual este participe, fora dos limites estabelecidos em regulamento;

13. PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADE

Diante de uma oportunidade de receber ou de oferecer presentes, brindes ou hospitalidade, deve-se observar as restrições da legislação e dos normativos internos.

A BRASPORTO requer:

- 13.1. Não aceitar, oferecer ou dar presentes, de qualquer espécie e em qualquer situação, para pessoa física ou jurídica, que não estejam de acordo com as diretrizes deste guia. As determinações contidas neste guia estabelecem regras de aprovação e de registros para que qualquer movimento desta natureza não se torne um meio de obtenção de vantagem indevida, descartando assim qualquer percepção de influência ou obrigação para quem outorga ou quem recebe presentes.
 - 13.1.1. Poderão ser recebidos ou concedidos, sem limitações de quantidade ou data, presentes que não possuam valor de venda por serem personalizados e descaracterizados comercialmente (produtos personalizados com logomarcas da empresa), respeitando as orientações e regras internas da Brasporto, as quais são feitas pela liderança e pelas áreas responsáveis pela confecção e aquisição destes presentes.
 - 13.1.2. Poderão ser presenteados itens não descaracterizados comercialmente com valor nominal de até R\$ 500,00 (Quinhentos reais) desde que seja uma decisão de estratégia comercial, e desde que se obtenha prévia autorização da diretoria por e-mail. Estes poderão ser adquiridos diretamente pelos colaboradores que representam a empresa, os quais posteriormente poderão ser ressarcidos de acordo com as políticas de reembolso de despesa estabelecidas.
 - 13.1.3. Poderão ser presenteados itens não descaracterizados comercialmente com valor nominal superior a R\$ 500,00 (Quinhentos reais), desde que seja uma decisão de estratégia comercial, desde que seja adquirido pela empresa, diante de prévia autorização da diretoria por e-mail com as justificativas e registros que comprovem a ação e aprovação por e-mail.
- 13.2. Não aceitar, oferecer ou dar brindes ou hospitalidade em troca de qualquer favorecimento ao ofertante, a si, à BRASPORTO ou a terceiros (pessoa física ou jurídica).
- 13.3. Obter previamente aprovação formal de seu superior imediato sempre que for oferecer hospitalidade a terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a BRASPORTO.
- 13.4. Obter autorização prévia do supervisor imediato para o recebimento de qualquer hospitalidade de terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a BRASPORTO.
- 13.5. **ALMOÇOS, HAPPY-HOURS E CAFÉS**
Poderão ser oferecidos almoços, happy-hours ou cafés ESTRATÉGICOS para clientes, fornecedores ou parceiros de negócio desde que se respeite o valor máximo por pessoa de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), e desde que:
 - 13.5.1. Seja previamente aprovado pela diretoria ou gerência

- 13.5.2. Nos casos comerciais, respeite as regras estabelecidas pelo procedimento comercial ou orientações/diretrizes comerciais, desde que estes não superem os valores definidos pelo CEC.
- 13.6. Em nenhuma hipótese poderão ser oferecidos presentes ou brindes ou vantagens em DINHEIRO, transferência, cheque, ou qualquer outra forma de movimentação financeira, descartando assim qualquer percepção de influência ou obrigação para quem outorga ou quem recebe;
- 13.7. **Considerar as diretrizes a seguir para os casos de recebimento de presentes:**
- 13.7.1. Presentes recebidos não descaracterizados comercialmente com valor nominal de até R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais) poderão ser recebidos e usufruídos pelos colaboradores que forem apresentados.
- 13.7.2. Presentes recebidos não descaracterizados comercialmente com valor nominal superior a R\$ 250,00 (Duzentos e cinquenta reais) e até R\$ 500,00 (Quinhentos reais) deverão ser comunicados e direcionados à área de RH, que procederá com análise e investigação do recebimento, e definirá junto à diretoria da Brasporto o fim apropriado. Havendo entendimento que o presente poderá ferir o objetivo deste guia, o RH poderá solicitar devolução do presente ao remetente ou recolher o presente, colocando-o à disposição para sorteio para toda a empresa em data apropriada e não relacionada ao período do recebimento do presente.
- 13.7.3. Presentes recebidos não descaracterizados comercialmente com valor nominal superior a R\$ 500,00 (Quinhentos reais) deverão ser devolvidos ao remetente, e em caso de hospitalidades ou outras formas de presente de terceiros (clientes ou fornecedores) deverão ser comunicadas e direcionadas ao RH para que, em conjunto com a diretoria, avaliem e investiguem os motivos do recebimento e definam o usufruto ou recusa da outra forma de presente recebido.

14. SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

É exigida a prontidão e atenção especial em relação às condições dos ambientes em que são desenvolvidas as atividades da BRASPORTO.

A BRASPORTO requer:

- 14.1. Zelar pela defesa da vida, pela integridade física e segurança própria, das pessoas com quem se relacionam e das instalações que mantêm ou utilizam e pela preservação do meio ambiente.
- 14.2. Não consumir, distribuir, comprar nem vender drogas ilícitas nas dependências da BRASPORTO ou estar sob o efeito destas substâncias durante a jornada de trabalho.
- 14.3. Não consumir, distribuir, comprar nem vender bebidas alcoólicas nas dependências da BRASPORTO ou estar sob o efeito de álcool durante a jornada de trabalho. O consumo moderado de bebidas alcoólicas é permitido em ocasiões oficiais de festividades e comemorações da companhia.
- 14.4. Não fumar no local de trabalho, exceto nas áreas definidas para este fim.

15. RESPEITO À DIVERSIDADE E À IGUALDADE

Considera-se **DIVERSIDADE**, nos ambientes e relações de trabalho, as características sociais e culturais de um conjunto de trabalhadores, reconhecendo as diferenças entre os indivíduos e tratando-os com igualdade e equidade.

Considera-se **PRECONCEITO** tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias pré-concebidas que lhes atribuem qualidades negativas.

Considera-se **DISCRIMINAÇÃO** situações e circunstâncias que configurem distinções entre indivíduos, comprometendo a igualdade de tratamento, favorecendo a exclusão e degradando a dignidade e os direitos do indivíduo.

A BRASPORTO requer:

- 15.1. Respeitar a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho.
- 15.2. Repudiar toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comunicando os eventuais casos vivenciados ou testemunhados.

16. ATIVIDADES POLÍTICAS E RELIGIOSAS

A BRASPORTO reconhece o direito constitucional à liberdade política e religiosa respeitando e resguardando os direitos de todos, e requer:

- 16.1. Não promover ou participar de atividades político-partidárias durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da companhia com esta finalidade.
- 16.2. Não promover ou participar de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da companhia com esta finalidade, ou mesmo a associação de suas marcas, a não ser nos casos autorizados pela companhia.
- 16.3. Não realizar qualquer tipo de propaganda político-partidária ou religiosa nas dependências da companhia.

17. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A **VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA** se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa. Também as que sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

O **ASSÉDIO MORAL** se caracteriza pela ocorrência repetida e duradoura no tempo da violência psicológica no trabalho, podendo comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica e ocasionar deterioração do ambiente de trabalho, adoecimento e até a morte.

O **ASSÉDIO SEXUAL** é conduta criminosa caracterizada pelo constrangimento de “alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A BRASPORTO requer:

- 17.1. Não praticar nem compactuar com atos de violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual.

18. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações deste guia, deve-se comunicar ou denunciar o fato aos superiores hierárquicos e/ou à área de Recursos Humanos e/ou à Diretoria, sempre com a garantia de confidencialidade.

A BRASPORTO respeita e acolhe a comunicação ou denúncia de desvio de conduta ou de indícios de desvio de conduta feita de boa-fé, e não admite retaliações ou punições contra quaisquer pessoas que apresentem essa comunicação ou denúncia.

A BRASPORTO incentiva e motiva seus colaboradores a relatarem problemas relacionados à segurança da cadeia de suprimentos e conformidade aduaneira.

Canais de denúncias:



11 2376-3596



compliance@brasporto.com

As denúncias anônimas podem ser feitas via do QRcode localizado no quadro de avisos ou através do link: <https://forms.cloud.microsoft/r/VnGLArDREd>

19. PROCESSOS DE CUMPRIMENTO

Todos devem trabalhar para assegurar uma ação rápida e consistente contra as violações a este Código. Todavia, em algumas situações se faz difícil diferenciar o que é o correto daquilo que é proibido ou inadequado. Como não podemos nos antecipar a cada situação que possa eventualmente surgir, é importante que contemos com uma forma de nos aproximar às novas situações.

Esses são os passos a levar em consideração:

a) **Assegure-se em conhecer todos os fatos**

Para obter as soluções corretas, devemos estar informados da melhor maneira possível.

b) Pergunte-se: O que estão pedindo que eu faça? Parece pouco ético ou incorreto?

Isto o permitirá focar na questão específica com a qual esteja lidando e as alternativas que têm. Use o bom juízo e senso comum, e, se alguma coisa parece pouco ética ou inadequada, provavelmente assim o é.

c) Discuta o problema com o seu superior

Este é o guia básico para todas as situações. Em muitos casos, seu superior pode ter maior conhecimento sobre a questão, e orientamos que exponha a sua dúvida para que a mesma possa ser submetida a um processo de análise e tomada de decisões.

d) Busque ajuda de outros recursos da Companhia

Em eventuais casos nos quais não seja apropriado discutir o assunto com o seu superior, ou quando ambos precisam de ajuda para a aplicação deste Código a um fato particular, ou mesmo para identificar se uma determinada conduta é ilegal ou antiética, contate a área de Recursos Humanos e, se necessário, a Diretoria.

e) Você pode informar violações à ética em total confidencialidade e sem medo de sofrer represálias por tal feito

Se uma situação requerer que a sua identidade seja mantida em segredo, o seu anonimato será protegido. A BRASPORTO não permitirá represálias contra funcionários que, de boa-fé, informaram ou venham a informar violações éticas.

f) Sempre, pergunte primeiro, atue depois

Se estiver inseguro a respeito do que fazer numa determinada situação, busque uma orientação apropriada antes de atuar.

20. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

- 20.1. No processo de ambientação de Novos Empregados (treinamento de integração), ou outra denominação que venha a ser utilizada, a companhia promoverá ampla divulgação deste guia, bem como manter registros desta divulgação.
- 20.2. O descumprimento das orientações previstas neste guia estará sujeito às medidas e sanções administrativas pertinentes, tais como advertências verbais e/ou formais e, de acordo com a infração, o desligamento por justa causa conforme normas disciplinares da companhia, bem como a eventual responsabilização prevista em lei.
- 20.3. Cabe a área de Recursos Humanos e a Alta Direção dirimir dúvidas a respeito da interpretação deste guia e deliberar sobre os casos omissos.

21. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Revisão	Histórico
000	Emissão inicial
001	Não houve alteração de conteúdo, somente adequação à aprovação eletrônica conforme POP.GQ.0001.
002	Renovação e atualização de Missão e Visão; atualização do item 13. PRESENTES, BRINDES E HOSPITALIDADE; Atualização do item 18. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA; alinhamento geral da formatação.
003	Alteração da VISÃO organizacional; Alteração do link de direcionamento ao canal de denúncias; ajuste da disposição das orientações do item 19.