

1 OBJETIVO

O presente Código de Conduta e Ética foi criado para que todos aqueles que se relacionam com o PORTO SUDESTE DO BRASIL S.A., suas subsidiárias (“Porto Sudeste”) e com a MINERAÇÃO MORRO IPÊ S.A. (“Mineração Morro do Ipê” - em conjunto com Porto Sudeste, e “Companhias”) possam tomar conhecimento de forma prática e acessível, das diretrizes de conduta ética e valores que norteiam o desenvolvimento das atividades das Companhias.

2 APLICAÇÃO E ALCANCE

O presente Código de Conduta e Ética se aplica a todos que trabalham diretamente para ou representam as Companhias, em especial os colaboradores, e para eventuais terceiros que mantenham relação com as Companhias, como fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários, clientes e associados, no âmbito da execução de seus respectivos contratos (“Terceiros”).

3 REFERÊNCIAS

- **POL.GLO.GRC.002** – Política Anticorrupção

4 DEFINIÇÕES

Valores: Respeito à vida, Compromisso Socioambiental, Colaboração, Empatia, Sentimento de Dono e Integridade.

Missão: Promover soluções logísticas para granéis e produção mineral de forma segura, sustentável, eficiente e inovadora.

Visão: Ser uma das empresas mais inovadoras e admiradas pelo seu comprometimento com o planeta e com as pessoas, motivo de orgulho de seus colaboradores.

5 RESPONSABILIDADES

5.1 Área de Governança, Riscos e Conformidade

- Comunicar e treinar os colaboradores nas diretrizes do Código de Ética e Conduta;
- Monitorar o cumprimento das diretrizes do Código de Ética e Conduta.

5.2 Diretoria Executiva

- Patrocinar a cultura de conformidade e atendimento ao Código de Ética e Conduta;
- Apoiar a Área de GRC na comunicação, treinamento e monitoramento desta política.

5.3 Colaboradores

- Conhecer e respeitar as diretrizes do Código de Ética e Conduta;
- Reportar toda e qualquer violação ou suspeita de violação desta política;
- Buscar orientação de GRC para correta aplicação desta política, sempre que necessário.

6 DIRETRIZES

É imprescindível que as Políticas Internas sejam cumpridas e monitoradas, além das Companhias, por todos os colaboradores. Aqueles que cometerem práticas irregulares e/ou violações, estão sujeitos às consequências dos atos, previstas na seção de Medidas Disciplinares.

6.1 Introdução ao Código de Conduta e Ética

Devem ser observados em conjunto o Código de Conduta e Ética e a Política Anticorrupção, que juntos consolidam as políticas adotadas pelas Companhias relativas às diretrizes de conduta e ética, bem como prevenção à corrupção pública e privada (cada uma delas indistintamente, “Política Interna” e, em conjunto, “Políticas Internas”).

Ao receberem uma via das Políticas Internas, os colaboradores das Companhias, que incluem celetistas e estatutários, prestadores de serviços, temporários, estagiários e terceirizados (“Colaboradores”), devem firmar termo de adesão, por meio do qual devem declarar:

- (I) ter recebido uma via das Políticas Internas;
- (II) ter lido e entendido o inteiro teor das Políticas Internas;
- (III) ter ciência e concordar com os termos e condições destas Políticas Internas, obrigando-se a seguir integralmente as Políticas Internas; e
- (IV) ter tido a oportunidade de sanar eventuais dúvidas.

Os colaboradores também poderão consultar essas Políticas Internas no endereço eletrônico das Companhias:

<https://www.portosudeste.com>

<https://www.ipeminerao.com.br>

As disposições das Políticas Internas devem ser interpretadas de forma integrada pelos colaboradores, os quais devem levar em consideração o conjunto das Políticas Internas e demais políticas, regras e procedimentos internos das Companhias, bem como a legislação e regulamentação aplicáveis.

Compete a cada Colaborador, a fiscalização contínua do cumprimento das Políticas Internas, com o apoio da Área de Governança, Riscos e Conformidade.

As Companhias também contam com o envolvimento do Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance, formado por representantes dos acionistas, que, no âmbito das Políticas Internas, tem papel de

apoiar a Área de Governança, Riscos e Conformidade e deliberar sobre a aplicação de eventuais penalidades à colaboradores que violarem as Políticas Internas.

As Políticas Internas envolvem os seguintes elementos-chave:

- supervisão pela alta administração das Companhias;
- avaliação anual dos riscos de Compliance anticorrupção, para orientação dos esforços para desenvolvimento de políticas/procedimentos, acompanhados por treinamentos e formação dos profissionais;
- manutenção das Políticas Internas;
- procedimentos e controles para implementar e fazer cumprir as Políticas Internas;
- manutenção de um canal de denúncias confidencial, com sólida política de não retaliação e um processo claro de comunicação;
- treinamento e formação para garantir a conscientização dos Colaboradores; e
- avaliação do programa por meio de monitoramento.

Estas Políticas Internas foram aprovadas pelos órgãos próprios das Companhias e consistem nas diretrizes básicas a serem seguidas por todos os colaboradores. As Políticas Internas devem ser entendidas como ferramentas de prevenção e orientação, que ajudam a detectar e prevenir violações das Políticas Internas e da legislação em vigor.

As dúvidas, esclarecimentos, denúncias ou reclamações nos termos destas Políticas Internas devem ser dirigidas a área de Governança, Riscos e Conformidade por meio do Canal Confidencial, mantido perante empresa terceirizada e independente (“Canal Confidencial”), disponível nas seguintes ferramentas:

[Website: https://www.canalconfidencial.com.br/psbmmi/](https://www.canalconfidencial.com.br/psbmmi/)

Telefone: 0800 882 0411

6.2 Mensagem da Liderança

Prezado colaborador, seja bem-vindo!

Reunimos neste documento nossas principais políticas internas. É imprescindível que você conheça e obedeça às diretrizes nelas descritas. Nossas políticas têm como propósito reforçar os valores éticos da Mineração Morro do Ipê e do Porto Sudeste do Brasil, elucidar nossa identidade organizacional e destacar os princípios e valores que norteiam a forma como conduzimos nossos negócios e relacionamentos: respeito à vida, sentimento de dono, compromisso socioambiental, colaboração e empatia. Nossas políticas estão devidamente alinhadas à nossa missão, que é promover soluções logísticas para granéis e produção mineral de forma segura, sustentável, eficiente e à nossa visão de ser uma das empresas mais inovadoras e admiradas pelo comprometimento com o planeta e com as pessoas, motivo de orgulho para nossos colaboradores.

Com honestidade, humildade, humanidade, harmonia, humor e, sempre colocando a saúde e a segurança em primeiro lugar, buscamos levar nossas empresas a um novo patamar de excelência. Convido você a se engajar nessa missão, que será realizada com inovação, otimização, baseada em sólida meritocracia e cultura de dono. Contamos com você nessa jornada!

Jayme Nicolato CEO

Destacamos que todos os nossos colaboradores devem ter acesso a este documento, contendo nossas políticas internas. Além deles, as nossas normas e princípios também devem ser compartilhadas com clientes e fornecedores.

O Código de Conduta e Ética foi elaborado para referenciar e pautar a atuação de todos os colaboradores das Companhias, de modo a alcançar os mais altos padrões para atingimento das nossas metas com integridade e em alinhamento com nossos valores.

A administração das Companhias está comprometida em cumprir e garantir que todos cumpram nossas regras internas e a legislação aplicável às nossas atividades.

Nos casos em que houver subjetividade nas interpretações de uma determinada situação, recomenda-se que todos os colaboradores pautem suas decisões e ações nos princípios éticos deste Código de Conduta e Ética, preservando a boa imagem e a reputação das Companhias.

Incentivamos que todos os colaboradores se manifestem e busquem aconselhamento sempre que necessário. Mais do que nunca, é preciso que todos compreendam a importância de priorizar a honestidade, a ética, a transparência e a conformidade em todas as relações e atividades executadas no nosso dia-a-dia.

Por isso, é tão importante que nossos colaboradores não apenas cumpram as regras e orientações previstas neste código, mas sejam disseminadores, denunciando qualquer violação ou suspeita de violação às regras aqui estabelecidas.

Contamos com o comprometimento de todos.

6.3 Diretrizes do Código

6.3.1 Confidencialidade

Os colaboradores devem manter sigilo sobre as Informações Confidenciais as quais tiverem acesso no curso de suas atividades, até que se tornem públicas por meio da divulgação do ato ou fato relevante ou por outro meio lícito não relacionado à ação ou omissão do colaborador. As Informações Confidenciais, que constituem ativos intangíveis sujeitos a proteção especial, não podem ser utilizadas para fins de obtenção de lucro pessoal.

A definição de “Informações Confidenciais” engloba quaisquer dados, materiais, informações, documentos, especificações técnicas ou comerciais, análises, estudos e projeções que não sejam fatos notórios, obtidos de forma verbal ou escritos, em meio físico e/ou eletrônico, elaborados ou divulgados a quaisquer colaboradores, incluindo, mas não se limitando, a dados de clientes inativos, ativos e/ou potenciais; planos de negócio, planos de investimento e desinvestimento; avaliações financeiras; informações bancárias; informações sobre procedimentos administrativos, processos judiciais e/ou procedimentos arbitrais que sejam sigilosos como contratos; memorandos; relatórios; pesquisas; planilhas; apresentações, entre outros documentos de caráter sigiloso, confidencial ou sem acesso público.

Toda e qualquer Informação Confidencial, ou que seja fruto do desenvolvimento de atividades profissionais por parte dos colaboradores ou terceiros que com ela se relacionem, não poderá ser divulgada sem a expressa autorização das Companhias e tampouco poderá ser utilizada com interesse pessoal para a obtenção de qualquer vantagem.

Para assegurar o controle de Informações Confidenciais que porventura venham a ser acessadas pelos colaboradores, determinados mecanismos devem ser seguidos. Dentre eles:

- Proibição de discussão de assuntos que envolvam Informações Confidenciais fora das dependências das Companhias, exceto no caso de reuniões de trabalho diretamente relacionadas às atividades dos Colaboradores nas Companhias e desde que a discussão de Informações Confidenciais seja justificável;
- Proibição de discussão de assuntos que envolvam Informações Confidenciais por meio de dispositivos eletrônicos, endereços de e-mail ou aplicativos externos aos sistemas das Companhias sem que tenham sido autorizados pela política de TI e segurança da informação das Companhias;

- Proibição de envio ou disponibilização de quaisquer documentos ou arquivos de titularidade das Companhias e/ou de seus clientes a terceiros fora do curso normal das atividades do colaborador nas Companhias ou mediante o uso de e-mail pessoal, sem autorização expressa da área de Governança, Riscos e Conformidade; e
- Titularidade exclusiva das Companhias sobre materiais desenvolvidos por qualquer colaborador no âmbito de suas atividades, comprometendo-se ele a observar e cumprir as obrigações de sigilo e confidencialidade, durante todo o período em que permanecer prestando serviços ao empregador e pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos, contados a partir do efetivo término do relacionamento.

6.3.2 Ativos Tangíveis

É proibido o uso de ativos e recursos das Companhias para outro fim que não as atividades envolvidas na condução dos negócios das Companhias. Os Colaboradores devem garantir que os ativos das Companhias não sejam mal utilizados ou desperdiçados, que as compras sejam feitas de maneira competitiva, mediante autorização e que não sejam cometidos excessos. Os Colaboradores devem certificar-se de que todas as despesas sejam devidamente aprovadas e corretamente registradas.

São considerados ativos tangíveis de propriedade das Companhias todos os bens e ferramentas presentes no ambiente de trabalho e destinados à sua consecução, tais como: instalações, veículos, equipamentos, valores, meios de pagamento, documentos, materiais, mobiliário, maquinário, acervo técnico, dentre outros. Como Colaborador, cada um é administrador dos bens sob sua responsabilidade e tem a obrigação de fazer bom uso e zelar pela segurança e preservação desses ativos. A seguir, exemplos de situações de mau uso:

- Uso das instalações das Companhias para ganho pessoal;
- Uso excessivo de ligações telefônicas interurbanas para propósitos pessoais;
- Remoção de material do escritório ou equipamentos para uso pessoal fora das Companhias;
- Cópias não autorizadas de programas de software para computadores; e
- Uso do cartão de crédito das Companhias para as compras pessoais.

6.3.3 Testes Periódicos de Monitoramento

As Companhias desenvolvem o monitoramento e a realização de testes periódicos para garantir a segurança de seus sistemas de informações, em especial, os que envolvem meios eletrônicos e o cumprimento das Políticas Internas pelos colaboradores.

Compete a área de Governança, Riscos e Conformidade prover suporte à área de TI quanto à realização do monitoramento de colaboradores para devido e completo cumprimento das disposições constantes nestas Políticas Internas e demais regras legais aplicáveis, sendo realizados

Uso Interno	Para documentos impressos é obrigatório verificar a versão vigente no sistema	Página 6 de 13
-------------	---	----------------

testes periódicos, que podem incluir, mas sem se limitar a, checagem de e-mails, canais de comunicação interna ou transmissão de dados móveis e verificação de arquivos acessados.

Caso seja identificada qualquer irregularidade, a área de Governança, Riscos e Conformidade terá amplos poderes de investigação e acesso.

6.3.4 Relacionamento com Todos os Públicos

As Companhias têm o compromisso de se associar de forma ética, transparente e íntegra com todas as partes interessadas, priorizando o desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo. Todas as partes devem ser tratadas com educação, cortesia e respeito, com igualdade, sem distinções movidas por interesses ou sentimentos pessoais. As Companhias incentivam as partes interessadas, com quem se associa, a adotar princípios semelhantes em suas redes de relacionamentos.

6.3.5 Colaboradores

As Companhias primam por um ambiente de trabalho profissional, respeitoso, seguro, organizado e harmonioso, em que haja igualdade de oportunidades, valorização da diversidade e estímulo às inovações e ao desenvolvimento, buscando o reconhecimento do ser humano e zelo pela saúde e integridade física, oferecendo, para tanto, programas ou ações que estimulem a qualidade de vida. As Companhias acreditam que a manifestação de críticas e sugestões por parte de seus colaboradores contribui para seu aprimoramento.

Para recrutar e reter talentos, as Companhias se comprometem a:

- Propiciar um ambiente onde os colaboradores compreendam e cumpram as Políticas Internas, e tenham uma postura justa, honesta, íntegra, respeitosa e profissional no desempenho de suas funções;
- Proporcionar oportunidades iguais para todos os processos de recrutamento, admissão, desenvolvimento, promoção, transferência e remuneração, independentemente de idade, cor, deficiência não relacionada ao desempenho do serviço, sexo, gênero, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação; e
- Valorizar a diversidade entre os colaboradores, por meio da proibição de práticas discriminatórias e da adoção de medidas corretivas quando eventuais práticas discriminatórias forem identificadas.

As Companhias assumem padrões fundamentais de conduta no relacionamento com seus Colaboradores e cada um deles compromete-se a adotá-los com os demais membros. São estes:

- Promoção de um ambiente de trabalho organizado, saudável e harmonioso, buscando a valorização, de forma equitativa, dos colaboradores e o seu bem-estar, assim como o desenvolvimento de confiança, respeito mútuo, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento pessoal e profissional;

- Manutenção de um ambiente sem qualquer espécie de discriminação ou preconceito; e
- Manutenção de um canal para comunicação que seja aberto, direto, eficiente e transparente, capaz de suportar críticas e sugestões dos colaboradores e de Terceiros.

6.3.6 Liderança

As relações hierárquicas nas Companhias são norteadas pelo respeito mútuo entre os colaboradores e a liderança das Companhias deve adotar conduta e posturas éticas exemplares, que inspirem a confiança e possam ser seguidas pelos demais colaboradores.

A alta administração tem, portanto, não só o papel de conduzir, mas também o de instruir por meio de ações que contribuam para o crescimento profissional e pessoal de cada um dos colaboradores, agindo com cortesia, confiança e respeito estimulando o debate e a reflexão entre os membros da equipe, antes da tomada de decisões. Deve ainda incentivar um ambiente aberto para que os Colaboradores sintam-se à vontade para denunciar possíveis violações das Políticas Internas.

6.3.7 Assédio

As Companhias não tolerarão assédio sexual ou moral de qualquer natureza. Todos os Colaboradores devem tratar uns aos outros com cortesia, dignidade e respeito, independentemente do gênero ou orientação sexual.

As Companhias não tolerarão nenhuma forma de intimidação que possa interferir no bom desempenho dos negócios.

As Companhias possuem regras específicas com relação a esse tema e tomarão medidas necessárias para evitar, apurar e punir qualquer forma de assédio.

6.3.8 Acionistas

O relacionamento com os acionistas se baseia em uma comunicação franca, precisa, equânime, transparente e tempestiva de informações que permitam o acompanhamento e o entendimento das atividades e do desempenho das Companhias.

6.3.9 Clientes

O relacionamento com os clientes está pautado no atendimento das suas necessidades e na mitigação de falhas, mediante a observância de todos os requisitos legais pertinentes ao meio ambiente, segurança, saúde e responsabilidade social, principalmente com relação a não utilização de trabalho forçado, análogo ao escravo, compulsório e infantil.

As Companhias gerenciam o relacionamento com clientes de modo íntegro e demandam o cumprimento das Políticas Internas em todas as suas negociações. Além disso, comprometem-se a

empregar, no exercício de suas atividades, o cuidado e a diligência que costumam utilizar na administração de seus próprios negócios.

6.3.10 Sociedade Civil

Em qualquer lugar em que as Companhias atuem, as boas relações devem ser sempre vistas como fundamentais para o sucesso. Sabendo que a sociedade civil, situada no entorno onde as Companhias operam, possui necessidades e anseios específicos relacionados à realidade local, entende-se como prioridade, o diálogo aberto e transparente com o estabelecimento de relações éticas, parceiras e de confiança, além do estímulo ao desenvolvimento regional. Esse é um dever de todos os colaboradores.

6.3.11 Livre Associação

As Companhias, seus colaboradores e Terceiros não devem fazer contribuições diretas ou indiretas em nome das Companhias, seja a partidos políticos, à administração pública, organizações ou pessoas envolvidas na política.

Os colaboradores têm o direito de se envolver politicamente, por meio de suporte regular a partidos políticos e/ou candidatos, desde que o façam única e exclusivamente por sua conta, sem qualquer envolvimento ou menção às Companhias. As Companhias não autorizam o uso de seu tempo, recursos, espaço e/ou contatos em questões políticas.

As Companhias respeitam o direito de todos os colaboradores de formar e associar-se a sindicatos e partidos políticos de sua escolha. Os colaboradores também terão o direito de celebrar acordos coletivos, sujeitos à legislação pertinente. Cumpre esclarecer que, devido ao caráter apartidário das Companhias, propagandas políticas ou qualquer forma de apologia ou tentativa de influência nesse sentido não serão toleradas no ambiente de trabalho.

A ocupação de cargos públicos em concomitância com o exercício de qualquer função dentro das Companhias deve ser previamente aprovada por elas.

Qualquer ato ou tentativa de ato que envolva as Companhias em assuntos políticos deve ser reportado. As Companhias tomarão as devidas providências para resguardarem a sua imagem e o seu posicionamento imparcial com relação a questões políticas.

6.3.12 Conflitos de Interesse

Um conflito de interesse surge sempre que atividades ou relações de um colaborador, de ordem pessoal, social, financeira ou outra, interferem ou parecem interferir na objetividade ou lealdade dele perante as Companhias. Os colaboradores não devem se envolver em qualquer atividade que apresente ou tenha potencial de conflito de interesse. Os exemplos a seguir são ilustrativos e não esgotam as situações a serem evitadas:

- a omissão de participação, por parte de um colaborador ou de um membro de sua família, seja na qualidade de pessoa física ou jurídica, em uma transação comercial envolvendo as Companhias;
- a condução de negócios pessoais no horário do expediente ou utilizando as instalações e equipamentos das Companhias para tal fim;
- obtenção de lucro externo com um concorrente, cliente ou fornecedores das Companhias;
- envolvimento do colaborador ou familiares dele, que detém/detêm participação societária em empresas que fazem negócios com as Companhias; e
- contratação ou favorecimento de familiares ou amigos próximos.

Neste sentido, todos os candidatos a oportunidades de emprego e Colaboradores das Companhias obrigam-se a preencher e manter atualizada a “Declaração de Conflito de Interesses”.

Para fins destas Políticas Internas, consideram-se familiares os membros da família até o segundo grau: pai, mãe, filho (a), irmão (ã), avô (ó), neto (a), tio(a) e sobrinho (a). Serão considerados também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro (a), genro, nora, sogro (a), padrasto, madrasta, enteado (a) e cunhado (a).

6.3.13 Segurança, Meio Ambiente, Saúde e Responsabilidade Social

As Companhias consideram que meio ambiente, saúde, segurança e responsabilidade social são valores inseparáveis de um sistema harmonioso e integrado, regido por um conjunto de princípios éticos que respeitam as pessoas, o ambiente, a comunidade e as gerações futuras, e que busca a sustentabilidade e a melhoria contínua de seus negócios por meio das seguintes ações:

- cumprir com todos os requisitos aplicáveis;
- proporcionar condições de preservação da integridade das pessoas;
- proteger o meio ambiente, com ênfase no desenvolvimento das melhores práticas;
- promover o desenvolvimento sustentável e a melhoria da qualidade de vida de pessoas e das comunidades em que atua;
- promover a formação, treinamento e conscientização a Terceiros no que tange às temáticas de meio ambiente, saúde, segurança e responsabilidade social;
- adotar o conceito de prevenção em suas atividades, produtos e serviços em relação ao meio ambiente, saúde, segurança e responsabilidade social; e
- desenvolver relações de parceria com Terceiros.

6.3.14 Desenvolvimento Sustentável

As Companhias acreditam que a sustentabilidade está diretamente ligada à gestão responsável dos nossos negócios, portanto, conduzi-los de maneira ética e transparente, em parceria com todas as partes interessadas, deve ser parte fundamental do cotidiano das Companhias.

O caminho para a sustentabilidade envolve 3 (três) pilares fundamentais: o econômico, o ambiental e o social. Esses aspectos devem ser considerados pelos Colaboradores em cada ação e decisão que tomarem.

6.3.15 Investimento Social

O investimento social é uma das formas das Companhias assumirem a corresponsabilidade pelo desenvolvimento sustentável das áreas onde atuam. Tais investimentos são contribuições adicionais às suas principais atividades e não substituem a mitigação e/ou compensação de impactos ambientais e sociais de responsabilidade direta delas.

6.3.16 Imprensa

As Companhias defendem a liberdade de imprensa e entendem que a mídia é um importante canal de comunicação com a sociedade. Toda comunicação com a imprensa será realizada por meio de pessoas expressamente autorizadas a falar em nome delas.

6.3.17 Comunicação Responsável

As campanhas publicitárias ou de fortalecimento da marca e/ou imagem das Companhias sempre utilizarão conteúdos verdadeiros, socialmente aceitos, ambientalmente responsáveis e em conformidade com as leis vigentes.

6.3.18 Mídias Digitais (Internet)

Os colaboradores devem observar os preceitos de ética e transparência das Companhias quando do seu ingresso às redes sociais, comunidades virtuais, dentre outros tipos de mídias digitais.

Além disso, os colaboradores estão proibidos de postar fotos que, de qualquer forma, prejudiquem as Companhias, contenham Informações Confidenciais ou difamem a imagem delas, de seus acionistas, de empresas relacionadas ou a de seus colaboradores, ou, ainda, que conflitem com o disposto na Política de Comunicação Corporativa. O setor de Relações Institucionais é o único setor autorizado a fazer publicações externas em nome das Companhias.

Os colaboradores devem ser responsáveis e respeitosos ao se expressarem, deixando sempre claro que tudo que expressam é de opinião própria.

6.3.19 Medidas Disciplinares

O descumprimento deste código, da Política Anticorrupção, das leis e regulamentos aplicáveis, bem como das demais políticas, regras e procedimentos internos das Companhias, sejam eles cometidos por colaboradores ou Terceiros, terão consequências disciplinares, independentemente de eventual responsabilização civil ou criminal. Compete à Alta Administração a deliberação final acerca da aplicação de penalidades (observadas as recomendações feitas pela área de Governança, Riscos e Conformidade). As penalidades devem ser aplicadas de maneira proporcional e razoável, compatível à conduta praticada. Neste contexto, podem ser aplicadas as penalidades detalhadas abaixo, a depender do vínculo mantido com as Companhias:

- I. Colaboradores com vínculo trabalhista: advertência verbal ou por escrito, suspensão ou demissão com ou sem justa causa; e
- II. Colaboradores sem vínculo trabalhista, Terceiros e/ou clientes: notificação, rescisão contratual e/ou eventuais multas contratuais cabíveis.

Ainda, as Companhias podem, sempre que aplicável, pleitear ressarcimento por perdas e danos sofridos ao responsável pela irregularidade, inclusive a qualquer colaborador.

Em todos os casos acima descritos, as Companhias podem, de acordo com a gravidade da infração e da penalidade dela resultante, providenciar a imediata suspensão das credenciais de acesso do colaborador ou terceiro infrator aos locais de trabalho das Companhias e às ferramentas de tecnologia da informação (TI).

Se nas apurações forem diagnosticados comportamentos que, mais do que descumprimento das Políticas Internas, possam configurar ilícitos administrativos e/ou criminais, nos termos da legislação aplicável, a Alta Administração deve deliberar sobre as providências legais cabíveis (por exemplo, comunicação às autoridades competentes, lavratura de boletim de ocorrência etc.).

6.4 Considerações Finais ao Código

Cada colaborador é responsável por fiscalizar ativamente o cumprimento desta Política Interna e denunciar qualquer violação a ela que chegue ao seu conhecimento. As Companhias incentivam os colaboradores a se manifestarem para que seja possível evitar violações às Políticas Internas e à legislação, bem como para que seja viável a interrupção imediata de eventuais irregularidades, protegendo o negócio, os colaboradores e conservando as Companhias, de modo a promover um futuro sustentável.

Quanto às suspeitas de fraude e corrupção, as Companhias entendem que é dever dos colaboradores o reporte via Canal Confidencial, gerido pela área de Governança, Riscos e Conformidade.

7 ANEXOS

Não Aplicável

Uso Interno	Para documentos impressos é obrigatório verificar a versão vigente no sistema	Página 12 de 13
-------------	---	-----------------

8 CONTROLE DE REVISÃO E ALTERAÇÃO

Histórico do Documento			
Nº Revisão	Data	Revisado Por	Descrição
001	12/04/2022	Luis Pedroza	Adequação do documento original ao padrão, conforme NOR.BRA.GRC.001 – Norma de Gestão de Documentos Normativos.
Contribuidor		Gestor do Processo	Alçada Competente
Nome: Luiz Mariano		Nome: Felipe Maciel	Nome: Jayme Nicolato
Cargo: Analista GRC		Cargo: Gerente GRC	Cargo: CEO
Governança, Riscos e Compliance			
Nome: Luis Pedroza			
Cargo: Gerente GRC			