

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

TPAR – TERMINAL PORTUÁRIO DE ANGRA DOS REIS S.A.

MENSAGEM DA DIREÇÃO

Nosso compromisso com o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, equilibrada e com igualdade de oportunidades precisa se refletir no nosso comportamento cotidiano. Nesse contexto, nossos valores são elementos essenciais para nortear a conduta e os negócios da TPAR – Terminal Portuário de Angra dos Reis S.A. (“TPAR” ou “Companhia”).

Este Código de Ética e Conduta tem o objetivo de descrever nossas regras de conduta e disseminar os princípios éticos da TPAR.

Cada um de vocês tem a responsabilidade de estar familiarizado com o Código, praticá-lo no dia a dia e aplicá-lo em todas as relações de trabalho.

Se, no desenvolvimento de suas atividades, você se deparar com uma situação de difícil decisão, ou suspeitar de alguma violação das regras descritas no Código, os gestores e o nosso Canal de Denúncias (canaldedenuncias@tpar.com.br) estarão disponíveis para ajudá-lo, em estrita confidencialidade.

Esperamos que o Código de Ética e Conduta continue fazendo parte da nossa rotina, contribuindo para o crescimento individual e a maturidade de cada um de nós que formamos a TPAR.

A imagem positiva da empresa é um patrimônio de seus acionistas, administradores e Colaboradores, fruto do compromisso de todos.

Boa leitura!

1. OBJETIVO

Orientado pelos princípios éticos, de respeito, honestidade e responsabilidade, dentre outros, o objetivo deste Código de Ética e de Conduta é o de reunir diretrizes para uniformizar e nortear ações de conduta profissional e comportamento ético assumidos pelos administradores, empregados e terceiros agindo em nome da Companhia (“Colaboradores”), bem como elevar a qualidade de nossos serviços e ampliar a nossa

participação no mercado.

Além disso, este Código de Ética e Conduta também busca:

- Orientar o relacionamento entre os Colaboradores da Companhia e as diversas partes interessadas com as quais lidam diariamente, além de explicitar a postura profissional que nossos Colaboradores devem ter;
- Formalizar os compromissos éticos da Companhia, para se comunicar de forma consistente com todas as partes interessadas;
- Oferecer aos Colaboradores da Companhia diretrizes e orientações de referência individual e coletiva, sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, reduzindo riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos.
- Caberá aos destinatários deste Código a participação em atividades e treinamentos conduzidos pelas Áreas de QHSE e RH, quanto ao conteúdo deste Código, das políticas e normas internas da Companhia, a serem realizados anualmente ou sempre que a Companhia entender necessário.

É responsabilidade de todos os Colaboradores conhecer e aplicar integralmente este Código de Ética e Conduta, fortalecendo os princípios e valores estabelecidos neste documento, em conjunto com as demais políticas e normas internas da Companhia.

2. NOSSA MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão - Ser reconhecida com excelência no apoio em operações e logística portuária pelos clientes, oferecendo serviços de qualidade para a indústria, principalmente offshore, nos mais altos padrões de qualidade, saúde, segurança e meio ambiente.

Visão - Ser referência como apoio logístico, estando entre as melhores bases para operações e logística portuária do mercado.

Valores - (i) Fornecer qualidade e segurança nas operações; (ii) Integridade e honestidade; (iii) Estimular a proteção ambiental e o desenvolvimento sustentável; (iv) Integração dos nossos negócios com a comunidade local e (v) Transparência nos

negócios.

Reiterando o comprometimento da TPAR, ressaltamos a importância de um comportamento ético, correto, justo e respeitoso, de acordo com as diretrizes expostas ao longo do presente Código.

3. NORMAS E CONDUTAS

As normas abaixo estabelecem deveres e comportamentos para trabalhadores a serviço da TPAR.

Não são permitidos:

O porte de armas brancas ou de fogo;

Agir com violência ou fazer ameaças;

A venda, posse e o consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas nos locais de trabalho, bem como trabalhar sob efeito de álcool ou de drogas ilícitas;

Uso de medicamentos no local de trabalho sem prescrição médica;

Trabalhar sob efeito de medicamentos que possam criar condições inseguras;

Fumar nos locais de trabalho, exceto nos locais autorizados e sinalizados;

Executar qualquer tarefa que não esteja seguro ou capacitado para tal. Todas as tarefas devem ser executadas com segurança, de modo a proteger e promover a saúde e o bem-estar das pessoas e do meio ambiente;

Qualquer tipo de assédio sexual ou moral;

O tráfego de veículos em velocidades que comprometam a segurança das pessoas e equipamentos;

O descarte de resíduos e efluentes líquidos, fora das normas de Saúde e Segurança da TPAR;

Acesso de pessoas não autorizadas nos locais de trabalho;

Compartilhar ou divulgar assuntos/informações confidenciais da TPAR para concorrentes, fornecedores ou pessoas de fora da organização;

Executar qualquer atividade sem uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado para tal;

Executar atividade sem estar devidamente ciente das tarefas, riscos e cuidados a serem tomados na execução da mesma;

Não atender às recomendações de segurança e meio ambiente, próprias de cada área de trabalho;

Trajar-se inadequadamente no local de trabalho (short, chinelo, camiseta, etc);

Destratar seus colegas de trabalho;

A empresa contratada deve zelar pela utilização e fornecimento apenas de produtos e serviços confiáveis e que não apresentem riscos a segurança, meio ambiente e saúde.

4. LEGISLAÇÃO E NORMAS APLICÁVEIS

A Companhia preza pelo respeito às leis, políticas, normas e regulamentos aplicáveis e tem como premissa a permanente adoção das melhores práticas corporativas de controles financeiros, auditoria, controles internos, segurança da informação, divulgação de atos ou fatos relevantes e controles anticorrupção e concorrenciais, destinadas a monitorar o cumprimento das leis e a observância das normas.

A Companhia e seus Colaboradores devem seguir os regulamentos e as normas éticas e de autorregulação a que estão sujeitos.

5. PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA INTERNA

A Companhia requer que os seus Colaboradores:

- Adotem uma conduta profissional, honesta e íntegra, zelando pela imparcialidade, coerência nas decisões internas e externas, e tenham compromisso com os resultados da Companhia, de maneira confiável e consciente;
- Informem qualquer risco à integridade das pessoas e ao 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;
- Preservem a cordialidade e não cometam qualquer ato que possa ser interpretado como injúria, calúnia, difamação ou preconceito;
- Não pratiquem, nem compactuem com qualquer forma de trabalho infantil,

forçado, escravo ou degradante;

- Ajam 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 Companhia e seus públicos de interesse;
- Respeitem a propriedade intelectual desenvolvida pela Companhia e por terceiros;
- Cultivem uma aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional e cultural em que atuam.

Sigam sempre o determinado pelos procedimentos internos da Companhia.

6. SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

As operações da empresa exigem o pleno cumprimento das normas de SMS (Segurança, Meio Ambiente e Saúde). Por esta razão, a Companhia requer que seus Colaboradores: Zelem pela defesa da vida, pela integridade física e segurança própria e das pessoas com quem se relacionam, das instalações que utilizam, bem como pela preservação do meio ambiente; e

Conduzam suas atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

7. USO DE ÁLCOOL E DROGAS

É terminantemente proibida a compra, venda, transferência, uso ou posse de drogas e bebidas alcoólicas durante a execução das atividades comandadas pela TPAR ou a seu serviço, conforme diretrizes constantes na Política de Álcool e Drogas.

Em caso de descumprimento desta política poderão ser aplicadas as penalidades previstas na Política de Álcool e Drogas.

8. ASSÉDIO

A Companhia não tolerará assédio sexual envolvendo a solicitação de favores sexuais ou a iniciação de avanços sexuais entre seus prestadores de serviços ou entre seus colaboradores e prestadores. Todos - tanto homens como mulheres – deverão tratar uns aos outros com cortesia, dignidade e respeito, independentemente do sexo.

A Companhia não tolerará assédio moral de nenhuma espécie, pois esse tipo de atitude constrange, humilha, e cria um ambiente de trabalho pouco sadio. A TPAR entende que trabalhar com cortesia e respeito é fundamental para o bom desempenho dos negócios das empresas e da nossa cultura de Companhia. Caso o profissional passe por qualquer situação de assédio, deverá comunicar ao fiscal do contrato, da empresa com a TPAR. Não sendo obrigatório se identificar.

Os casos relatados serão tratados de forma confidencial para preservar o nome de quem recebeu o assédio. A Companhia entende que a questão do assédio também não deve ser tolerada na relação dos seus funcionários e terceirizados com pessoas da comunidade onde possam estar trabalhando. Mais uma vez é importante lembrar que prezamos por um relacionamento bom e respeito com as comunidades onde atuamos e, por isso, entendemos que qualquer tipo de comportamento neste sentido é de natureza danosa, devendo ser averiguada.

9. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

A. ACIONISTAS E INVESTIDORES

O relacionamento da Companhia com acionistas e investidores deve ser pautado pela adoção de práticas de governança corporativa que assegurem a manutenção constante de seus princípios éticos e de transparência junto aos seus diversos públicos. Para tanto, a Companhia foca na comunicação precisa, transparente, tempestiva e objetiva, permitindo o acompanhamento das atividades e desempenho da Companhia, assegurando a observância das leis que regem as companhias abertas.

B. PARCEIROS INSTITUCIONAIS E DE NEGÓCIOS

A Companhia requer que os seus Colaboradores:

- Equilibrem o conflito entre a prioridade de se garantir a segurança da informação da Companhia e a importância de se promover a transparência na parceria, buscando, sempre que necessário, a orientação do seu superior hierárquico;
- Exijam dos Colaboradores e dos prestadores de serviços o respeito aos princípios éticos e aos compromissos de conduta definidos neste Código, enquanto perdurarem

os contratos; e

- Não insinuem, solicitem, exijam, aceitem, nem ofereçam, prometam ou deem qualquer tipo de favor, vantagem ou benefício, doação, gratificação ou propina como contrapartida por atividades suas ou de terceiros.

C. CLIENTES E FORNECEDORES

O compromisso com a satisfação dos clientes e fornecedores deve ser baseado em ações éticas, transparentes, de cortesia, celeridade e eficiência, estabelecendo parcerias baseadas em realcomprometimento e flexibilidade.

A Companhia conduz suas negociações com honestidade e ética, refletidas no respeito e na busca por soluções que atendam às necessidades corporativas, em consonância com os objetivos estratégicos da Companhia.

Não é permitido o tratamento preferencial a qualquer cliente ou fornecedor por critérios pessoais.

As relações com parceiros de negócios devem ser caracterizadas por imparcialidade e transparência. Deste modo, não poderá o Colaborador oferecer ou aceitar recompensa, vantagem, propina ou outros tipos de benefícios.

Caso ocorra alguma solicitação ou oferta por parte do cliente e/ou fornecedor de vantagem indevida, essa situação deverá ser comunicada formalmente através do Canal de Orientações e Denúncias da Companhia, para análise e investigação.

D. AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS E AGENTES PÚBLICOS

Quando em contato com autoridades governamentais e agentes públicos nacionais ou estrangeiros, os Colaboradores estão proibidos de:

- Prometer, oferecer ou dar, receber, direta ou indiretamente, vantagem indevida a/de agente público, ou terceira pessoa a ele relacionada, para obter ou manter negócios ou qualquer vantagem comercial;
- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos ilícitos;
- Utilizar-se de terceiros para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a

identidade dos beneficiários dos atos praticados.

E. CONCORRENTES

A TPAR respeita seus concorrentes, e se compromete a não fazer acordos comerciais com concorrentes com o intuito de combinar preços, dividir clientes ou mercados, ou, trocando em miúdos, limitara concorrência.

Assim, a Companhia não tolera que seus Colaboradores mantenham tratativas que visem atitudes anticoncorrenciais ou forneçam informações estratégicas, confidenciais ou simplesmente prejudiciais aos negócios da TPAR.

F. COLABORADORES

A Companhia deverá adotar continuamente práticas destinadas a garantir condições de trabalho dignas, saudáveis, seguras e motivadoras para seus Colaboradores.

O ambiente de trabalho deve ser mantido em conformidade com as leis e regulamentos relativos à saúde e à segurança do trabalho. Não são admitidas, em qualquer circunstância, formas degradantes de trabalho ou a sua prática fora das exigências legais de salubridade.

A Companhia deverá se guiar pela promoção do desenvolvimento humano e profissional de seus Colaboradores, com estímulo à meritocracia, zelando pela construção de um ambiente de trabalho ético e colaborativo, pautados no respeito mútuo, confiança, lealdade e espírito de equipe. A Companhia espera que os Colaboradores atuem de forma responsável, identificando e prevenindo riscos à saúde e segurança, bem como, no curso de suas atividades, zelem pelo uso adequado dos recursos naturais e pelo menor impacto possível das atividades ao meio ambiente para garantir sua preservação.

A Companhia reitera que não tolera qualquer tipo de desrespeito (assédio sexual e moral, ofensa, preconceito, discriminação) ou trabalho indigno (tal como forçado, infantil, escravo ou similar) no ambiente de trabalho.

G. COMUNIDADE LOCAL

Sabendo que a sociedade em torno da localidade onde a TPAR atua possui necessidades e anseios específicos, relacionados com a realidade de onde vive, a empresa entende como prioridade o diálogo aberto e transparente com essa sociedade, respeitando as peculiaridades locais, estabelecendo relações éticas de parceria e confiança e estimulando o desenvolvimento regional.

Assim como no caso da imprensa, é importante que nenhum fornecedor seja porta voz da TPAR diante da comunidade onde estará trabalhando, indicando o contato com Assessoria de Imprensa através do e-mail comunicação@tpar.com.br quando for abordado, à exceção de quando a própria empresa solicitar.

H. IMPRENSA

Toda e qualquer comunicação com a imprensa será realizada através da área de assessoria de imprensa da Companhia. As empresas contratadas pela Companhia não têm autorização para fornecer informações, dar declarações, realizar visitas guiadas ou atender veículos da imprensa.

Portanto nenhum fornecedor pode atuar como porta-voz da empresa para a imprensa, nem falar em nome da sua empresa (terceirizada da TPAR) sobre assuntos relacionados aos serviços que presta, sem aprovação prévia da mesma. No caso, deve-se indicar o contato da equipe de Comunicação e Imprensa da Companhia através do e-mail: comunicação@tpar.com.br.

I. RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

A diversidade e a inclusão no local de trabalho são incentivadas em todos os departamentos e dependências da Companhia, que emprega e trata seus colaboradores de maneira não discriminatória no que diz respeito a gênero, cor, raça, religião, idade, limitação e/ou deficiências físicas, orientações sexuais, nacionalidade, opinião política e afiliação sindical.

Sendo assim, não é tolerado nenhum tipo de discurso ou prática discriminatória.

Respeitando e guardando os direitos de todos, a Companhia requer de seus Colaboradores que:

- Não promovam ou participem de atividades político-partidárias durante o horário de trabalho ou utilizem os recursos da Companhia com esta finalidade, ou mesmo a associação de sua marca;
- Não promovam ou participem de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou façam uso dos recursos da empresa com esta finalidade, ou mesmo a associação de sua marca, exceto nos casos autorizados pela Companhia;
- Não realizem qualquer tipo de propaganda político-partidária ou religiosa nas dependências da Companhia.

Além disso, a Companhia proíbe o trabalho de crianças e adolescentes menores de 18 anos, exceto na condição de aprendizes, a partir de 14 anos, desde que o trabalho não tenha características de insalubridade e periculosidade.

É compromisso da Companhia eliminar todas as formas de trabalho análogo ao de escravo, devendo denunciar os infratores em caso de constatação dessa prática, inclusive com relação aos seus fornecedores e usuários de sua plataforma.

Os assédios moral e sexual representam infrações das mais graves para a Companhia em suas atividades, sendo passível das sanções previstas no Procedimento de Consequências. A Companhia atuará de forma a combater qualquer tipo de assédio e não aceitará qualquer tipo de conduta neste sentido.

J. TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Observando o disposto na Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), quaisquer informações ou dados que circulem, sejam produzidos ou mantidos nos sistemas ou em equipamentos da Companhia, devem ter sua confidencialidade preservada.

A Companhia está comprometida com a privacidade e confidencialidade das informações de clientes, fornecedores, colaboradores e quaisquer outros públicos com que eventualmente venha a se relacionar.

Para preservar a segurança da informação, a Companhia requer que seus Colaboradores:

- Não divulguem, repassem, utilizem ou comentem quaisquer informações da empresa, estratégicas ou relativas a atos ou fatos relevantes, com repercussão

comercial, econômica ou financeira não tornadas públicas para proveito próprio ou de terceiros.

- Não causem danos à imagem ou à reputação da Companhia e de sua força de trabalho por meio de ações indevidas e/ou impróprias, incluindo, mas não se limitando a redes sociais, internet ou outro meio eletrônico;
- Não compartilhem senhas, nem permitam o acesso não autorizado a sistemas da Companhia;
- Comuniquem imediatamente ao Gerente ou através do Canal de Denúncias qualquer desaparecimento ou suspeita de perda de informação e/ou equipamentos que contenham informações da Companhia;
- Não alterem nem destruam documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo pelos prazos definidos em lei.

K. USO E PROTEÇÃO DE ATIVOS EMPRESARIAIS

Os ativos e recursos da Companhia devem ser utilizados somente para os seus serviços e operações, sendo vedado o uso para finalidade particular, de interesse de terceiros ou incompatíveis com os seus interesses.

Todos os Colaboradores têm a responsabilidade de proteger e salvaguardar os bens e equipamentos da Companhia, utilizando-os com zelo e responsabilidade exclusivamente para uso profissional e com observância das políticas aplicáveis, e protegendo-os de perda, dano, mau uso ou desperdício.

Os Colaboradores estão cientes de que a correspondência recebida ou enviada por meio de equipamentos ou da rede da Companhia é de propriedade do C3TF, assim como os dados e arquivos armazenados na rede, em equipamentos e sistemas da empresa, os quais, em todos os casos, poderão ser monitorados, sendo reservado à Companhia o direito de realizar inspeções e verificações sempre que julgar necessário.

A TPAR e seus Colaboradores zelarão pela integridade e proteção das informações e sistemas de informática da Companhia, e por sua utilização responsável que evite o surgimento e exploração de fragilidades de segurança.

L. ORIENTAÇÕES

A Companhia recomenda que o presente Código seja sempre consultado em casos de dúvidas sobre como agir em uma situação de trabalho, ou mesmo fora dele. Além disso, orienta que, na hipótese do Código não ser suficiente para saciar a dúvida, se questione se a atuação que pretende realizar é legal, se está em conformidade com as políticas da Companhia, e se reflete os valores da TPAR. Em caso de resposta negativa, a recomendação é pela não ação, enquanto no caso de persistência de dúvida, ou o superior hierárquico deve ser contactado, ou o colaborador deve se utilizar do Canal de Denúncias.

M. VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Todos os profissionais da Companhia devem aderir a este Código e às diretrizes nele referenciadas, inclusive relatando eventuais violações em seu ambiente de trabalho. A aplicação de sanções devido a transgressões às normas deste Código será apreciada caso a caso e deverá considerar: (i) a natureza e a gravidade da transgressão; (ii) o cargo do transgressor e suas responsabilidades; (iii) o histórico do transgressor e as circunstâncias atenuantes; (iv) os meios utilizados e os fins almejados; (v) os riscos envolvidos; e (vi) as possíveis consequências da sanção.

Qualquer profissional que viole as disposições deste Código de Ética e das diretrizes neste documento referenciadas, ou os princípios e normas de conduta por eles adotados, está sujeito a medidas disciplinares, tais como: (i) advertências; (ii) suspensões; e (iii) dispensa por justa causa.

Em hipótese alguma, a aplicação do presente Código será justificativa para violar preceitos e normas emanadas por autoridades legalmente competentes, já que o referido material não se destina a esse tipo de soberania e nem pretende substituir tais autoridades.

ANEXO I AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA TPAR – TERMINAL PORTUÁRIO DE ANGRA DOS REIS S.A.

PROCEDIMENTO DE CONSEQUÊNCIAS DA TPAR

O Procedimento de Condutas da TPAR – Terminal Portuário de Angra dos Reis S.A. (“TPAR”), aplicável a todos os administradores, empregados e terceiros agindo em nome da Companhia (“Colaboradores”), visa a formalizar o processo de aplicação de medidas disciplinares em virtude de violação às disposições deste Código de Ética e das diretrizes neste documento referenciadas, ou os princípios e normas de conduta por eles adotados.

1. TERMOS DEFINIDOS

“Advertência” significa a reprovação, verbal ou por escrito, dirigida ao Colaborador, a respeito de um comportamento não adequado ou esperado pela Companhia.

“Colaborador” significa todos os administradores, empregados e terceiros agindo no nome da Companhia.

“Demissão por Justa Causa” significa o desligamento do Colaborador, na forma do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

“Destituição” significa a destituição, por meio da deliberação do órgão competente, do Colaborador que seja membro do Conselho Consultivo ou de comitês da Companhia.

“Suspensão” significa a pena disciplinar aplicada ao Colaborador representada pela interrupção de dias de trabalho, com desconto equivalente em sua remuneração.

“Medida Disciplinar” significa a ação administrativa orientativa e punitiva aplicada ao Colaborador que venha a infringir normas legais ou internas, constantes de procedimentos, códigos, políticas internas ou qualquer outra forma de orientação escrita ou verbal. A medida disciplinar poderá ser aplicada em uma das seguintes modalidades: (i) Advertência escrita ou verbal; (ii) Suspensão; (iii) Demissão por Justa Causa; ou (iv) Destituição.

2. PRINCÍPIOS

Na apuração das denúncias e aplicação das Medidas Disciplinares, deverão ser observados os seguintes princípios

- a) **Celeridade:** a apuração da denúncia e a aplicação das Medidas Disciplinares deverão ser conduzidas de forma célere, garantidos, porém, os procedimentos e requisitos necessários para apuração adequada e suficiente dos fatos;
- b) **Singularidade da Medida Disciplinar:** é vedada a aplicação de diferentes Medidas Disciplinares para um mesmo ato faltoso;
- c) **Proporcionalidade da Medida Disciplinar:** deve ser observada a compatibilidade entre o ato faltoso e a Medida Disciplinar, levando-se em consideração, dentre outros aspectos, a gravidade da conduta, o dano causado, o histórico funcional do Colaborador e a aplicação de Medidas Disciplinares anteriores.

3. PROCEDIMENTO PADRÃO

Caberá a gerência do contrato realizar a apuração e elaborar relatório investigativo dos fatos apurados, com suas considerações e recomendações.

O estudo deverá identificar, se a violação apurada representa uma falta *leve* ou *grave*, hipótese em que estarão sujeitas, respectivamente, aos seguintes procedimentos:

- a) **Faltas Leves.** Em caso de falta leve, deverá ser realizada investigação das causas e encaminhar os resultados ao superior hierárquico imediato do Colaborador, a quem caberá determinar a aplicação da correspondente Medida Disciplinar.
- b) **Faltas Graves.** Em caso de falta grave, deverá ser realizada investigação das causas e encaminhar os resultados à Diretoria, a quem caberá determinar a aplicação da correspondente Medida Disciplinar.

Angra dos Reis, ____ de _____ 202__.

Assinatura