

CÓDIGO DE  
**ÉTICA E  
CONDUTA**

e

POLÍTICA

**ANTI-SUBORNO E  
ANTICORRUPÇÃO**

Construímos com Integridade!



# MENSAGEM DO PRESIDENTE

Prezados(as) Colaboradores(as),

Em 2024 completamos 9 anos de nosso Sistema de Integridade, e neste momento especial, comemoramos também a retomada dos grandes projetos e a maturidade de nossos processos internos que definem claramente nossos valores fundamentais de honestidade, integridade e respeito pelas pessoas como alicerce de todo o trabalho que realizamos.

Aproveito para mais uma vez apresentar a você e convidá-lo a leitura desta revisão do Código de Ética e Conduta, que aprimora e reafirma nosso compromisso inegociável com a Ética e Transparência.

A todos, desejo sucesso nesta nova fase, com muita energia positiva, transparência e integridade, sempre!

Saudações

**Diretor Presidente**  
CLIAPORTO LOGISTICA LTDA

# SUMÁRIO

## **Código de Ética e Conduta**

1. Introdução .....	03
2. Revisão e Atualização.....	03
3. Condução de seus Negócios e Desenvolvimento de Atividades.....	03
4. Trabalho Infantil ou em Condição Análoga à Escravidão.....	05
5. Preconceito e Discriminação.....	05
6. Assédio e Violência no Ambiente de Trabalho.....	05
7. Utilização de Bens, Equipamentos e Sistemas e Segurança Cibernética.....	06
8. Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.....	07
9. Uso Consciente de Inteligência Artificial - IA.....	07
10. Conflito de Interesses e Vantagens Pessoais.....	08
11. Fraude, Corrupção, Suborno e Lavagem de Dinheiro.....	09
12. Registros Contábeis.....	10
13. Documentos e Registros de Informações.....	10
14. Relacionamento com o Setor Público ou Privado.....	11
15. Concorrência Leal e Justa.....	11
16. Responsabilidade Socioambiental e Climática.....	11
17. Prevenção à Sabotagem nas Atividades.....	12
18. Violações ao CEC.....	13
19. Mídia.....	13
20. Realização de Denúncias por Infração ao CEC e à PAA.....	13
21. Uso e Divulgação de Informações Internas e Confidenciais.....	14
22. Disposições Gerais.....	15
23. Documentos Envolvidos.....	16
24. Aprovação.....	16

<b>Política Antissuborno e Anticorrupção.....</b>	<b>17</b>
---	-----------



# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

## 1. Introdução

---

Este Código de Ética e Conduta (“CEC”) da CLIAPORTO LOGÍSTICA LTDA aplica-se também a todas as suas controladas (“CLIAPORTO”) e, portanto, deve ser observado por seus membros de suas Diretorias Executivas, membros do Conselho de Administração (estes dois, em conjunto, “Alta Administração”), aos diretores não executivos, líderes e gerentes (em conjunto, “Liderança”), aos empregados (incluindo estagiários), prestadores de serviços individuais e/ou qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome da CLIAPORTO, no Brasil e no exterior (em conjunto, “Colaboradores”), e caberá a todos os Colaboradores, bem como ao Comitê de Ética, zelar pela observância do CEC e da Política Antissuborno e Anticorrupção – PAA da CLIAPORTO (e demais políticas, normas e procedimentos administrativos), bem como da Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013) e demais leis correlatas, tais como o Código Penal, a Lei de Improbidade Administrativa, disposições da Lei nº 14.133/2021 (“Legislação Anticorrupção”).

## 2. Revisão e Atualização

---

A cada 2 (dois) anos o *Compliance* promoverá revisão e atualização do CEC e da PAA, que serão submetidos ao Conselho de Administração para aprovação. Será (i) promovido pertinente treinamento aos Colaboradores a respeito das diretrizes e princípios contidos no CEC e na PAA, para que se atinja níveis mais elevados de atuação empresarial ética, íntegra e transparente; e (ii) realizada divulgação destes documentos aos Colaboradores.

## 3. Condução de seus Negócios e Desenvolvimento de Atividades

---

O respeito às leis e aos regulamentos aplicáveis, especialmente a Legislação Anticorrupção, dos países onde a CLIAPORTO opera constitui premissa fundamental e norteará todos os aspectos na condução dos negócios da CLIAPORTO (“Legislação Aplicável”).

Portanto, é dever de todos os Colaboradores cumprir e fazer cumprir com as disposições do CEC e da Legislação Aplicável e, adicionalmente aos líderes, atribui-se o dever adicional de divulgar e zelar pelo cumprimento do CEC em suas

respectivas áreas de trabalho.

Além disto, em linha com identidade e filosofia da CLIAPORTO, também quanto ao Sistema de *Compliance*, tem como princípios fundamentais, “Foco em Resultado”; “Iniciativa Responsável” e “Comprometimento e Lealdade”. Para que tais princípios sejam concretos no âmbito do Sistema de Compliance, todos os membros da CLIAPORTO devem quanto:

- Foco em Resultado: atuar de forma ética, íntegra e transparente em todos as dimensões de seu relacionamento (seja com Colaboradores ou público externo) de modo que CLIAPORTO seja reconhecida por tais características e por sua capacidade de gestão; de inovação e de geração de valor a todos os seus *shareholders* (acionistas) e *stakeholders* (Colaboradores, além de parceiro de negócios, clientes e fornecedores, e a sociedade (em conjunto, “Público Externo”)), que permitirá a perenidade de seus negócios;
- Iniciativa Responsável: contribuir de forma ativa para melhoria contínua do Sistema de *Compliance*; bem como para detecção e remediação de violação à PAA, ao CEC; às demais normas, políticas e procedimentos de compliance de CLIAPORTO (“Normativos de *Compliance*”); e
- Comprometimento e Lealdade: cumprir e atuar para mitigar os riscos de violação à PAA; ao CEC, aos Normativos de *Compliance*; e à Legislação Anticorrupção, de modo que o Sistema de *Compliance* seja efetivo.

Todos os Colaboradores:

- Devem buscar o melhor resultado para a CLIAPORTO, mantendo, sempre, conduta ética, íntegra e transparente em seus relacionamentos com os Colaboradores e Público Externo;
- Devem exercer suas atribuições com efetividade, eliminando situações que resultem violação à PAA, CEC, e à Legislação Aplicável, bem como erros, atrasos na prestação do serviço, acidentes de trabalho ou conflito de interesse.

## 4. Trabalho Infantil ou em Condição Análoga à Escravidão

---

Todos Colaboradores, bem com o Público Externo, não devem utilizar e nem se relacionar com quem se utiliza de trabalho infantil, respeitando sempre os direitos da criança e do adolescente e às resoluções da Organização Internacional do Trabalho. E também, não devem utilizar e nem se relacionar com quem se utiliza de trabalho forçado ou em condição análoga à escravidão, além de observar as listas restritivas das autoridades competentes.

## 5. Preconceito e Discriminação

---

A CLIAPORTO compromete-se com a construção de um ambiente de trabalho com tratamento justo e igualitário. Características pessoais tais como raça, cor, religião, idade, condição física, condição de saúde, invalidez, estado civil, sexo, orientação sexual, divergência neurológica, gênero, filiação sindical ou política, classe social local de origem, não devem influenciar decisões de contratação, remuneração, promoção, demissão, treinamento ou qualquer outra decisão de negócios. A CLIAPORTO não deve discriminar sobre questões de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e nas demais relações da CLIAPORTO com outras partes relacionadas.

Assim, reforçamos nosso compromisso com o respeito e a valorização das diferenças, e repudiando qualquer tipo de discriminação ou preconceito, pessoal ou profissional.

É dever dos Colaboradores promover uma boa relação e respeito, valorizando a competência individual e não se utilizar de critérios de favorecimento ou que envolvam qualquer tipo de discriminação.

## 6. Assédio e Violência no Ambiente de Trabalho

---

A CLIAPORTO compromete-se no combate e prevenção a quaisquer formas de assédio ou intimidação no ambiente de trabalho. Neste sentido, não são toleradas condutas visando ameaçar ou constranger, de qualquer forma, tanto seus colaboradores quanto terceiros.

Entende-se como assédio moral a exposição de pessoa a situações humilhantes

e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva ou prolongada. Tais comportamentos podem incluir — embora não se limitem a — formas de comunicação, contato físico, exibição de imagens, interferência nos bens ou equipamentos pessoais e isolamento.

Por sua vez, caracteriza assédio sexual a exposição de pessoa a situação de humilhação ou constrangimento que envolva elementos sexuais ou com conotação sexual não desejados de forma repetitiva ou não, podendo se dar tanto por contato físico como por meio verbal ou virtual.

Nos termos da Lei nº 14.457/2022, todos os colaboradores comprometem-se a participar, a cada 12 meses, de ações de conscientização para prevenção de qualquer tipo de assédio e violência no ambiente de trabalho.

Diante de situações como estas, os Colaboradores devem comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos ou ao canal de denúncias, para que sejam tomadas as providências cabíveis contra os responsáveis diretos e indiretos pelos atos, garantido o anonimato da pessoa denunciante.

A CLIAPORTO, na apuração das denúncias, buscará resguardar a vítima em todas as fases do procedimento, com vistas a promover o acolhimento e evitar a revitimização.

A CLIAPORTO se solidarizará e buscará apoiar mulheres Colaboradoras que denunciem situações de violência doméstica.

## 7. Utilização de Bens, Equipamentos e Sistemas e Segurança Cibernética

---

Os bens, inclusive, mas não limitados a equipamentos, tais como: computadores e seus acessórios, celulares, impressoras e digitalizadoras (*hardwares*), e programas ou sistemas (*softwares*), incluindo e-mail e contas de mensageria corporativa (como WhatsApp Business e Teams), são ferramentas de trabalho fornecidas por CLIAPORTO e, portanto, devem ser utilizados exclusivamente para assuntos pertinentes às atividades da CLIAPORTO, zelando pela segurança da informação.

Os Colaboradores não devem disseminar mensagens que possuam conteúdos ilegais, de desinformação, abusivos, pejorativos, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político.

Os Colaboradores devem zelar pela segurança cibernética na CLIAPORTO, não instalando softwares não autorizados (incluindo *softwares* piratas), acessando sites/links não autorizados ou de procedência duvidosa, e devem ter o respectivo cuidado no uso de senhas pessoais, não compartilhando com qualquer outra pessoa.

Em caso de qualquer incidente de segurança cibernética, tais como roubo ou furto de equipamentos, ataques de *hackers*, vazamentos ou acessos não autorizados a dados, os Colaboradores devem comunicar imediatamente à Área de Tecnologia da Informação do Grupo UTC.

## **8. Privacidade e Proteção de Dados Pessoais**

---

A CLIAPORTO e os Colaboradores se comprometem com o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – Lei nº 13.709/2018 – e seus princípios para o tratamento responsável de dados pessoais dos titulares com quem interage. Portanto, a utilização de dados pessoais por parte da CLIAPORTO decorrerá de acordo com a finalidade legítima para que os dados foram obtidos.

A CLIAPORTO também assegura uma via de contato direto com o seu Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais, a quem deverá ser endereçada qualquer solicitação em relação a dados pessoais no seguinte endereço: [encarregadodedados@utcp.com.br](mailto:encarregadodedados@utcp.com.br), nos termos de seu procedimento específico.

## **9. Uso Consciente de Inteligência Artificial – IA**

---

A utilização de inteligência artificial (IA) deve ser conduzida de forma ética, consciente e responsável, alinhada ao CEC, às orientações e normativas da

CLIAPORTO.

Somente utilize ferramentas de IA que sejam de conhecimento da Área de Tecnologia da Informação. Em caso de dúvidas em relação ao uso da IA no ambiente corporativo, entre em contato com o Área pelo e-mail [suporte@utc.com.br](mailto:suporte@utc.com.br)

## 10. Conflito de Interesses e Vantagens Pessoais

---

Os Colaboradores:

- Não devem se envolver em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios de CLIAPORTO (e controladas). O conflito de interesses pode acontecer quando (i) os interesses pessoais do empregado conflitam ou possam conflitar com o desempenho de suas atividades de forma isenta para atender aos interesses de CLIAPORTO (e controladas); (ii) as atividades particulares dos empregados forem incompatíveis com as suas obrigações perante CLIAPORTO (e controladas), entre outras situações;
- Estão proibidos de contratar profissionais ou empresas para quaisquer funções com critério exclusivamente baseado em grau de parentesco. Esta regra vale, igualmente, para casos em que o parente ou afim tenha participação em empresa que forneça bens ou serviços à CLIAPORTO (e controladas);
- Devem escolher e contratar fornecedores, parceiros de negócios e quaisquer outros terceiros com base em critérios financeiros, legais e técnicos e, sempre, mediante prévia diligência para avaliação de integridade (DDI<sup>1</sup>), conforme procedimento específico ao tema;
- Não devem manter relações comerciais privadas com o público com o qual se relacionam, nas quais venham a obter privilégios pessoais em razão de cargo ou função ocupados;
- Não devem pleitear, solicitar, provocar, sugerir, aceitar ou receber qualquer tipo de vantagem financeira (ou de qualquer outra espécie), gratificação, prêmio, comissão, doação, contribuição filantrópica e patrocínio, presente,

1. *Due Diligence* de Integridade.

hospitalidade, para si, seus familiares ou qualquer outra pessoa, para o exercício de suas atividades profissionais ou para influenciar a atividade de outro colega Colaborador para o mesmo fim, conforme NA 00/04 - Política de Cortesias;

- Não devem fazer uso de informações e dados pessoais a que tenham acesso em decorrência de sua atribuição ou função, a fim de obter qualquer tipo de vantagem para si, parentes ou terceiros; e
- Não devem permitir que o relacionamento com ex-Colaborador(es) ou Público Externo, através de relações comerciais ou pessoais, venha influenciar qualquer decisão de CLIAPORTO (e controladas); ou propiciar o acesso a informações internas ou sigilosas, ou que possam representar violação de obrigação de confidencialidade ou sigilo.

## **11. Fraude, Corrupção, Suborno e Lavagem de Dinheiro**

---

A CLIAPORTO repudia e proíbe terminantemente o oferecimento por nossos Colaboradores de propina, suborno, pagamento sob qualquer forma (incluindo, sem limitação, empréstimos ou fornecimento de bens ou prestação de serviços) ou outros benefícios indevidos a órgãos ou entidades públicas, agentes públicos, indivíduos particulares ou entidades privadas. Da mesma forma, não é permitido o recebimento pelos Colaboradores de propina, suborno, pagamento sob qualquer forma ou outros benefícios indevidos, seja em benefício próprio da pessoa colaboradora, da CLIAPORTO, de seus clientes e/ou de terceiros, provenientes de órgãos, entidades ou agentes públicos, indivíduos particulares ou entidades privadas.

Nossos Colaboradores não deverão dar, oferecer, prometer, exigir, aceitar ou receber qualquer tipo de vantagem ou propina a/ou de quaisquer terceiros, ainda que isso implique a perda de negócios para a CLIAPORTO.

É vedada a emissão de documentos que não reflitam a realidade das transações, incorrer intencionalmente em contabilidade inapropriada ou promover a transferência de recursos sem lastro fundamentado e declarado, como forma de prevenção à lavagem de dinheiro.

Deverão nossos Colaboradores e Público Externo agir de acordo com a Legislação Anticorrupção e também de acordo com a legislação anticorrupção específica do local de atividade (em caso de atividades no exterior, em especial o *Foreign Corrupt Practices Act* – FCPA), e com os princípios dispostos no CEC e na PAA da CLIAPORTO.

Os infratores estarão sujeitos às medidas de consequências cabíveis, bem como à responsabilização civil, administrativa e penal previstas em lei.

## 12. Registros Contábeis

---

Os registros contábeis de CLIAPORTO devem observar rigorosamente as normas e leis aplicáveis, com a transparência necessária para gerar registros contábeis e relatórios fidedignos.

Todos os livros, registros, contas e demonstrativos financeiros devem refletir com exatidão as transações efetuadas. Qualquer ato intencional em burlar a regularidade contábil não será tolerado.

## 13. Documentos e Registro de Informações

---

Com base nos princípios que regem o CEC, todos os Colaboradores devem fornecer informações seguras e precisas sobre os registros e documentos que envolvem as atividades empresariais de CLIAPORTO, além da adequada conservação dos dados e da revisão dessa documentação com os procedimentos legais e/ou fiscais pertinentes.

Os registros devem ser corretos, completos e respeitar as exigências e requisitos legais.

A CLIAPORTO não tolera qualquer forma de falsidade documental para obter vantagens pessoais ou comerciais. Além disso, atos de falsidade ideológica ou documental comprometem a transparência e a confiabilidade das atividades da CLIAPORTO. Em casos de falsidade que envolvam prévia habilitação em conselhos profissionais, a CLIAPORTO notificará a referida entidade para possam ser tomadas as devidas providências.

## 14. Relacionamento com o Setor Público ou Privado

---

É vetado fazer pagamentos com o objetivo de realizar negócios, influenciar decisões ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas para si ou em benefício de CLIAPORTO.

Os Colaboradores não devem aceitar pleitos ou prometer, provocar ou sugerir qualquer tipo de ajuda financeira, pagamento de “taxa de urgência”, gratificação, prêmio, comissão, doação, contribuição filantrópica e patrocínio, presente ou vantagem pessoal de qualquer espécie aos representantes de entidades privadas (tais como clientes, fornecedores e parceiros de negócio) ou agentes públicos, ou partes relacionadas a estes agentes públicos, em troca de facilidades para o exercício de suas atividades profissionais ou empresariais.

## 15. Concorrência Leal e Justa

---

Os Colaboradores devem desenvolver as relações comerciais em observância à Legislação Aplicável, em particular à Legislação Anticorrupção e de defesa da concorrência, e não devem permitir ou tolerar qualquer tipo de acordo, combinação, manipulação ou ajuste entre concorrentes ou parceiros comerciais (pessoas físicas ou jurídicas) que possam, dentre outras, fraudar licitações públicas ou, sob qualquer forma, prejudicar a livre concorrência ou constituir infração da ordem econômica, tais como trocar informações sensíveis (inclusive de preços de bens ou serviços), realizar cobertura de propostas ou estabelecer divisão mercado entre concorrentes, ou seja, todos os atos contidos na Lei nº 12.529/2011.

## 16. Responsabilidade Socioambiental e Climática

---

O compromisso de CLIAPORTO com a promoção de um desenvolvimento sustentável não se limita às suas operações, mas também engloba projetos desenvolvidos para benefício das comunidades do entorno de seus empreendimentos.

No desenvolvimento das atividades, a CLIAPORTO têm o compromisso de cumprir

as legislações, padrões, códigos e normas socioambientais e climáticas aplicáveis, priorizando a prevenção na emissão de poluentes, e definindo objetivos e metas com uso de alternativas ambientalmente adequadas. A CLIAPORTO também promove a conscientização dos Colaboradores em relação à responsabilidade socioambiental e climática.

No caso de desastres naturais, a CLIAPORTO não flexibilizará o contido no CEC e na PAA, atendendo a emergência de maneira a agir sempre com integridade e conformidade na execução de suas atividades.

A CLIAPORTO prezarão para que suas atividades não tenham qualquer forma de associação, direta ou indireta, com organizações criminosas voltadas ao narcotráfico, tráfico de armas, pessoas, vida silvestre, garimpo ilegal, terrorismo e seu financiamento.

Na medida do possível, a CLIAPORTO procurará utilizar bens reciclados, recicláveis ou biodegradáveis na execução dos respectivos projetos.

## **17. Prevenção à Sabotagem nas Atividades da CLIAPORTO e de seus Colaboradores**

---

A CLIAPORTO considera sabotagem qualquer ato intencional de interferência, interrupção ou dano a processos, sistemas, equipamentos e informações que afetam a qualidade da operação e a segurança do ambiente de trabalho, bem como nas atividades de seus Colaboradores.

Atos de sabotagem para prejudicar a CLIAPORTO, sejam voltados a interesses financeiros, ou motivados por conflitos interpessoais internos (como denúncias intencionalmente de má-fé contra Colaboradores, por exemplo) são vedados.

## 18. Violações ao CEC

---

As violações ao CEC por qualquer pessoa são passíveis de aplicação de medidas de consequências, com base nas políticas e procedimentos da CLIAPORTO e na legislação aplicável, podendo chegar até o rompimento do vínculo trabalhista ou comercial com a CLIAPORTO, bem como outras sanções previstas em lei.

## 19. Mídia

---

Os Colaboradores:

- Não têm autorização para concederem entrevistas, publicarem artigos ou utilizarem qualquer outra forma de manifestação pública de caráter profissional ou pessoal envolvendo assuntos relacionados à CLIAPORTO, ou a suas atividades. Caso sejam procurados para prestarem informações, concederem entrevistas e declarações e/ou publicarem artigos em nome ou envolvendo CLIAPORTO ou seus interesses, deverão comunicar imediatamente os superiores hierárquicos, que informarão à Alta Administração da CLIAPORTO; e
- O uso de mídias sociais particulares por parte dos Colaboradores da CLIAPORTO, quando envolver postagem que se refira às atividades profissionais, deverá estar aderente ao disposto neste CEC e nas demais políticas e procedimentos da CLIAPORTO, com especial atenção no que se refere ao tema de privacidade e proteção de dados dos titulares de dados pessoais relacionados com a CLIAPORTO.

## 20. Realização de Denúncias por Infração ao CEC e à PAA

---

As denúncias em relação a infrações ao CEC e à PAA poderão ser feitas no Canal de Denúncias da CLIAPORTO, por meio das seguintes ferramentas externas independentes:

- Internet (site): [www.contatoseguro.com.br/utcpa](http://www.contatoseguro.com.br/utcpa)
- Telefone (ligações gratuitas):
  - 0800.6016935 (Brasil)
  - 070 8 0601231 (Reino Unido, Estados Unidos ou Nigéria);

Todas as denúncias recebidas serão tratadas com confidencialidade e sigilo, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, ressalvadas aquelas em que exista obrigação legal de informar às autoridades governamentais.

Qualquer ato ou tentativa de ato com o objetivo de retaliar o denunciante pela realização da denúncia, tais como demissões arbitrárias, negativa de promoções, transferências indesejadas, não atribuição de tarefas (ou atribuição de tarefas incompatíveis) não serão admitidas por CLIAPORTO e serão tratadas como infração ao CEC e à PAA.

## 21. Uso e Divulgação de Informações Internas e Confidenciais

---

É terminantemente proibido divulgar informações da CLIAPORTO que não estejam previamente autorizadas (tais com informações internas, sigilosas ou confidenciais) ou sejam comprovadamente de domínio público, inclusive aquelas relacionadas a Colaboradores e Público Externo, bem como o seu uso em benefício próprio ou de terceiros.

Esta determinação de não divulgação de informações e dever de manter-se sigilo e confidencialidade abrangem também comentários em locais públicos (inclusive centro de convenções e eventos, restaurantes, meios de transporte, como coletivos, táxis, aéreo, dentre outros), bem como com pessoas do círculo social, familiares e colegas de trabalho dos Colaboradores que não precisem dessas informações para desempenhar suas funções ou atividades profissionais e/ou comerciais para CLIAPORTO.

O dever de confidencialidade e de sigilo de informações da CLIAPORTO deverá ser mantido mesmo ao final da relação contratual (seja de trabalho, comercial, dentre outras formas).

## 22. Disposições Gerais

---

Nenhum Colaborador poderá alegar desconhecimento das diretrizes constantes no CEC para justificar quaisquer desvios de conduta ou violações à PAA, ao CEC, aos normativos internos e à Legislação Anticorrupção e, portanto:

- Ao definirem a sua apresentação profissional, os Colaboradores devem procurar levar em conta o tipo de atividade que executam, o público com o qual entram em contato e os hábitos culturais e empresariais da região ou país onde desempenham ou executam suas atividades para (ou em nome de) CLIAPORTO.
- É proibido consumir bebidas alcóolicas, fazer uso de drogas, praticar apostas ou jogos de azar ou praticar qualquer atividade que prejudique o ambiente de trabalho ou as atividades profissionais na CLIAPORTO, ou o local onde executam suas atividades para (ou em nome de) CLIAPORTO.
- É proibido retirar sem autorização qualquer veículo, equipamento, objeto ou documento de propriedade da CLIAPORTO ou de Público Externo que estejam em posse de CLIAPORTO.
- É proibido portar e usar qualquer tipo de arma no ambiente de trabalho, exceto, conforme o caso, por profissionais de segurança devidamente contratados e autorizados.

- É proibido fazer campanha política (inclusive sindical) dentro das instalações e estabelecimentos de CLIAPORTO. É proibido, igualmente, realizar qualquer tipo de doação eleitoral em nome ou em benefício da CLIAPORTO.

## **23. Documentos Envolvidos**

---

Política Antissuborno e Anticorrupção – PAA;

NA 00/03 – Política de Relacionamento com o Setor Público;

NA 00/04 – Política de Cortesias (Brindes, Presentes, Hospitalidade, Entretenimento e Outros);

NA 00/05 – Política de Doações, Contribuições Filantrópicas e Patrocínios;

NA 00/10 – Política de Aplicação de Sistema de Compliance em Consórcios; e

NA 00/11 – Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo.

## **24. Aprovação**

---

Este CEC será divulgado a todos os Colaboradores. O Colaborador formalizará o recebimento do CEC por meio do Termo de Recebimento e de Compromisso – TRC (Anexo I).

Este CEC foi aprovado pelo Conselho de Administração em 21 novembro de 2024 e entrará em vigor nesta data, e revogará quaisquer políticas, normativos internos ou procedimentos em contrário, exceto em relação à PAA, que, em caso de conflito, a PAA prevalecerá sobre o CEC e demais políticas, normativos ou procedimentos.

**CLIAPORTO LOGÍSTICA LTDA**

(Aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo em 21/11/2024)

# POLÍTICA ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO

O Grupo UTC consolidou profundas mudanças em sua governança corporativa, definidas por seus acionistas e implementadas pela Alta Administração, não somente em sua estrutura organizacional, mas também pelo Sistema de *Compliance* estruturado e efetivo desde 2015.

Desde esta data, quando o Grupo UTC assumiu o compromisso de adotar, em suas relações privadas e públicas, política de tolerância zero com a corrupção e a fraude, ele passou a integrar todos os seus processos, inaugurando uma nova fase de sua atuação empresarial, pautada por elevado patamar de integridade, ética e transparência.

Em março de 2020, o Sistema de Gestão Antissuborno e Anticorrupção – SGAA do Grupo UTC foi certificado na Norma Internacional ISO 37.001, mantendo a conformidade com suas diretrizes desde então em seu Sistema de *Compliance*.

Embora o compromisso com a política de tolerância zero com a corrupção e fraude esteja presente e permeie todo o Sistema de *Compliance* do Grupo UTC, os órgãos da Alta Administração (especialmente o Conselho de Administração e as diversas Diretorias Executivas das companhias que compõem o Grupo UTC) entenderam importante salientar os pilares da Política Antissuborno e Anticorrupção do Grupo UTC (“PAA”), consolidadas neste documento, para que todas as pessoas que fazem parte da CLIAPORTO, bem como seus clientes, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores (ou seja, o Público Externo), dentre outros, conheçam, pratiquem, contribuam ao aprimoramento e denunciem eventuais desrespeitos à PAA (por meio do Canal de Denúncias independente [www.contatoseguro.com.br/utcpair](http://www.contatoseguro.com.br/utcpair) ou telefone 0800-6016935).

## Cumprimento da Legislação Antissuborno e Anticorrupção

---

Os Colaboradores deverão conhecer e cumprir rigorosamente a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (“Lei Anticorrupção”), bem como a legislação antissuborno e anticorrupção aplicáveis no Brasil e nos países onde atuar (“Legislação Antissuborno e Anticorrupção”).

As Áreas de *Compliance* e Jurídico são responsáveis por manter informados os Colaboradores sobre eventual alteração da Lei Anticorrupção.

Não serão aceitas ou toleradas práticas de quaisquer atos que configurem ou possam configurar violação da PAA ou da Legislação Antissuborno e Anticorrupção.

## **Comprometimento com a PAA**

---

Todos os Colaboradores, quando ingressam na **CLIAPORTO**, não somente recebem a PAA e o Código de Ética e Conduta, bem como treinamento pertinente, mas, também, se comprometem, formalmente, a respeitá-los e cumpri-los, inclusive em relação à Documentação de *Compliance* (composta de normas administrativas (políticas) e procedimentos).

## **Proibição de Pagamentos Indevidos (Suborno)**

---

É expressamente vedado aceitar, prometer, ofertar e/ou realizar, direta ou indiretamente, pagamento indevido ou concessão de vantagem com o objetivo de concretizar negócios, influenciar decisões ou induzir qualquer pessoa a conceder permissões indevidas em benefício pessoal ou da empresa, ou, ainda, que, sob qualquer forma, violem a PAA ou a Legislação Antissuborno e Anticorrupção.

No exercício do cargo ou função, os Colaboradores e qualquer pessoa do Público Externo não devem realizar, exigir ou aceitar pagamento indevido, duvidoso ou ilegal (suborno), com vista ao favorecimento e concessão de benefícios, privilégios ou vantagens que estejam em desacordo com a PAA ou com Legislação Antissuborno e Anticorrupção e/ou com a Documentação de *Compliance* da **CLIAPORTO**.

## **Canal de Denúncias – Divulgação e Encorajamento**

---

Todos os Colaboradores são encorajados a, sempre que necessário, utilizar o Canal de Denúncias, ferramenta independente e disponível a todos, o qual é ampla e permanentemente divulgado, de forma física e digitalmente, nos sites das empresas que compõem o **Grupo UTC**, em comunicados internos em todos os ambientes de seus escritórios e estabelecimentos.

Assegura-se àquele que reportar violação da PAA ou da Legislação Antissuborno e Anticorrupção, sigilo, anonimato e resposta sobre o tratamento dado ao protocolo aberto, bem como a devida proteção contra retaliações.

## Descumprimento e Consequências

---

Todos os Colaboradores, desde o primeiro momento, são cientificados e treinados sobre a PAA, o Código de Ética e Conduta, consequentemente, a Legislação Antissuborno e Anticorrupção.

De igual modo, todos são cientificados e treinados sobre as consequências decorrentes da violação da PAA, do Código de Ética e Conduta, e da Legislação Antissuborno e Anticorrupção, sujeitando os infratores à aplicação de medidas de consequências previstas, que, no limite, poderá resultar no rompimento do vínculo trabalhista, contratual ou comercial, conforme o caso, sem prejuízo das consequências previstas na Legislação Antissuborno e Anticorrupção.

## Estrutura de *Compliance*

---

A Área de *Compliance*, criada em 2015, está organizada e estruturada com todas as suas atividades compartilhadas entre todas as empresas que compõem o **Grupo UTC**, cuja missão é zelar e fazer com que sejam cumpridos não somente todos os elementos do Sistema de *Compliance*, mas também a PAA e a Legislação Antissuborno e Anticorrupção.

Além disto, o **Grupo UTC** possui Comitê de Ética (com funções deliberativas) ativo e efetivo.

## Autoridade e Independência do *Compliance*

---

A Área de *Compliance*, que conta com total apoio dos Acionistas, e dos membros do Conselho de Administração e das Diretorias Executivas das empresas que compõem o **Grupo UTC**, possui autoridade e independência necessárias para o exercício pleno de suas funções para zelar e fazer cumprir o Sistema de

*Compliance*, inclusive a PAA e a Legislação Antissuborno e Anticorrupção.

## Melhoria Contínua do Sistema de *Compliance*

---

O Sistema de *Compliance* prevê e a Alta Administração deve garantir a melhoria contínua do Sistema de *Compliance*, especialmente do SGAA.

## Adequação ao Propósito da CLIAPORTO

---

O Sistema de *Compliance* foi concebido e está estruturado para o propósito das empresas que compõem o Grupo UTC.

### CLIAPORTO LOGÍSTICA LTDA

(Aprovada pelo Conselho de Administração do Grupo em 21/11/2024)

PO-CMP-001 Rev.03

Você tem alguma preocupação?  
**DENUNCIE !**



seu relato será tratado com  
confidencialidade, garantindo o anonimato.

**CANAL DE DENÚNCIAS**

[www.contatoseguro.com.br/utcpar](http://www.contatoseguro.com.br/utcpar)

**0800-6016935**



# TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Eu, \_\_\_\_\_ (nome),

CPF/CNPJ nº \_\_\_\_\_, (função ou cargo) \_\_\_\_\_,

matrícula nº \_\_\_\_\_, DECLARO que recebi, tomei conhecimento e compreendi as disposições contidas no Código de Ética e Conduta e na Política Antissuborno e Anticorrupção da CLIAPORTO LOGÍSTICA LTDA (e controladas) ("CEC" e "PAA") que me foram entregues, ambas versões datadas de 21 de novembro de 2024, os quais atendem à Legislação Anticorrupção, em especial as disposições Lei no 12.846, de 1º de agosto de 2013.

Comprometo-me a respeitar e cumprir, no desempenho de minhas atividades, todos os termos, condições e princípios éticos, de integridade e de transparência neles contidos, bem como cumpro e respeito até o presente momento os princípios contidos nas versões anteriores deste Código e da Política Antissuborno e Anticorrupção a partir da data que me foram disponibilizados.

Declaro, ainda, que no caso de dúvidas, sugestões ou conhecimento de violações a este CEC, à PAA e à Legislação Anticorrupção, informarei pelo Canal de Denúncias – telefone **0800-6016935** ou pela Internet (site) [www.contatoseguro.com.br/utcpair](http://www.contatoseguro.com.br/utcpair); por comunicado aos superiores; ou, ainda, para o Jurídico e/ou *Compliance* da CLIAPORTO.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / 202\_\_.

-----  
Assinatura

Você tem alguma preocupação?  
**DENUNCIE !**



seu relato será tratado com  
confidencialidade, garantindo o anonimato.

**CANAL DE DENÚNCIAS**

[www.contatoseguro.com.br/utcpa](http://www.contatoseguro.com.br/utcpa)

**0800-6016935**

