

ME **SOLARIS**

AGRIBRASIL TESC WRC  LLA

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Integridade.
Respeito.
Transparência.



Abril | 2026
Vigência indeterminada

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	01
APLICAÇÃO DO CÓDIGO	02
RESPONSABILIDADES COLABORADOR E HIERARQUIA	04
ADMINISTRAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	05
LEGISLAÇÃO E CUMPRIMENTO DA LEI	06
CONFLITOS DE INTERESSE	07
BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES	08
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	09
TRATAMOS AS PESSOAS COM DIGNIDADE E RESPEITO	11
ATIVIDADES POLÍTICAS	15
SANÇÕES	16
CANAL DE DENÚNCIAS	18





INTRODUÇÃO

Este Código de Ética e Conduta é baseado no conjunto de valores da organização e tem por objetivo estabelecer os princípios éticos e os padrões de conduta que devem orientar os relacionamentos internos e externos de todos os Colaboradores do Grupo, formado pelas empresas Terminal Santa Catarina S/A, WRC Operadores Portuários S/A, LLA Logística e Armazéns Agropecuários Ltda e Humbert Agribrasil Comércio e Exportador de Grãos S.A. – Agribrasil, conjuntamente denominadas GRUPO, independentemente das suas funções e responsabilidades (“Código”).

Este Código tem a finalidade de servir como guia para que todos os Colaboradores possam desempenhar suas atividades respeitando e valorizando as diferenças, a integridade, a responsabilidade, a sustentabilidade e a ética.

O Código de Conduta é baseado em 7 (sete) Princípios Éticos:

- 1 Cumprimos a lei;
- 2 Conduzimos nossos negócios com integridade;
- 3 Mantemos registros precisos das nossas operações;
- 4 Honramos as obrigações comerciais;
- 5 Tratamos as pessoas com dignidade e respeito. Rejeitamos qualquer prática de discriminação e quaisquer outras formas de preconceito;
- 6 Protegemos as informações, os ativos e os interesses do GRUPO; e
- 7 Estamos comprometidos com uma cidadania responsável.



Aplicação do Código

Este Código de Conduta abrange as empresas do GRUPO, formalizando os valores éticos que orientam a conduta profissional e pessoal de todos os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e de quaisquer outros órgãos deliberativos e/ou consultivos das empresas do GRUPO e suas empresas afiliadas, bem como seus empregados, prestadores de serviço e fornecedores (todos, doravante, conjuntamente denominados "Colaboradores").

Responsabilidade dos Colaboradores

É obrigação de todo o Colaborador conhecer e praticar as disposições deste Código de Conduta e assegurar que Fornecedores e Clientes dentro de seu âmbito de atuação tenham conhecimento do Código de Conduta do GRUPO.

Aos Colaboradores também serão responsáveis, no âmbito de suas atribuições, por preservar o nome e a imagem do GRUPO.

Os Colaboradores devem conduzir seu relacionamento com clientes e fornecedores de acordo com os princípios da transparência e da equidade.

Responsabilidade Hierárquica

Os superiores hierárquicos, especialmente por meio da dedicação de seu tempo, presença e experiência e, acima de tudo, por meio de seu exemplo, têm a obrigação adicional de contribuir para que seus subordinados e demais Colaboradores do GRUPO cumpram integralmente este Código, devendo:

- Divulgar o conteúdo deste Código e conscientizar sobre a necessidade de sua observância, prevenindo assim que qualquer Colaborador, prestador de serviço ou cliente cometa uma violação por falta de informação;
- Identificar os Colaboradores que tenham violado este Código e discutir o assunto com o Comitê de Ética e Compliance do GRUPO;
- Criar uma cultura que promova a conformidade com este Código e incentivar os Colaboradores a apresentar dúvidas e preocupações relacionadas à sua aplicação.

Administração do Código de Conduta

A aprovação deste Código e de quaisquer atualizações é de responsabilidade do Comitê de Ética e Compliance (“Comitê”), mediante aprovação do CEO. A área de Recursos Humanos será responsável por divulgar e disponibilizar o Código a todos os Colaboradores das empresas do GRUPO e, quando aplicável, também aos clientes e fornecedores. A análise e a aplicação das sanções relacionadas às violações deste Código serão realizadas pelo Comitê da Companhia.

São responsabilidades e atribuições do Comitê de Ética:

-  Avaliar a atualidade e pertinência deste documento, promovendo a sua evolução e atualização quando necessário. As revisões deverão ser realizadas a cada dois anos, mediante proposta submetida ao CEO pelo Comitê;
-  Orientar, acompanhar e propor ações necessárias para a sua divulgação e comunicação, de modo a assegurar sua efetividade;
-  Emitir pareceres sobre situações envolvendo conflitos de interesse relacionados a Colaboradores que não sejam membros do Conselho de Administração;
-  Interpretar o texto, esclarecer eventuais dúvidas e posicionar-se a respeito de condutas que não tenham sido previstas pelo Código;
-  Assegurar a confidencialidade da apuração das ocorrências e o anonimato daqueles que assim desejarem, bem como garantir que não haverá retaliação contra aqueles que relatarem denúncias consistentes;
-  Analisar as infrações e comunicar aos gestores responsáveis um parecer a respeito para que sejam aplicadas as medidas pertinentes, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.
-  Aprovar pareceres com base na maioria qualificada de dois terços de seus membros, cabendo a decisão final à Diretoria Executiva.

A análise dos relatos é realizada pelo Comitê de Ética da empresa, de forma imparcial. Nos casos de denúncias em que figure como denunciado um ou mais membros do Comitê de Ética, esses serão imediatamente afastados do referido comitê, para que seja assegurada a imparcialidade, transparência e integridade das investigações.

Legislação de Cumprimento da Lei

Cumprir a lei é a base de nossa reputação e de nossos princípios éticos. Nós temos a responsabilidade de cumprir com todas as leis aplicáveis ao nosso negócio.

Além de cumprir às leis aplicáveis diretamente a nós, não podemos participar de ações que sabemos, ou devíamos saber, que ajudarão um terceiro a violar a lei. Nós somos responsáveis por reconhecer sinais que indiquem que terceiros estão participando de atividades potencialmente ilegais e usando o GRUPO para ajudá-los. Se você desconfiar de que um terceiro com o qual está fazendo negócio pode estar usando o GRUPO para violar a lei, resolva essa desconfiança antes de prosseguir com a transação.

Nós temos orgulho de conduzir o nosso negócio com integridade. Não oferecemos ou aceitamos subornos ou presentes inapropriados e cumprimos as leis e normas que apoiam uma concorrência justa e íntegra no mercado.

Conflitos de interesse

Os interesses privados dos Colaboradores não devem interferir nos interesses do GRUPO. Nesse sentido, deverão ser analisadas na forma deste Código todas e quaisquer relações que apresentem ou potencialmente possam vir a apresentar conflito de interesses entre o GRUPO e seus Colaboradores, inclusive aqueles que envolvam seus familiares ou pessoas do seu relacionamento próximo, tanto profissional quanto pessoal.

Em caso de situações que caracterizem ou possam caracterizar um conflito de interesses, ainda que potencial, o Colaborador deverá submeter o caso à análise do Comitê de Ética, ao qual caberá analisar e deliberar sobre a possibilidade do Colaborador de participar das discussões e deliberações acerca do assunto. Caso o Comitê confirme o conflito, o Colaborador deverá se afastar, inclusive fisicamente, das discussões. Caso o potencial conflito seja de um Administrador Diretor, então o assunto deve ser submetido a deliberação do Conselho de Administração. Se o potencial conflito for de um membro do Conselho de Administração, então o assunto deve ser submetido a deliberação dos acionistas da Companhia.

Os Colaboradores não devem ter interesses econômicos e/ou financeiros em concorrente, cliente, distribuidor, fornecedor ou ainda em empresas que atuem no mercado de operação portuária, retro portuária, armazenagem, logística e transporte de cargas.

Os Colaboradores não podem realizar atividades concorrentes com a dos GRUPO, nem serem sócios, pertencer ao quadro de diretoria, conselho administrativo ou a algum comitê de qualquer empresa ou organização que seja concorrente do GRUPO ou de suas afiliadas. Os Colaboradores que tiverem familiares ou pessoas do seu relacionamento próximo, tanto profissional quanto pessoal, que trabalhem em negócios que busquem prestar serviços ou fornecer bens para a Companhia não podem usar sua influência pessoal no andamento das negociações.

Brindes, presentes e hospitalidades

O GRUPO permite a oferta e o recebimento de brindes, presentes e hospitalidades, desde que observados os princípios de ética, transparência, razoabilidade e ausência de conflito de interesses.

São permitidos brindes institucionais e de baixo valor comercial, tais como agendas, canetas, materiais promocionais e itens similares, desde que:

- Não influenciem ou aparentem influenciar decisões de negócio;
- Não sejam oferecidos com expectativa de vantagem indevida;
- Sejam compatíveis com práticas usuais de mercado.

Fica estabelecido como valor máximo para recebimento ou oferta de presentes o montante de até R\$ 300,00 (trezentos reais) por item ou por ocasião.

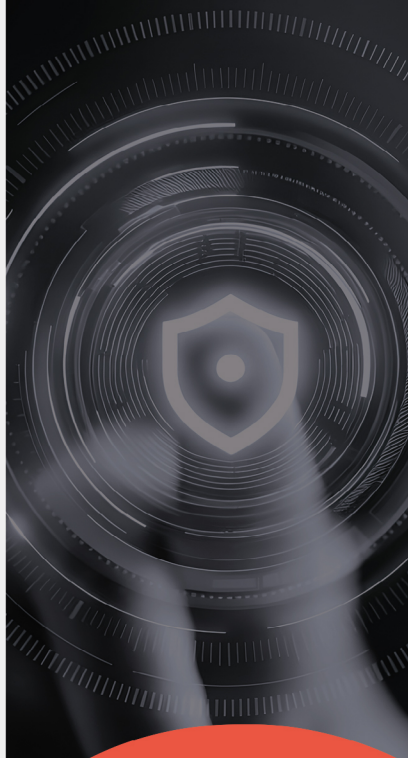
Situações específicas:

- Acima de R\$ 300,00: devem ser previamente aprovadas pelo Departamento Jurídico em conjunto com a liderança direta do funcionário que receber ou oferecer os brindes, presentes ou hospitalidades;
- Valores recorrentes ou frequentes, ainda que abaixo do limite, devem ser evitados;
- É proibido aceitar ou oferecer dinheiro, vouchers, equivalentes em dinheiro ou presentes em situações de negociação ativa (ex: processos de contratação, concorrências, etc.);
- Em caso de dúvida, o colaborador deve consultar sua liderança ou a área responsável por Ética/Compliance.

A empresa poderá solicitar o registro ou a devolução de presentes que estejam em desacordo com esta política.

Segurança da Informação

Todos os Colaboradores, mesmo após o seu desligamento do GRUPO, têm o dever de guardar sigilo sobre todas as Informações confidenciais a que teve acesso, bem como sobre informações confiadas ao GRUPO por prestadores de serviços no andamento dos negócios e identificadas como confidenciais pelo prestador de serviços ou pelo GRUPO, o que inclui não tratar dos assuntos acima mencionados em lugares públicos. No caso da divulgação de Informações Confidenciais ser exigida por qualquer juízo ou autoridade governamental competente, o membro do GRUPO solicitado a fazer a divulgação deverá previamente informar por escrito à Diretoria, em prazo suficiente para permitir que sejam adotadas as medidas legais cabíveis para resguardar os direitos do GRUPO, devendo, em todos os casos, ser divulgada estritamente a informação que for legalmente exigível.



Serão consideradas Informações Confidenciais todas e quaisquer informações e/ou dados de interesse e relevância para os negócios do GRUPO, incluindo, dentre outras, as seguintes informações:



informações de natureza comercial (por exemplo, clientes, fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos);



informações de natureza técnica (por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual);



informações de natureza estratégica (por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing);



informações sobre empregados, autônomos, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos (por exemplo, habilidades, competências, níveis hierárquicos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou semelhantes, ou registros médicos), bem como quaisquer cópias ou registros dos mesmos, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido ou sejam, direta ou indiretamente, fornecidos ou divulgados aos Colaboradores, relativamente ao GRUPO, suas controladas, coligadas, subsidiárias integrais, acionistas, clientes, prestadores de serviços ou fornecedores.

Os Colaboradores devem evitar exposições públicas e comentários indevidos que coloquem em risco a imagem do GRUPO. Qualquer manifestação do GRUPO a meios de comunicação deverá ser previamente informada e somente poderá ser emitida pelos seus representantes legais, sempre expressando o ponto de vista institucional.

O Grupo adota uma postura pautada pela discrição em seus negócios, projetos e relações institucionais. Não busca exposição ou publicidade como objetivo, priorizando a condução ética, responsável e consistente de suas atividades. A visibilidade, quando ocorre, deve ser consequência natural da qualidade do trabalho realizado e do valor gerado, sempre respeitando os princípios de confidencialidade e integridade.

Tratamos as pessoas com dignidade e respeito

Atingimos as nossas metas por meio das pessoas. Nós fornecemos um lugar de trabalho seguro e valorizamos as contribuições exclusivas da nossa equipe, permitindo que aqueles que apoiam as metas do GRUPO alcancem seu próprio potencial individual.

Direitos humanos

Nós respeitamos os direitos humanos e apoiamos os esforços globais para protegê-los, trabalhando com organizações e governos para solucionar esse problema desafiador que não podemos resolver sozinhos. O trabalho infantil e o trabalho ilegal, abusivo ou forçado não têm lugar em nossas operações, em qualquer lugar do mundo. Nós seguimos todas as leis e normas trabalhistas, incluindo regras sobre a empregabilidade de menores e apoiamos os direitos iguais e a eliminação da discriminação no trabalho. Nós pagamos salários regulares e competitivos, fornecemos benefícios apropriados e investimos em recursos para auxiliar funcionários que desejem desenvolver todo o seu potencial. Os nossos colaboradores têm liberdade para participar de sindicatos e acordos coletivos.



Segurança e saúde

O GRUPO conduz todas as atividades de negócios de forma a proteger a saúde e a segurança de seus colaboradores, além dos contratados e visitantes de nossas instalações. Cumprimos com todas as leis de saúde e segurança, além de ter nossos próprios requisitos rígidos de saúde e segurança. Nos esforçamos para melhorar continuamente o nosso desempenho; e insistimos para que todo o trabalho, mesmo que urgente, seja realizado com segurança. Todos os colaboradores são responsáveis por seguir as leis de saúde e segurança e os requisitos da empresa aplicáveis às suas funções. Os Colaboradores também devem tomar precauções para sua proteção, de seus colegas e dos visitantes de nossas instalações e reportar ao seu gerente incidentes ou práticas não seguras que testemunharem. Os gerentes devem fornecer às pessoas treinamento, programas e recursos para a realização de seus trabalhos com segurança e projetar e manter seus processos e instalações de forma a garantir condições de trabalho seguras.

Meio Ambiente

O GRUPO e seus Colaboradores devem zelar pela preservação do meio ambiente e adotar ações preventivas em projetos que tragam desafios ambientais. A sustentabilidade dos investimentos deve ser priorizada e deve-se buscar minimizar impactos adversos inerentes às atividades desenvolvidas.



Assédio e Violência

Todos nós temos o direito de trabalhar em um ambiente sem assédio e violência.

No GRUPO, não há tolerância para:

- 1** Assédio de qualquer forma,
- 2** O uso de força física com a intenção de causar danos físicos,
- 3** Ações ou ameaças com a intenção de intimidar ou causar medo de danos físicos, aplicando-se tanto às interações dentro do GRUPO quanto às interações com terceiros.

Cada um de nós é responsável por agir de uma forma consistente com nossas políticas sobre assédio e violência. Se você testemunhar ou souber de casos de assédio, violência ou ameaças de cunho violento, relate isso imediatamente para um gestor.

Os gestores são responsáveis por manter um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, que inclui agir prontamente para investigar todas as alegações de acordo com nossas políticas e com as leis.

Álcool e drogas

O uso indevido de drogas, bebidas alcoólicas e outras substâncias controladas pode ameaçar a segurança, a saúde e a produtividade de nossos Colaboradores. Qualquer funcionário que se apresente ao trabalho deve estar livre da influência de drogas ilegais e bebidas alcoólicas. Nós também proibimos a posse ou o consumo de drogas ilegais durante o período de trabalho e nas instalações do GRUPO.

Embora bebidas alcoólicas possam ser servidas em ocasiões sociais aprovadas pela empresa, isso deve ser feito somente de acordo com nossas políticas sobre drogas e bebidas alcoólicas. Se você estiver tomando medicamentos controlados que prejudiquem a sua capacidade de trabalhar ou representem uma ameaça à segurança, discuta a situação com o seu gerente.

Os gerentes são responsáveis por fornecer às pessoas as orientações necessárias sobre os procedimentos e as políticas sobre drogas e bebidas alcoólicas.



Atividades Políticas

A participação de Colaboradores em atividades políticas e ou partidárias não constitui conflito de interesses com o GRUPO. No entanto, é vedada a utilização de recursos e bens das empresas para este propósito, bem como o desempenho destas atividades dentro do horário de trabalho e a participação em qualquer manifestação com elementos que identifiquem o nome, as marcas ou a imagem do GRUPO.

- Forneçam aos seus times treinamento, instrução e recursos para ajudar os funcionários da Companhia no cumprimento do Código e de suas políticas subjacentes.
- Incentivem os funcionários a falar se tiverem dúvidas ou preocupações.
- Observem e corrijam adequadamente condutas inapropriadas em suas equipes.

Independentemente do resultado das denúncias, o GRUPO garante o direito ao anonimato das denúncias, mesmo que a denúncia não seja feita de forma anônima.

O GRUPO não tolerará nenhuma retaliação à pessoa que preste a referida

denúncia, relatando a ocorrência potencialmente violadora do disposto neste Código, em políticas, legislação e regulamentação aplicáveis. Para tanto, todas as denúncias serão tratadas de forma confidencial e eventuais retaliações serão punidas pelo GRUPO, mediante a aplicação de sanções (conforme descritas neste código) àqueles que descumprirem o disposto no presente Código.

Sanções

Aqueles que praticarem atos que violem este Código ou a sua essência ficarão sujeitos às consequências legais e administrativas aplicáveis, conforme disposto na legislação civil, penal e trabalhista. As sanções aplicáveis em razão da violação aos preceitos dispostos neste Código serão mensuradas caso a caso e avaliadas pelo Comitê de Ética e Compliance, levando em consideração:

- I** Natureza e a gravidade da violação;
- II** O cargo e histórico do transgressor, bem como suas responsabilidades;
- III** Circunstâncias atenuantes ou agravantes em relação à infração cometida;
- IV** Os meios utilizados e os fins almejados;
- V** Os riscos envolvidos; e
- VI** As possíveis consequências da sanção.

O Comitê de Ética escolherá entre três ordens de medidas: as educativas, as corretivas ou as punitivas. Seus membros deverão:

- a** Ficar cientes de que intervenções justas e firmes, quando aplicadas logo após a comprovação do fato gerador (para não caracterizar perdão tácito aos olhos de todos), surtem efeitos positivos e reconduzem os Colaboradores aos padrões esperados de conduta funcional;
- b** Distinguir os atos dolosos (atos intencionais praticados no intuito de prejudicar outrem) dos atos culposos (atos em que o agente atua com imprudência, negligência ou imperícia);
- c** Verificar se o desvio não decorreu de orientação falha dos superiores hierárquicos.

As medidas educativas poderão ocorrer a critério do Comitê de Ética com o objetivo de conscientizar e orientar o colaborador quanto às implicações de seu ato, dando-lhe a oportunidade de expressar os seus motivos. Ficará ele expressamente alertado que, em caso de reincidência, as sanções poderão ser mais severas. Tais medidas poderão ser:

- a** Orientação verbal, que o Comitê de Ética aplica, tendo dada ciência ao gerente da área;
- b** Termo de compromisso, em caso de reincidência ou quando o tipo de conduta assim aconselhar.

As medidas corretivas objetivam censurar e conformar o transgressor quanto à necessidade de cumprir as normas constantes do Código. São medidas disciplinares e sua eventual gradação leva em consideração as circunstâncias, a gravidade do desvio e o prejuízo causado aos públicos de interesse. Tais medidas poderão ser:

- a** Advertência escrita;
- b** Suspensão por um dia com perda da remuneração correspondente;
- c** Suspensão por dois dias com perda da remuneração correspondente;
- d** Suspensão por três dias com perda da remuneração correspondente.

A medida punitiva, ou seja, a Rescisão por Justa Causa (ou demissão por justa causa, conforme aplicável), será adotada quando houver: reincidência; após a aplicação de medidas corretivas; acúmulo de infrações sujeitas a medidas educativas ou corretivas; ou ainda quando a gravidade da transgressão assim o justificar.

Independentemente das aplicações das sanções previstas acima descritos, a violação deste Código pode expor o infrator à acusação civil ou criminal. Sempre que a Diretoria discordar da sanção proposta pelo Comitê, deverá submeter o assunto a deliberação do Conselho de Administração da Companhia, incluindo as razões de sua discordância, para deliberação por parte do Conselho.

Canal de denúncias

Nós levamos a sério todos os relatórios de conduta inapropriada e tomamos ações imediatas, de forma justa e confidencial. Converse com o seu gerente. Se você não se sentir à vontade para fazer isso ou se o seu gerente não resolver adequadamente a situação, contate uma das seguintes pessoas:

1 **Converse com seu Gestor de Função ou Negócios**

2 **Canais de contato**



pelo e-mail: agribrasiltesc@resguarda.com



www.resguarda.com/agribrasiltesc



0800 591 2234 / 0 800 891 4636 | **WhatsApp:** +55 (11) 47806110



ou pelo site da AGRIBRASIL:
<https://agribrasil.net/conduta>

● selecione **“Registre seu relato”**
e siga as instruções



ou através do site do TESC
<https://www.terminalscl.com.br/conduta>

● selecione **“Registre seu relato”**
e siga as instruções

Independentemente do resultado das denúncias, o GRUPO garante o direito ao anonimato das denúncias, mesmo que a denúncia não seja feita de forma anônima.

O GRUPO não tolerará nenhuma retaliação à pessoa que preste a referida denúncia, relatando a ocorrência potencialmente violadora do disposto neste Código, em políticas, legislação e regulamentação aplicáveis. Para tanto, todas as denúncias serão tratadas de forma confidencial e eventuais retaliações serão punidas pelo GRUPO, mediante a aplicação de sanções (conforme abaixo descritas) àqueles que descumprirem o disposto no presente Código.