

## CÓDIGO DE CONDUTA

*Aprovado na 204ª reunião do Conselho de Administração realizada em 31/01/2020.*

### PREFÁCIO

Este Código de Conduta tem o objetivo de prevenir potenciais conflitos e de nortear os procedimentos apropriados nas relações entre colaboradores e na interação com partes externas à CIPP.

O novo momento da Companhia, que passa a atuar de forma integrada com a ZPE em processo de expansão e modernização junto a novos Acionistas, requer a modernização de seus instrumentos de gestão e de orientação aos colaboradores. Nesse sentido, é mister a necessidade de fortalecimento da cultura de integridade, de boa conduta e de orientação para resultados na organização, a partir da honestidade, do decoro, do zelo, da responsabilidade, da solidariedade e da justiça.

Colaboradores (membros dos conselhos, comissionados, empregados, cedidos, menores aprendizes e terceirizados), usuários, consultores e outros interessados, que estejam envolvidos em quaisquer outras atividades na Companhia ou que atuem em seu nome, – todos aqui tratados como “profissional” ou “profissionais”, devem comportar-se em conformidade com os princípios fundamentais da Companhia contidos neste Código de Conduta. Este documento não duplica, ou estende, a base legal de direitos e obrigações, mas destina-se a nos guiar na compreensão de como atuar, tratar e ser tratado por outros profissionais.

É, portanto, uma ferramenta valiosa para a manutenção e desenvolvimento de um ambiente de trabalho marcado por respeito mútuo e compreensão. Visa ajudar a compreender como o colaborador e a Companhia devem se portar e os recursos e instâncias acessíveis sempre que necessário. Portanto, é dever de todos familiarizar-se com este documento e incorporá-lo em sua rotina diária. Ao fazê-lo, cada um assume a responsabilidade de se pautar pelos valores e princípios da Companhia, garantindo que o Porto do Pecém continue a prosseguir com sua missão de forma a inspirar confiança e respeito, mantendo um ambiente saudável e estimulante para todos.

### TÍTULO I - DA APLICAÇÃO

**Art.1º-** O Código de Conduta da CIPP abrange os colaboradores que atuam na CIPP, suas subsidiárias, ou em seu nome e todos os que prestam serviços à Empresa – integrantes do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Auditoria, Diretores, empregados, prestadores de serviços, terceirizados, estagiários, jovens aprendizes e requisitados de outros órgãos.

**Art.2º-** Todo profissional que vier a tomar posse em emprego ou cargo da Companhia assinará termo em que declara conhecer o disposto neste Código de Conduta, firmando compromisso de observá-lo no desempenho de suas atribuições.

**Art.3º**- As orientações e determinações presentes neste Código de Conduta também são aplicáveis, no que couber:

- I) aos servidores ou empregados públicos cedidos por outras instituições do estado;
- II) aos estagiários da Companhia, devendo o servidor responsável pelo treinando assegurar a sua ciência;
- III) aos terceirizados e aos prestadores de serviços na CIPP, devendo constar dispositivo específico nos editais e nos contratos celebrados sobre a ciência e a responsabilidade da empresa contratada em sua observância.

## **TÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS E VALORES**

**Art.4º**- Os colaboradores da CIPP, em todas as formas de vínculo permanente ou temporário, deverão se pautar pelos princípios da imparcialidade, da independência profissional e da moral individual e social, apresentando conduta compatível com os preceitos estabelecidos neste Código de Conduta.

**Art.5º**-Devem, portanto, valorizar a ética como forma de aprimorar as relações no trabalho, os comportamentos e atitudes baseados nos princípios de justiça, honestidade, democracia, cooperação, disciplina, governança, responsabilidade, compromisso, transparência, confiança, civilidade, respeito e igualdade. Espera-se que os colaboradores se dediquem ao trabalho de modo a evitar erros, falhas ou desperdícios, atuando de forma preventiva, com vistas a agregar qualidade, zelo e padrões morais a seu ambiente de trabalho.

**Art.6º**-Os colaboradores da CIPP são representantes ativos dos valores organizacionais estratégicos da Companhia, a saber:

- I)Ética
- II) Transparência
- III) Valorização das Pessoas
- IV) Garra
- V) Eficiência
- VI) Sustentabilidade
- VII) Foco nos Clientes e demais Stakeholders

## **TÍTULO III- DOS CANAIS DE CONSULTA E DENÚNCIA**

**Art.7º**-Os principais valores da CIPP exigem o cumprimento da lei assim como conduta adequada. Caso o colaborador perceba que esses padrões não foram atendidos, necessite de orientações ou deseje comunicar ocorrências ou preocupações, poderá entrar em contato com qualquer um destes recursos:

- I) o Gerente imediato;
- II) o representante de Gestão de Pessoas;
- III) o representante da Comissão de Ética;
- IV) o Sistema de Ouvidoria – SOU;
- V) a Assessoria de Controle Interno ou Auditoria Interna; ou
- VI) o Serviço de Informação ao Cidadão – SIC;

**Art.8º**- As informações e preocupações dos colaboradores serão consideradas com o sigilo que o assunto requer. As ocorrências fornecidas ao Sistema de Ouvidoria poderão ser direcionadas à

Comissão de Ética, no que couber. Todas as ações cabíveis serão tomadas para proteger a segurança de dados pessoais coletados e evitar a divulgação ou o uso não autorizado desses dados.

#### **TÍTULO IV- DOS PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA DOS COLABORADORES DA CIPP**

**Art.9º**- São princípios de conduta essencial aos colaboradores da CIPP:

- I) Manter, no âmbito pessoal e profissional, conduta adequada aos valores morais, éticos e sociais;
- II) Preservar o espírito de lealdade, urbanidade, imparcialidade e cooperação no convívio funcional, de forma que preconceitos ou discriminações não venham a influir na objetividade e na exatidão de seu trabalho;
- III) Alertar, com cortesia e reserva, qualquer pessoa sobre erro ou atitude imprópria contra a Administração Pública;
- IV) Ser assíduo e pontual ao serviço;
- V) Apresentar-se ao trabalho com vestimentas sóbrias e apropriadas;
- VI) Zelar pela correta utilização de recursos materiais, equipamentos, serviços contratados ou veículos da Companhia colocados à sua disposição, sempre observando, tanto na aquisição quanto na operacionalização, os princípios da economicidade e da responsabilidade socioambiental;
- VII) Abster-se de emitir opiniões ou adotar práticas que demonstrem preconceito de origem, raça, gênero, cor, idade, credo e quaisquer outras formas de discriminação ou que possam perturbar o ambiente de trabalho ou causar constrangimento aos demais colaboradores, inclusive aquelas relacionadas a valores religiosos, culturais ou políticos.

#### **TÍTULO V- DA CONDUTA PESSOAL**

**Art.10º**- O comprometimento dos colaboradores com a Companhia é essencial para a realização da missão e à proteção da reputação da instituição. Os colaboradores da CIPP deverão:

- I) Promover a missão e visão e agir de acordo com os valores da Companhia;
- II) Entender que seu comportamento, tanto no local de trabalho quanto no meio externo pode ter reflexo sobre a imagem e reputação da Companhia;
- III) Proteger a reputação da Companhia e dos colegas na comunicação com as partes internas e externas;
- IV) Tratar colegas, subordinados e superiores hierárquicos com urbanidade, respeito e cortesia, com vistas a promover um saudável e produtivo ambiente de trabalho;
- V) Familiarizar-se com toda a legislação, regras, regulamentos e procedimentos aplicáveis;
- VI) Promover e manter um ambiente seguro e saudável, seguindo as regras de segurança pertinentes;
- VII) Demonstrar flexibilidade e adaptabilidade às necessidades de crescimento da CIPP;
- VIII) Zelar para que as atividades sejam desenvolvidas levando em consideração a comunidade local e o meio ambiente, buscando maximizar o aproveitamento de recursos e minimizar eventuais impactos negativos decorrentes de suas operações;
- IX) Pautar o relacionamento com fornecedores e outros parceiros sempre pela busca da qualidade; adequada relação custo-benefício; confiabilidade técnica e financeira; integridade na condução da negociação no que se refere à legislação, meio ambiente, aos direitos comerciais,

sociais e contratuais, repudiando qualquer relação comercial ou institucional que configure ato criminoso, ilícito, corrupção, lavagem de dinheiro ou fraude;

- X) Respeitar os concorrentes e buscar superá-los de forma saudável pelo oferecimento de melhores serviços, não se admitindo atitudes que possam configurar calúnia ou difamação;
- XI) Assegurar a qualidade dos serviços prestados, atendendo aos clientes e seus representantes sempre com eficiência, rapidez, cordialidade e transparência;
- XII) Manter a confidencialidade das informações recebidas de clientes e parceiros de negócios;
- XIII) Responsabilizar-se pelo correto uso e guarda dos bens e ativos da organização que fazem parte direta ou indireta do trabalho;
- XIX) Desempenhar, com tempestividade e profissionalismo, as atribuições que lhe forem cometidas, primando pelo mais alto padrão de prudência, honestidade e qualidade, não se eximindo de qualquer responsabilidade daí resultante;

**Art.11º-** Apoiar-se em documentos e evidências que permitam convicção da realidade ou da veracidade dos fatos ou das situações examinadas, de modo a agir sempre com objetividade e imparcialidade, evitando posicionamentos meramente pessoais;

- I) Cumprir os prazos regulamentares para apresentação dos trabalhos que lhe são afetos, comunicando à chefia imediata, com antecedência, quando da impossibilidade de atender ao prazo estabelecido;
- II) Respeitar o corpo funcional e as alçadas decisórias, mantendo compromisso com a verdade;
- III) Contribuir para o aprimoramento das atividades de seu setor e da Companhia como um todo;
- IV) Buscar a capacitação permanente, visando à crescente qualificação profissional, à qualidade dos trabalhos, à utilização de tecnologia atualizada e ao compromisso com a missão e visão organizacional;
- V) Comunicar imediatamente aos canais de denúncia da CIPP fatos que tenha conhecimento e que possam gerar eventual conflito de interesses ou de violação de conduta.

#### TÍTULO VI - DAS VEDAÇÕES

**Art.12º-** É vedado ao colaborador da CIPP:

- I) Receber, para si ou para outrem, recompensa, vantagem ou benefício de qualquer natureza, de pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, direta ou indiretamente interessadas nos serviços prestados ou contratados pela Companhia;
- II) Valer-se do bom relacionamento interpessoal com os colegas para escusar-se do cumprimento de suas obrigações, deveres e atribuições;
- III) Manifestar para público externo divergências de opinião interna (que não configurem desvios de conduta) da Companhia que denotem desacordo entre unidades ou gestores;
- IV) Divulgar informações relativas aos trabalhos desenvolvidos ou a serem realizados pela CIPP ou repassá-las à imprensa sem a prévia autorização da autoridade competente;
- V) Divulgar, comercializar, repassar ou fornecer tecnologias que tenham sido adquiridas ou desenvolvidas pela CIPP, salvo com expressa autorização da Diretoria;
- VI) Utilizar informações para qualquer vantagem pessoal ou de qualquer outra maneira contrária à lei ou que resulte em detrimento dos legítimos e éticos objetivos da organização.

**Art.13º-** Não serão consideradas recompensa, vantagem ou benefício:

- I) os brindes que não tenham valor comercial ou aqueles distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas,

desde que não ultrapassem o valor unitário de R\$ 100,00 (cem reais) e que não sejam direcionados com caráter de pessoalidade a determinados colaboradores;

II) a participação em eventos de interesse institucional com despesas custeadas pelo patrocinador, desde que não se refiram a benefício pessoal e sujeito à aprovação superior.

## TÍTULO VII - DAS SANÇÕES

**Art.14º**- A demonstração de desvio de conduta em relação a quaisquer dos termos constantes deste Código de Conduta será apurada pelos canais de denúncia e avaliada pelos setores competentes da Companhia, em processo administrativo, garantido o contraditório e a ampla defesa.

**Art.15º**- Em situações que envolvam administradores ou membros do Conselho Fiscal ou comitês estatutários, os canais de denúncia devem comunicar o evento ao Conselho de Administração, via Comitê de Auditoria Estatutário ou, caso este seja objeto da apuração, diretamente ao Presidente do Conselho de Administração.

**Art.16º**- Constatada a conduta contrária a este Código, caberá à Comissão de Sindicância a abertura de prazo de 10 (dez) dias úteis para defesa.

**Art.17º**- Julgado procedente o caso de desvio de conduta, poderão ser aplicadas as seguintes medidas a depender de sua gravidade:

I – Advertência

II - Suspensão

III – Censura

IV – Demissão, para o caso de empregados efetivos; exoneração, para o caso de ocupante de cargo comissionado; retorno ao órgão ou empresa de origem, para o caso de servidor ou empregado cedido; dispensa e substituição, para o caso de profissional terceirizado.

**Art.18º**- Em caso de Suspensão, o colaborador permanecerá 90 dias afastado do serviço, não contabilizando este período em seus registros de progressão na carreira ou para remuneração variável.

**Art.19º**- No caso de Censura, o colaborador ficará impedido de ocupar cargo comissionado pelo período de 5 anos.

**Art.20º**- No caso de Demissão, serão observados os casos previstos no Art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas e os procedimentos cabíveis.

**Art.21º**- Nos casos de aplicação de sanções, a Comissão de Sindicância, no que couber, ainda poderá determinar recomendação de abertura de outros procedimentos administrativos, se a gravidade da conduta assim o exigir.

**Art.22º**- A depender da gravidade, poderão ser aplicadas as sanções previstas neste Código de forma isolada ou cumulativa.

**Art.23º**- Da decisão da Comissão de Sindicância caberá recurso de revisão com efeito suspensivo a ser interposto no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da intimação pessoal, a ser dirigido ao Presidente da CIPP.

**Art.24º**- A Comissão de Sindicância não poderá se escusar de proferir decisão sobre matéria de sua competência alegando omissão do Código de Conduta, devendo, nessas hipóteses, recorrer à analogia e aos princípios gerais.

#### **TÍTULO VIII- DO CONTROLE PELAS LIDERANÇAS**

**Art.25º**- As lideranças, cientes de comportamentos contrários às regras dispostas neste Código de Conduta, ou eventuais falhas aqui não abrangidas mas que possam ser consideradas como desvios, devem notificar por escrito, de forma tempestiva e reservada, o responsável.

I - A notificação deve especificar a conduta, as circunstâncias e as consequências do fato, além de assegurar ao servidor a oportunidade de se justificar.

II - As notificações aplicadas deverão ser comunicadas aos canais de denúncia, a quem caberá avaliar a necessidade de instauração de processo administrativo.

**Art.26º**- A omissão das lideranças em notificar ocorrências poderá configurar responsabilidade solidária, sujeita às sanções cabíveis.

#### **TÍTULO IX- INFORMAÇÕES ADICIONAIS**

**Art.27º**- Em conformidade com o §1º do inciso II do artigo 2º do Decreto Estadual nº 32.112, de 23 de dezembro de 2016, se aplicarão subsidiariamente a esse Código de Conduta as diretrizes constantes no Decreto Estadual nº 31.198, de 30 de abril de 2013, que instituiu o Código de Ética e Conduta da Administração Pública Estadual.

**Art.28º**- Nomeação da Comissão de Sindicância:

a) A Comissão de Sindicância deverá ser formada por 5 (cinco) membros, empregados efetivos da Companhia e de diferentes setores, cuja atuação será regulamentada em normativo interno.

b) No início de cada ano, o Presidente da CIPP indicará, em portaria interna, oito nomes para compor a lista de potenciais membros da Comissão de Sindicância, a ser nomeada e convocada conforme a constatação de ocorrências disciplinares.