

Assunto	Código de Ética e de Conduta
Código	DOC-COMPL-1
Número da revisão	02
Páginas	30/30

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

MARÇO – 2026



SUMÁRIO

I - HISTÓRICO	3
II - MENSAGEM DA DIRETORIA	5
III - VISÃO, MISSÃO, PROPÓSITO E VALORES	6
• Visão	6
• Missão	6
• Propósito	6
• Valores	6
IV - APLICAÇÃO	7
V - REGIMENTO	7
VI – DAS POLÍTICAS E INDICADORES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE	8
VI.1 - RELAÇÕES CORPORATIVAS	8
VI.2 – CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES DE MATERIAIS E/ OU SERVIÇOS	8
VI.3 – CONFLITO DE INTERESSE	9
VI.3.1 - Relacionamento com os colaboradores – do meio ambiente de trabalho	9
VI.3.2 – Da lealdade aos interesses organizacionais	12
VI.3.3 – Do meio ambiente	12
VI.4 – RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS E INSTITUCIONAIS	13
VI.4.1 – Do relacionamento com agentes públicos	13
VI.4.2 - Da relação com sócios e parceiros	13
VI.4.3 – Da relação concorrencial	14
VI.4.4 – Da relação com as comunidades e a responsabilidade social	14
VI.4.5 – Das contribuições para partidos políticos e campanhas eleitorais	14
VI.5 – ANTICORRUPÇÃO	15
VI.6 – DENÚNCIA E NÃO RETALIAÇÃO	16
VI.7 - SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	17
VII - CIÊNCIA	18
VIII - SANÇÕES	18
IX - EXCEÇÕES	19
X – ANEXOS	19
XI – HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES	19
XII - VIGÊNCIA	21
GLOSSÁRIO	22



I - HISTÓRICO

A Transpanorama iniciou as suas atividades em 1986, sempre ligada transporte rodoviário de cargas, a partir de Mundo Novo (MS). Na sua primeira década, atuou na movimentação de produtos hortifrutigranjeiros no Estado de São Paulo e madeiras no Mato Grosso.

Fundamentada nas demandas dos clientes, em 1996 transferiu a sua sede para Maringá (PR) e especializou-se no transporte de grãos.

Em 2000 passou a integrar o Grupo G10, com destaque para os contratos com vigências maiores. A partir de 2004 ampliou sua atuação, passando a atender os transportes de grânéis líquidos.

Outra atividade foi introduzida no ano de 2006, o transporte para os Correios, desempenho que exigiu especialidade e maior normatização da empresa. Em 2009, a empresa em parceria com o G10 e a Randon, fundou a unidade de Maringá, do Programa Florescer. A entidade, desde então, atende crianças e adolescentes no contraturno escolar.

A partir do ano de 2010, o transporte de industrializados em baús e sidlers integrou o rol de atividades da Transpanorama.

Avanços

Em 2015, em parceria com a Scania, a gestão da Transpanorama desenvolveu o caminhão 8x2. No ano seguinte, iniciou em conjunto com o Grupo G10, o primeiro curso de aprendizagem do Brasil, feito por uma empresa, focado na área logística, denominado “Florescer, Formando para o Trabalho”.

Em 2018 teve início o Curso de Formação e Aperfeiçoamento de Motoristas conferidos a categoria E. Neste mesmo período, a empresa lançou os programas de reconhecimento de motoristas colaboradores da empresa: Gestão na Boleia e Rei da Boleia.

No ano de 2019, a Transpanorama deu um passo significativo na sua governança e lançou o Programa de Compliance. Também foi neste tempo que a transportadora foi certificada com a ISO 39001, que trata sobre a segurança viária e está ligada aos objetivos da ONU. Além desta certificação, a empresa tem: ISO 9001; SASSMAQ; GPTW; GMP+FSA; e ESG Excellence.

Em 2020, a Transpanorama lançou a sua plataforma de educação corporativa, a UNIG10. Em 2021, foi a vez de inaugurar a sua Torre de Controle e de ter mais uma conquista no transporte rodoviário de cargas, com a homologação da carreta com quarto eixo.

Em 2022, a gestão da empresa deu mais um passo importante na pluralização e sustentabilidade dos negócios, com a inclusão da operação de terceiros. Também foi neste ano, que a empresa entregou ao mercado a primeira edição do Relatório de Sustentabilidade, com as suas melhores práticas ESG.

Em 2024, a Transpanorama inicia o seu programa de trainee e lançou o Transforma T, uma cooperativa que recicla os uniformes usados pelos colaboradores, dando vida a acessórios. É o conceito da moda retornável aplicado na prática.

Desde 2025, a Transpanorama é apoiadora do Programa Na Mão Certa, que luta contra exploração sexual infantil.

RECONHECIMENTO E ESTRUTURA

A Transpanorama está nos grandes rankings nacionais que avalia o tamanho das corporações, como: Anuário 1.000 Maiores do Valor, do Jornal Valor Econômico; Anuário da Revista Época 360º; Anuário Maiores e Melhores do Transporte, publicado pela editora OTM; As Maiores do Agro, da Globo Rural; Melhores e Maiores, da revista Exame; 500 Maiores do Sul, da revista Amanhã.

A empresa possui postos avançados que servem como base de apoio para as atividades da Transpanorama e funcionam como suporte para o atendimento das equipes. Em cada uma delas, a infraestrutura está voltada para garantir a qualidade de serviço, a segurança na operação logística e a pontualidade. Na sua matriz, por exemplo, fica uma das maiores usinas de teto solar do Brasil, gerando “eletricidade verde.”

A Transpanorama conta com mais de 1.200 conjuntos de caminhões, mais de 2.500 colaboradores, mais de 110 unidades e aproximadamente 350 carros e operação em todo o Brasil.

Em 2026, a transportadora completa 40 anos de trajetória.

CARGAS TRANSPORTADAS

Aço; Baú Refrigerado; Biomassa; Cargas Postais; Cervejaria; Combustíveis; Container; Defensivos Agrícolas; E-Commerce; Espigas de Milho; Fertilizantes; Grãos; Higiene e Limpeza; Industrializados; Líquidos Diversos; Óleos Vegetais; Produtos Alimentícios; Sementes; Vidros.



II - MENSAGEM DA DIRETORIA

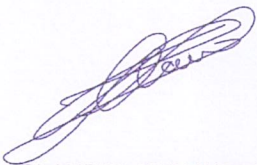
A Transpanorama, ao longo de sua trajetória, consolidou-se como uma referência no setor de transportes no Brasil. Destacamo-nos pela busca incessante pela excelência no atendimento ao cliente, pela segurança de nossas operações e por nossas inovações constantes. Com foco total no cliente, buscamos sempre oferecer serviços de alta qualidade e personalizados, a fim de garantir que cada entrega seja realizada com eficiência, segurança e atenção aos detalhes.

Nosso compromisso com a sustentabilidade é duplo: cuidamos tanto do meio ambiente quanto da perenidade do negócio. Atuamos de forma responsável, buscando reduzir impactos ambientais e promovendo iniciativas que garantam a continuidade sustentável de nossas operações. A sustentabilidade, para nós, é garantir que a Transpanorama se mantenha sólida no mercado a longo prazo, contribuindo com a sociedade em todos os aspectos. Além disso, temos orgulho dos nossos trabalhos sociais, que geram impactos positivos nas comunidades onde atuamos, reforçando nosso papel social.

Acreditamos que sempre há espaço para melhoria. Por isso, buscamos constantemente o aprimoramento de nossos processos e práticas. A tolerância é um pilar importante para nós, pois entendemos que aprender com os erros e sempre procurar evoluir é fundamental para o nosso sucesso. Estamos comprometidos em adotar uma postura de melhoria contínua, onde cada oportunidade é vista como uma chance de fazer ainda melhor.

No que diz respeito aos nossos colaboradores, investimos continuamente em seu desenvolvimento técnico e emocional, proporcionando ferramentas que beneficiam tanto a vida profissional quanto pessoal. Promover o bem-estar de nossa equipe, enquanto seguimos rigorosamente nossos valores éticos, é fundamental para construir um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

Nosso Programa de Compliance já é uma base sólida dentro da Transpanorama. Ele se fortalece constantemente, assegurando que seguimos todas as normas e legislações vigentes, sempre promovendo uma cultura ética embasada nos valores que nos guiam. Por meio deste programa, geramos segurança para todos os envolvidos no negócio, tanto externos quanto internos, reforçando nosso compromisso com a integridade e a conformidade. Convidamos todos os colaboradores e parceiros a se engajarem conosco na construção de um ambiente corporativo pautado pela ética, contribuindo para uma sociedade mais justa e transparente.



CLAUDIO ADAMUCCIO
DIRETOR ADMINISTRATIVO



VALDECIR ADAMUCCIO
DIRETOR COMERCIAL



III - VISÃO, MISSÃO, PROPÓSITO E VALORES

- **Visão**

"Liderar o futuro do transporte e ser uma das maiores e melhores empresas de logística do Brasil, inspirando confiança e excelência em cada entrega, enquanto promovemos impacto positivo e sustentável."

- **Missão**

"Transportar com responsabilidade e inovação, colocando o cliente no centro e promovendo soluções sustentáveis, enquanto equilibramos as demandas do presente e as oportunidades do futuro."

- **Propósito**

Transportar o que o Brasil produz, com o objetivo de abastecer a indústria e a população. Diante deste propósito, o slogan é: Levamos o Brasil até você.

- **Valores**

- Melhoria Contínua e Inovação
- Integridade
- Agilidade
- Autonomia com Responsabilidade
- Diversidade e Respeito
- Senso de Pertencimento e Reconhecimento
- Humildade e Compromisso
- Colaboração e Imparcialidade
- Segurança e Qualidade



IV - APLICAÇÃO

Este Código de Ética se aplica a todos que se encontram ligados às atividades desenvolvidas pela Transpanorama, estendendo-se aos seus diretores e colaboradores, estagiários, trainees, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, consultores e terceiros em geral.

V - REGIMENTO

V.1. A boa gestão e a qualidade dos trabalhos da Transpanorama são pautadas pela aplicação cotidiana de sua missão, valores e princípios.

V.2. A Transpanorama tem como valores o tratamento a seus colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes, sócios e comunidade pautados na Segurança, Qualidade, Responsabilidade, Solidariedade, Trabalho em Equipe, Honestidade, Humildade e Ética.

V.3. A Transpanorama se compromete a seguir os princípios da boa-fé e da ética, seguindo práticas comerciais e institucionais lícitas e a promover esforços para que todos os seus fornecedores, sócios, colaboradores, no exercício de suas atividades comerciais e institucionais, atuem de forma ética e legal, no sistema de livre iniciativa e concorrência.

V.4. A Transpanorama não pactua com práticas que violem os procedimentos internos da empresa, o meio ambiente, a concorrência pública, normas trabalhistas, tributárias, do consumidor e demais condutas não permitidas nas leis vigentes e em especial:

- a) Lei Anticorrupção - Lei 12.846/2013 e Decreto 11.129/2022;
- b) Lei de Lavagem de Dinheiro - Lei 9.613/1998, alterada pela Lei 12.863/2012);
- c) Lei de Defesa da Concorrência - Lei 12.529/11;
- d) Código Penal - Lei 2.848/40;
- e) Consolidação das Leis de Trabalho - Decreto-Lei 5452/43;
- f) Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8.069/90;
- g) Lei de Licitações - Lei 14.133/ 2021;
- h) Lei de Conflitos de Interesses – Lei nº 12.813/2013;

- i) Lei de Improbidade Administrativa – Lei nº 8.429/1992;
- j) Código do Consumidor (Lei 8.078/90);
- k) Resolução sobre medidas gerais de salvaguarda à identidade do denunciante - Resolução CGU nº 003/2019 e
- l) Lei de Proteção aos dados – Lei nº 13.709/2018.

VI – DAS POLÍTICAS E INDICADORES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Os temas relevantes em cada capítulo deste Código de Ética e Conduta estão detalhados em suas respectivas políticas:

- Relações corporativas
- Contratação de fornecedores de materiais e serviços
- Conflito de interesses
- Relações governamentais e institucionais
- Anticorrupção
- Canal de Denúncia e Não retaliação
- Segurança da informação

VI.1 - RELAÇÕES CORPORATIVAS

VI.1.1. Não é permitido a entrega, oferta, recebimento e promessa de recebimento de brindes, presentes, entretenimento, viagens ou outra hospitalidade, independentemente do valor, quando o ato possa influenciar a decisão comercial que afete a Transpanorama ou que possa gerar benefícios indevidos a esta empresa e seus colaboradores, devendo ser observado a Política de Relações Corporativas.

VI.1.2. As doações e os patrocínios deverão obedecer aos critérios estabelecidos na Política de Relações Corporativas desta empresa.

VI.2 – CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES DE MATERIAIS E/ OU SERVIÇOS

VI.2.1. A Transpanorama se compromete a empregar esforços para apurar, mediante atendimento de políticas e procedimentos, se os fornecedores de bens e serviços estão comprometidos com o atendimento das leis anticorrupção aplicáveis no Brasil.

VI.2.2. A Transpanorama não permite fraude em seus processos de seleção de fornecedores.

VI.2.3. A seleção de fornecedores deverá ser fundamentada em critérios técnicos, objetivos e preestabelecidos na política de contratações e nos procedimentos ligados à mesma.

V.2.4. Os fornecedores de serviços e bens da Transpanorama deverão aderir formalmente a esse Código de Ética e de Conduta e às regras aqui estabelecidas, principalmente no que se refere a não aceitação de trabalho infantil, trabalho forçado e corrupção.

V.2.5. As contratações serão sempre pré-avaliadas por setor preparado para a realização de *due diligence* e formalizadas mediante o preenchimento de relatórios e questionários dos quais será possível extrair informações se as referidas empresas se encontram aptas ou não a prestarem serviços ou comporem o rol de fornecedores da Transpanorama, atendendo à política de contratação de fornecedores de materiais e serviços.

VI.3 – CONFLITO DE INTERESSE

VI.3.1 - Relacionamento com os colaboradores – do meio ambiente de trabalho

VI.3.1.1. A Transpanorama promove um ambiente de trabalho inclusivo, diverso e respeito, no qual não se tolera em seu ambiente de trabalho a prática de qualquer ato relacionado aos seguintes itens:

- a) Trabalho forçado ou compulsório;
- b) Infantil;
- c) Assédio moral;
- d) Assédio sexual;
- e) Discriminação, preconceito ou tratamento desigual por motivo de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, origem, idade, religião, condição física, estado civil ou qualquer outra característica protegida por lei;
- f) Agressão física ou verbal e/ ou
- g) Corrupção

VI.3.1.2. A Transpanorama prima pela implementação constante de ferramentas desde os processos de seleção de seus colaboradores até a realização de treinamentos e campanhas que promovam a igualdade e o bem-estar dos seus colaboradores e da comunidade.

VI.3.1.3. A Transpanorama se compromete a fornecer instalações e equipamentos de proteção apropriados a cada uma das atividades desenvolvidas por suas áreas de negócio, observadas as exigências de legislação vigente.

VI.3.1.4. Cada um dos colaboradores deverá, no exercício das suas funções, seguir todas as leis de segurança, saúde e todos os avisos, políticas e procedimentos da Transpanorama.

VI.3.1.5. É absolutamente proibido estar sob a influência de drogas, álcool ou entorpecentes no ambiente corporativo e em execução das atividades laborativas, ou com uniforme da empresa, mesmo que fora do expediente, em locais que possam ser associados negativamente à imagem da Transpanorama.

VI.3.1.6. A relação amorosa entre empregados/colaboradores será permitida no ambiente de trabalho da Transpanorama desde que não possam derivar em situações que caracterizem assédio moral e/ ou conflito de interesse como entre níveis hierárquicos e/ ou relações entre atividades que gerem riscos à empresa.

VI.3.1.7. Salvo com autorização legal ou atividade profissional pertinente, não é permitido o porte e a utilização de armas de qualquer espécie nas dependências, bases e bens automotivos da empresa.

VI.3.1.8. Não é permitido o uso de veículos de propriedade da empresa para finalidade pessoal sem a prévia autorização da gerência/ diretoria responsável.

VI.3.1.9. Não é permitida a realização de trabalhos pessoais e profissionais referente a outras empresas distintas da Transpanorama que exerçam qualquer influência no horário de trabalho do colaborador.

VI.3.1.10. Não é permitida a realização de trabalhos externos para concorrentes de qualquer segmento de negócio desta empresa que impliquem em transferência de



conhecimentos e metodologias próprias da Transpanorama à terceiros, salvo com a autorização da Diretoria.

VI.3.1.11. Não é permitido solicitar, sugerir ou receber vantagens de qualquer espécie no âmbito pessoal, utilizando o nome da Transpanorama.

VI.3.1.12. Não é permitido o recebimento de comissão ou vantagens de qualquer natureza de clientes e qualquer terceiro que mantenha relação com a empresa.

VI.3.1.13. Não é permitido participar da contratação de fornecedor ou prestador de serviços com quem tenha vínculo de parentesco e com aqueles que tenha mantido relação de emprego nos últimos 6 meses;

VI.3.1.14. Não é permitida a utilização de qualquer informação privilegiada para favorecer negócios de qualquer natureza, em benefício próprio ou de terceiros.

VI.3.1.15. É dever do colaborador comunicar ao gestor imediato e ao Compliance, sobre a existência de relacionamento profissional, de parentesco ou amoroso com fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, clientes ou concorrentes da Transpanorama.

VI.3.1.16. A Transpanorama não permite campanhas ou ações de busca de adesão a temas de natureza política, religiosa ou esportivas no ambiente de trabalho. Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos.

VI.3.1.17. A Transpanorama preza pela aplicação de uma política de gestão de pessoas justa, baseada em desempenho meritocrático, deixando claras, a todos os colaboradores, regras e requisitos que pautam os processos de avaliação, promoção e desenvolvimento de seus colaboradores.

VI.3.2 – Da lealdade aos interesses organizacionais

VI.3.2.1. A conduta dos colaboradores da Transpanorama deve ser pautada na lealdade, valor este, que possibilita que colaboradores e empresa sigam os mesmos objetivos.

VI.3.2.2. Haverá conflito de interesses quando, por razões de caráter pessoal ou de terceiro vinculado ao colaborador, as atividades realizadas ou que o colaborador pretenda realizar possam, direta ou indiretamente, divergir, confrontar ou violar os interesses da Transpanorama.

VI.3.2.3. É vedada a atuação, de qualquer colaborador, em atividades que possam gerar conflito de interesse.

VI.3.2.4. O colaborador eventualmente conflitado deve comunicar imediatamente ao seu gestor e ao Compliance da Transpanorama sobre qualquer fato que possa impedir sua participação em atividades ou projetos específicos.

VI.3.3 – Do meio ambiente

VI.3.3.1. A Transpanorama possui como regra o uso sustentável do meio ambiente como condição essencial ao desenvolvimento e sucesso de seu negócio.

VI.3.3.2. A Transpanorama observa normas ambientais aplicáveis e compromete-se com a melhoria contínua de seus impactos ambientais, alinhando-se às melhores práticas e aos compromissos assumidos em programas e certificações de sustentabilidade.

VI.3.3.3. É dever da Transpanorama e seus colaboradores protegê-lo e mitigar eventuais impactos adversos decorrentes de suas atividades.



VI.4 – RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS E INSTITUCIONAIS

VI.4.1 – Do relacionamento com agentes públicos

VI.4.1.1. A atuação dos colaboradores da Transpanorama com agentes públicos deverá ser pautada em quaisquer circunstâncias, nos mais altos padrões de comportamento ético.

VI.4.1.2. Na ocorrência de reuniões com os órgãos públicos, os colaboradores deverão obedecer ao estabelecido na Política de Relações governamentais e institucionais.

VI.4.1.3. É vedado prometer, oferecer ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem pessoal, pecuniária ou não, a agente público (ou a terceira pessoa a ele relacionada), sendo igualmente proibida a realização de pagamentos não previstos na legislação, incluindo pagamentos que se voltem a acelerar procedimentos administrativos.

VI.4.1.4. As áreas da empresa deverão trabalhar conjuntamente com o jurídico da Companhia buscando sempre atender a legislação e todos os esclarecimentos legais necessário, principalmente na ocorrência de qualquer fiscalização realizada pelos entes públicos ou acionistas.

VI.4.2 - Da relação com sócios e parceiros

VI.4.2.1. A Transpanorama se compromete a tratar os seus sócios e parceiros com igualdade, imparcialidade, respeito, equidade de informações e transparência.

VI.4.2.2. A Transpanorama se compromete a comunicar claramente aos colaboradores e públicos internos e externos sobre a importância da integridade e da conformidade, do cumprimento da legislação, da conduta ética e do presente Código de Ética e de Conduta.



VI.4.3 – Da relação concorrencial

VI.4.3.1. A Transpanorama possui em sua conduta o respeito ao princípio da livre concorrência e obediência as instruções aprovadas pela diretoria para fins de participação de concorrência.

VI.4.3.2. É vedada a troca de informações comerciais, especialmente sobre preços, reajustes, descontos, margens, custos, clientes, volumes de vendas e estratégia comercial, com concorrentes ou qualquer outra pessoa não ligada diretamente a operação.

VI.4.3.3. É vedado discutir participação, preferências e objetivos em qualquer tipo de concorrência pública ou privada sejam estas presentes ou futuras de modo a estimular prática desleal e não ética.

VI.4.4 – Da relação com as comunidades e a responsabilidade social

VI.4.4.1. A Transpanorama atua sob os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência em todos os atos praticados, de modo a incentivar e ser instrumento no sentido de promover, apoiar e participar de ações de responsabilidade social e cidadania, primando pela dignidade humana.

VI.4.4.2. A Transpanorama reconhece a legitimidade e a manutenção de diálogo permanente com entidades legalmente constituídas, pautadas no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações, sendo a negociação, a ferramenta adequada para a convergência e integração da empresa com as comunidades.

VI.4.5 – Das contribuições para partidos políticos e campanhas eleitorais

VI.4.5.1. As doações para partidos políticos não são permitidas pela Transpanorama.

VI.4.5.2. A Transpanorama não poderá apresentar opiniões político partidárias.



VI.4.5.3. Os colaboradores da Transpanorama que participarem de iniciativas políticas e partidárias devem exercê-las individualmente, sem qualquer menção à Transpanorama, devendo deixar claro que seus pontos de vista e ações são pessoais e não da empresa.

VI.4.5.4. Caso a empresa permita a realização de visitas e apresentação de propostas de governo dos candidatos aos colaboradores, a Transpanorama deverá oferecer a mesma oportunidade e tratamento a todos os candidatos.

VI.5 – ANTICORRUPÇÃO

VI.5.1. Visa garantir a conformidade e proteger a Transpanorama e seus empregados contra os riscos de responsabilidade relacionados com corrupção, além de fornecer procedimentos práticos, explicando o que precisa ser feito para cumpri-las.

VI.5.2. Os terceiros contratados (prestadores de serviços e fornecedores) pela empresa devem ter seus dados apurados com base na Política de contratação de fornecedores de materiais e serviços.

VI.5.3. Os pagamentos realizados aos prestadores de serviço e fornecedores, devem obedecer às regras, políticas e procedimentos internos da empresa.

VI.5.4. É proibido qualquer pagamento por extorsão ou facilitação com a finalidade de desbloquear ou acelerar os serviços administrativos de rotina.

VI.5.5. Todos os registros contábeis e financeiros devem ser realizados de forma precisa e clara, de acordo com as normas vigentes e regulamentos aplicáveis, sendo vedado qualquer registro que caracterize evasão fiscal.

VI.5.6. Pontos de alertas:

- a) Solicitação de pagamentos em dinheiro e com urgência;
- b) Recomendação de contraparte por funcionário público;
- c) Recomendação de determinado funcionário público para prática de determinado ato;
- d) Recusa na assinatura de acordo que obriga a observância das Lei Anticorrupção;
- e) Manifestação de recomendação de sigilo de determinado ato ou fato;

f) Solicitação de contratações de colaboradores sem que seja obedecida a regra de recrutamento e contratações da empresa.

VI.5.7. Ao identificar qualquer um dos pontos de alerta acima, ou qualquer outra situação que possa indicar risco de corrupção, fraude ou lavagem de dinheiro, o colaborador deverá comunicar imediatamente a Área de Compliance por meio do Canal de Ética.

VI.6 – DENÚNCIA E NÃO RETALIAÇÃO

VI.6.1. A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com a legislação vigente, Código de Ética e de Conduta e demais políticas de integridades desta empresa, deverá ser imediatamente informada ao Comitê de Ética ou demais Comitês Operacionais da Transpanorama. As denúncias deverão ser realizadas mediante o Canal de Ética que deverá garantir o anonimato e sigilo.

VI.6.2. Os comitês receberão as denúncias e deverão apurar, de forma imparcial, os fatos ocorridos recomendando ao final, adoção das medidas cabíveis indicando a recomendação da sanção nos casos de procedência e melhorias contínuas, conforme a legislação e as demais regras da empresa.

VI.6.3. Os comitês têm como obrigação primordial zelar pela efetiva aplicação deste Código, Políticas, Procedimentos, Valores e Missão desta empresa.

VI.6.4. Os membros dos Comitês deverão ser imparciais e isentos de qualquer responsabilização em razão do legítimo exercício de suas funções no âmbito do referido comitê.

VI.6.5. A comunicação e denúncias de eventuais atividades suspeitas poderá ser efetuada por intermédio do Canal da Ética da Transpanorama.

VI.6.6. O Canal de Ética é operado por uma empresa independente que garante a segurança e o anonimato das informações.

VI.6.7. As comunicações poderão ser feitas através dos seguintes meios:

- WhatsApp (44) 9 9127-3050
- Telefone: 0800-005-3050

- Sites: <https://www.transpanorama.com.br/compliance/breve-historico/> e <https://www.viaconfidencial.com.br/forms/denuncias/empresa/TP%20Transpanorama/?origem=sitetp>

VI.6.8. As comunicações poderão, a critério do interessado, ser realizadas de maneira confidencial e anônima, sendo-lhe garantida a proteção necessária à plena realização de seu relato.

VI.6.9. A Transpanorama punirá o tratamento que caracterize retaliação, represália, vingança ou esforço, caracterizados como denúncia não anônima que tenha sido realizada de forma dolosa para prejudicar terceiro que sofreu a denúncia, na qual o denunciado tenha agido de forma lícita, com boa fé e consoante com o presente Código de Ética e de Conduta.

VI.7 - SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

VI.7.1. Os colaboradores deverão sempre preservar o sigilo de toda e qualquer informação que tiverem acesso em decorrência de suas atividades, inclusive quando desenvolvidas para com a Administração Pública e para com o Mercado Privado.

VI.7.2. Não é permitido o uso de informações internas da empresa como forma de obter para si ou para terceiros, vantagens indevidas, notadamente em procedimentos de concorrência ou execução de outros projetos.

VI.7.3. Todos os colaboradores devem manter o sigilo das informações, mesmo após uma eventual rescisão do contrato de trabalho junto a empresa. É expressamente proibido espelhar as informações corporativas em arquivos ou mídias pessoais.

VI.7.4. Os colaboradores devem seguir os preceitos deste Código ao originar qualquer correspondência, correio de voz, e-mails e documentos escritos em nome da Transpanorama, em papel timbrado, correio eletrônico ou telefone corporativo, redes sociais, aplicativos, considerando sempre a segurança da informação e da reputação da empresa, sendo vedada a publicação de opiniões pessoais utilizando-se ferramentas que vinculem a imagem da empresa como uniforme, logo e e-mails corporativos.

VI.7.5. O e-mail corporativo, disponível pela Transpanorama a seus empregados deve ser utilizado para comunicações estritamente relacionadas a assuntos da empresa.

VI.7.6. Não é permitido disseminar mensagens que possuam conteúdos ilegais, discriminatórios, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político, nos e-mails e telefones corporativos.

VI.7.7. É obrigação de cada colaborador atender as normas internas pertinentes a proteção dos dados e registros da empresa, atendendo as políticas da empresa.

VII - CIÊNCIA

Todos os colaboradores, fornecedores ou outros relacionados com a empresa devem estar cientes com os princípios e regras contidos no Código de Ética, assim como nas Políticas de *Compliance*, Políticas Corporativas e procedimentos internos da empresa.

VIII - SANÇÕES

O colaborador, fornecedores ou terceiro que comprovadamente descumprir ou não observar quaisquer das determinações previstas neste documento estará sujeito às sanções previstas como medidas disciplinares, incluindo a rescisão contratual que são apresentadas em Política de Ação Disciplinar.

Não obstante as penalidades previstas na Política Disciplinar, os colaboradores poderão ser instados pelo Comitê de Ética a interromper, de forma imediata condutas inadequadas ou inapropriadas nos termos do referido código.

Nos casos de condutas cuja análise dos comitês reflitam e repercutam na recomendação da aplicação de advertência (oral ou formal), o colaborador poderá passar por procedimento de recuperação (treinamento para reabilitação ética) que deverá ser efetivado em reforços de treinamento voltados a ética e ao programa de integridade da empresa.



IX - EXCEÇÕES

Não aplicável.

X – ANEXOS

POL-COMPL-1 – Política de Relações corporativas

POL-COMPL-2 – Política de Contratação de fornecedores de materiais e serviços

POL-COMPL-3 – Política de Conflito de interesses

POL-COMPL-4 – Política de Relações governamentais e institucionais

POL-COMPL-5 – Política de Anticorrupção

POL-COMPL-6 – Política de Denúncias e Não retaliação

POL-COMPL-7 – Política de Segurança da Informação

FOR – COMPL – 13 – Termo de ciência, adesão, confidencialidade e responsabilidade

POL-CORP-1 – Política Disciplinar

XI – HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Data elaboração/ alteração	Número da revisão	Motivo da revisão
29/11/2019	00	Elaboração do documento
10/02/2025	01	Revisão geral do Código de Ética e de Conduta, alterando o template, termo de compromisso e inclusão de duas novas políticas relacionadas a Canal de Denúncia e Não Retaliação e Política da Segurança da Informação para serem vinculadas a esse código.
09/03/2026	02	Revisão do Código de Ética e de Conduta para: - Inclusão de número de itens para facilitar a identificação de qual tópico foi alterado/ revisado. - No item I – Histórico foi realizada a inclusão da seguinte informação: “Desde 2025, a Transpanorama é apoiadora do Programa Na Mão Certa, que luta contra exploração sexual infantil.” Foi incluída a informação quanto ao reconhecimento e estrutura, em que a empresa está nos grandes rankings nacionais, possui postos avançados que servem como base de apoio para as atividades da

	Transpanorama e funcionam como suporte para o atendimento das equipes. Em cada uma delas, a infraestrutura está voltada para garantir a qualidade de serviço, a segurança na operação logística e a pontualidade. Na sua matriz, por exemplo, fica uma das maiores usinas de teto solar do Brasil, gerando “eletricidade verde”. Além disso, conta com mais de 1.200 conjuntos de caminhões, mais de 2.500 colaboradores, mais de 110 unidades e aproximadamente 350 carros e operação em todo o Brasil e em 2026, a transportadora completa 40 anos de trajetória. Foi incluída as cargas que são transportadas, detalhando o tipo neste documento. • No item III, o propósito foi alterado de “Transportar as riquezas do Brasil, contribuindo para a vida das pessoas que fazem isso acontecer” para “Transportar o que o Brasil produz, com o objetivo de abastecer a indústria e a população. Diante deste propósito, o slogan é: Levamos o Brasil até você.” • No item VI.3.1.1., na letra d, foi acrescentado o seguinte texto: “preconceito ou tratamento desigual por motivo de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, origem, idade, religião, condição física, estado civil ou qualquer outra característica protegida por lei”. • No item VI.3.1.6., foi ajustado o texto para deixar claro que o relacionamento afetivo não pode ocorrer entre níveis hierárquicos e/ou relações entre atividades que gerem riscos à empresa. • Substituição da palavra “Comitê de Ética” para “Compliance” no atual item VI.3.1.15. • Substituição da palavra “Comitê de Ética” para “Compliance” no atual item VI.3.2.4. • Incluído no item VI.3.3. Do Meio Ambiente, foi alterado o subitem VI.3.3.2. para o subitem VI.3.3.2. para incluir um novo subitem identificado como “VI.3.3.2 - A Transpanorama observa normas ambientais aplicáveis e compromete-se com a melhoria contínua de seus impactos ambientais, alinhando-se às melhores práticas e aos compromissos assumidos em programas e certificações de sustentabilidade.” • Incluído um novo subitem VI.5.7. Ao identificar qualquer um dos pontos de alerta acima, ou qualquer outra situação que possa indicar risco de corrupção, fraude ou lavagem de dinheiro, o colaborador deverá comunicar imediatamente a Área de Compliance por meio do Canal de Ética no item VI.5 - Anticorrupção.
--	--



XII - VIGÊNCIA

Esta edição do Código de Ética e de Conduta entrará em vigência a partir da sua aprovação pela Diretoria, sua devida aprovação no sistema e publicação do mesmo, revogando-se as disposições em contrário.



GLOSSÁRIO

Ações Disciplinares: São medidas de penalização para cada desvio de conduta cometido pelos colaboradores.

Advertência Escrita: É a advertência formal aplicada ao colaborador sobre o descumprimento de desvio de conduta da Política Disciplinar.

Agente Público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo ou emprego na esfera pública.

Álcool e Drogas: quando o colaborador/motorista assume o risco de trabalhar sob efeito de ingestão de álcool ou consumo de drogas ilícitas e/ou qualquer substância que comprometa seu desempenho seguro da sua atividade, colocando em risco a sua segurança e integridade física ou de terceiros, a reputação da empresa, a integridade dos seus bens e/ou serviços ou de terceiros.

Alta Direção: constituída pelos Diretores desta empresa.

Área de Compliance: setor vinculado diretamente à diretoria, responsável por planejar, estruturar, desenvolver e supervisionar políticas e procedimentos que promovam a conformidade com normas legais, regulatórias e éticas, além de criar uma cultura organizacional baseada na integridade. Atua de forma estratégica, a área identifica e gerencia riscos, realiza treinamentos e auditorias internas, e estabelece canais de denúncia para garantir a transparência e a governança corporativa. Busca proteger a reputação da empresa, fortalecer a confiança de stakeholders internos e externos, apoiando a alta gestão na tomada de decisões éticas e responsáveis.

Assédio Moral: O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando um colaborador é exposto, de forma repetitiva e prolongada, a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, comprometendo sua dignidade, autoestima e desempenho profissional. Essas condutas podem se manifestar por meio de agressões verbais, isolamento, sobrecarga de tarefas injustificadas, ameaças veladas ou tratamento diferenciado de maneira discriminatória.



Assédio Sexual: O assédio sexual consiste em qualquer conduta indesejada de caráter sexual, manifestada por gestos, palavras, insinuações ou ações, que cause constrangimento ou viole a dignidade de um colaborador. Pode ocorrer de forma explícita ou sutil, incluindo convites insistentes, contatos físicos não consentidos, chantagens ou exposição a conteúdos inapropriados.

Autoridade Governamental: um agente do governo seja ele federal, estadual ou municipal.

Brindes: itens sem valor comercial ou com valor de mercado de até \$ 100,00 (cem dólares), distribuídos ou recebidos a título de cortesia, propaganda ou divulgação habitual e que devem conter o logotipo da empresa ou da pessoa jurídica que concedeu o brinde ao colaborador da Transpanorama, tais como: agendas, calendários, chaveiros, pen drives, bonés, camisetas e canetas.

Canais de Denúncia: meio oficial de comunicação da Transpanorama disponível para o registro de denúncias e relatos sobre potenciais desvios cometidos pelos colaboradores ou terceiros da empresa, operado por empresa independente da Transpanorama.

Código de Ética: é um conjunto de princípios e valores que orientam o comportamento dos membros de uma organização, fornecendo uma base moral sobre como agir de maneira justa e ética. Ele estabelece as expectativas sobre o comportamento responsável em termos de valores fundamentais, como honestidade, integridade, respeito e transparência.

Código de Conduta: é um conjunto mais específico de regras e normas que determinam o comportamento esperado dos membros da organização em situações cotidianas e no ambiente de trabalho. Ele detalha como os princípios éticos do código de ética devem ser aplicados na prática e serve como um guia para o comportamento diário.

Colaboradores: são todos os empregados, gestores, diretores e executivos contratados diretamente pela Transpanorama.

Comitê Disciplinar: É um grupo de pessoas composto por lideranças da empresa de diferentes áreas que tem como objetivo avaliar a frequência e a gravidade dos desvios

de conduta para tomada de ação e penalização sobre ato cometido pelo colaborador ou a validação de aplicação de justa causa.

Compliance: é o conjunto de mecanismos de controle internos e externos, implementados como parte de um programa estruturado e contínuo, que assegura que as atividades de uma organização estejam em conformidade com normas legais, regulatórias, éticas e internas, promovendo uma cultura de integridade e mitigação de riscos.

Concorrentes: empresas que atuam no mesmo mercado e segmento econômico.

Conflito de Interesse: ocorre quando uma pessoa se encontra envolvida em processo decisório e não é independente em relação à matéria em discussão, no sentido de que tem poder de influenciar o resultado ou tomar decisões motivadas por interesses distintos daqueles da Transpanorama em favor de interesses pessoais.

Corrupção: é o uso indevido de poder, posição ou recursos para obter vantagens pessoais ou beneficiar terceiros de forma ilícita, em desacordo com normas legais e éticas, por meio de práticas como suborno, fraude, nepotismo, conflitos de interesse, oferta, promessa ou aceitação de brindes e/ ou presentes e vantagens indevidas, comprometendo a integridade, a transparência e a equidade nas relações institucionais e sociais.

Cúmplice por omissão: é uma pessoa que, embora não esteja diretamente envolvida em um processo ou prática ilícita, tem conhecimento de irregularidades ou ações erradas que estão ocorrendo e se abstém de agir, ou denunciar, quando tem a obrigação de fazê-lo. Essa omissão pode ser considerada como uma forma de cumplicidade, já que a pessoa poderia ter tomado medidas para corrigir a situação, mas opta por não intervir, permitindo que o erro ou a ilegalidade persista.

Denúncia: ato que indica a prática de ilícito ou irregularidade cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes.

Denunciante: toda pessoa física ou jurídica que denuncia às autoridades qualquer ilícito ou irregularidade.



Desligamento da operação ou da empresa: É o rompimento do elo entre o colaborador e a operação ou o contrato de trabalho com o colaborador, decorrente da frequência ou gravidade dos desvios de conduta cometidos por ele.

Desvio de Conduta: São infrações cometidas pelos colaboradores de acordo com critérios estabelecidos pela Política Disciplinar da empresa.

Doações: entende-se por doações a prática de concessão, transferência de bens, direitos, valores ou vantagens do patrimônio pela Transpanorama a um terceiro (pessoa física ou jurídica) sem compensação para esta empresa de qualquer natureza.

Doação Política: toda doação, a partido político ou coligação, nos termos da legislação eleitoral.

Due Diligence: é o processo de investigação e análise detalhada realizado antes de uma transação ou parceria, com o objetivo de identificar riscos e garantir conformidade legal, financeira e ética. Envolve a verificação de antecedentes, documentos e práticas de empresas ou indivíduos, para evitar fraudes, corrupção e outros problemas, assegurando decisões informadas e responsáveis.

Due Diligence de Colaborador: processo prévio de coleta e/ou verificações de informações de um determinado colaborador ou candidato, no qual a empresa poderá se valer de todas as informações disponibilizadas publicamente, em órgãos, redes sociais e imprensa.

Elemento de identificação: qualquer dado ou informação que permita a associação direta ou indireta do denunciante à denúncia por ele realizada.

Entidade Filantrópica, Beneficente ou Sem Fins Lucrativos: toda pessoa jurídica, sem fins lucrativos [1], que tenha como finalidade a prestação de serviços nas áreas de assistência social, saúde, educação, esporte, cultura, ciência e lazer.

[1] Considera-se sem fins lucrativos, a pessoa jurídica que não distribui, entre seus sócios ou associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores, eventuais excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e que os aplica integralmente na consecução do respectivo objeto social.

Entretenimento: são atividades ou eventos que tenham como principal fim proporcionar lazer aos seus participantes, tais como: festas, shows e eventos esportivos.

Extorsão: ocorre quando funcionários públicos que abusam de sua autoridade para obter vantagens indevidas, como por exemplo: exigência e/ou imposição de uma vantagem em troca da realização de tarefas administrativas de rotina ou da dispensa de multas durante operações, tais como investigações fiscais. Ceder à extorsão constitui um delito de corrupção.

Familiar: por familiar entenda-se cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o quarto grau (ex.: pai, mãe, filhos, enteados, avós, netos, sobrinhos, primos, tios, sogros e cunhados).

Fornecedor: toda pessoa física ou jurídica que não seja colaboradora da Transpanorama ou que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, consorciadas, representantes, fornecedores, prestadores de serviço em geral, consultores, terceirizados, agentes ou terceiros que atuem em nome da Transpanorama.

Fraude: é qualquer ação intencional realizada para enganar, omitir, manipular ou distorcer informações com o objetivo de obter vantagem indevida para si ou para terceiros, causando prejuízo financeiro, reputacional ou operacional à empresa, clientes, fornecedores ou órgãos reguladores.

Interesse Substancial: vantagem econômica ou financeira que pode razoavelmente ser pensada para influenciar a capacidade crítica e a ação do colaborador.

Intermediário: é uma pessoa ou entidade que atua como facilitador ou mediador entre duas ou mais partes em um processo ou prática ilícita, ajudando a conectar as partes e facilitando a comunicação ou a execução de acordos. O intermediário não é necessariamente responsável pelo processo ou prática ilícita, mas desempenha um papel ativo no processo, facilitando a interação entre as partes envolvidas.

Lavagem de dinheiro: são práticas econômico-financeiras que têm por finalidade dissimular ou esconder a origem ilícita de determinados ativos financeiros ou bens patrimoniais, de forma que tais ativos aparentem uma origem lícita ou que, pelo menos, a origem ilícita seja difícil de demonstrar ou provar.



Medida disciplinar: é a ação adotada pela empresa para corrigir condutas inadequadas ou violações às normas internas, ao Código de Ética, às políticas corporativas ou à legislação vigente. O objetivo da medida disciplinar não é apenas punir, mas também orientar e reforçar os padrões de comportamento esperados dentro da organização.

Normas Internas: políticas, diretrizes, procedimentos, regras e regulamentos internos da empresa.

Orientação Escrita: É a formalização da orientação verbal relacionada ao desvio de conduta cometido pelo colaborador, com o intuito de instruir e registrar a orientação realizada para que não haja reincidência do ato cometido.

Pagamento de Facilitação: pagamentos a um indivíduo, agente público ou não, mesmo que por intermediário, para que este acelere ou garanta a execução de um ato sob sua responsabilidade, a que a empresa tenha direito legalmente. Não estão incluídos nesta definição pagamentos efetuados por meio oficial e permitidos por lei, desde que não conflite com as disposições das leis anticorrupção aplicáveis.

Patrocínio: toda transferência de valores com uma contrapartida do beneficiário, em caráter definitivo, ou disponibilização de bens móveis ou imóveis da Transpanorama, sem transferência de propriedade, destinados para projetos desportivos e culturais ou para a realização de eventos, tais como conferências, congressos ou feiras.

Penalidades: Sanção imposta legalmente como uma resposta a uma conduta que viola as normas estabelecidas.

Pesquisa de Saúde Financeira e Fiscal: consiste na busca no portal Serasa e similares quanto a saúde financeira e fiscal da empresa a ser contratada.

Pesquisa Reputacional: consiste na busca por eventuais mídias negativas na internet, utilizando o nome da instituição, diretores e demais beneficiários, quando cabível, ou respectivos números de identificação fiscal (CPF / CNPJ) acompanhados de palavras-chave tais como, mas não somente: corrupção, esquema, propina, lavagem de dinheiro, condenado, lava-jato, crime, etc. Deverá também ser verificada a presença do Fornecedor em cadastros desabonadores, conforme elencado abaixo:

- (i) Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS);



- (ii) Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP);
- (iii) Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM);
- (iv) Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa do Conselho Nacional de Justiça;
- (v) Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo do Ministério do Trabalho e Emprego;
- (vi) Relação de Inabilitados e Inidôneos do Tribunal de Contas da União.

Pessoa Politicamente Exposta: agentes públicos que tenham desempenhado no território brasileiro ou estrangeiro, nos últimos 05 (cinco) anos, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes e familiares.

Pilar Álcool e Drogas: quando o colaborador/motorista assume o risco de trabalhar sob efeito de ingestão de álcool ou consumo de drogas ilícitas e/ou qualquer substância que comprometa seu desempenho seguro da sua atividade, colocando em risco a sua segurança e integridade física ou de terceiros, a reputação da empresa, a integridade dos seus bens e/ou serviços ou de terceiros.

Pilar Compliance: é o conjunto de mecanismos de controle internos e externos, implementados como parte de um programa estruturado e contínuo, que assegura que as atividades de uma organização estejam em conformidade com normas legais, regulatórias, éticas e internas, promovendo uma cultura de integridade e mitigação de riscos.

Pilar comportamental: quando o colaborador/motorista assume uma postura de descumprimento de ordens, normas ou procedimentos que colocam em risco a sua segurança, integridade física ou de terceiros, a boa convivência com os demais colaboradores, a reputação da empresa, a integridade dos seus bens, e/ou serviços ou de terceiros.

Pilar Disciplinar: são os pilares no qual se baseia a Política Disciplinar da empresa como Violações de Segurança, Comportamento, Álcool, Drogas e Compliance. Cada pilar possui uma relação de desvios de conduta associados, com critérios de pesos para aplicação das ações disciplinares.

Políticas: referem-se a um conjunto de normas, práticas e procedimentos adotados por uma empresa, organização ou entidade para garantir que suas operações estejam em

conformidade com as leis, regulamentos, normas internas e padrões éticos aplicáveis. O objetivo principal dessas políticas é assegurar que todos os colaboradores e processos da organização cumpram com as exigências legais e operacionais, evitando riscos legais, financeiros, reputacionais e operacionais.

Presentes: itens que possuam valor comercial e que não se enquadram na definição de brindes.

Quarentena: período de seis (06) meses previsto em lei em que é vedada a realização de certas atividades por ex-agente público após o desligamento do cargo, função ou emprego público, por exemplo, a Lei Nº 12.813 de 16 de maio de 2013 e suas revisões.

Questionário de Fornecedores: trata-se de questões que deverão ser aplicadas para os Fornecedores de maior risco, possibilitando a Transpanorama de realizar uma análise mais apurada dos possíveis riscos legais, financeiros e de reputação relacionados ao Fornecedor que se pretenda estabelecer relações comerciais.

Recrutador: colaborador responsável por divulgar as vagas disponíveis, selecionar os candidatos e avaliar as competências exigidas para o cargo.

Relacionamento próximo: Se verifica quando as pessoas compartilham entre si a vida privada, em convivência muito próxima e intensa, consubstanciando-se no convívio constante.

Reorientação Escrita: É a ação de reorientação do colaborador sobre o desvio de conduta reincidente ou a ação de reorientação sobre normas, procedimentos internos ou de clientes e normas legais sobre as quais já foi instruído.

Representante: é a pessoa física ou jurídica designada para atuar em nome da empresa ou de terceiros, com a responsabilidade de defender interesses, tomar decisões, firmar compromissos ou intermediar negociações dentro dos limites estabelecidos pela legislação, contrato ou procuração.

Salvaguardas de proteção à identidade: conjunto de medidas ou procedimentos adotados com a finalidade de proteger a identidade do denunciante e garantir o tratamento adequado aos elementos de identificação da denúncia.



Situação de Risco: qualquer situação que apresente potencial risco aos interesses da Transpanorama.

Suborno: é o ato de oferecer, prometer, dar, solicitar ou aceitar qualquer tipo de vantagem indevida, financeira ou não, para influenciar decisões, obter benefícios ilegais ou favorecer interesses particulares em detrimento da ética e da legalidade.

Suspensão de 01 (um) dia: É a penalização de um dia de trabalho do colaborador para reflexão sobre o desvio de conduta cometido.

Suspensão temporária da operação: É a penalização de dois ou mais dias de trabalho do colaborador para reflexão sobre o desvio de conduta cometido. A quantidade de dias será definida pelo comitê.

Vantagem Indevida: qualquer bem, tangível ou intangível, inclusive dinheiro e valores, oferecidos, prometidos ou entregues com o objetivo de influenciar ou recompensar qualquer ato ou decisão de um agente público ou agente privado. Incluem-se, neste conceito, presentes, brindes, entretenimento, passagens aéreas, hospedagens, doações, patrocínios ou qualquer outra coisa de valor utilizada para tal fim.

Viagem: qualquer gasto com transporte aéreo, ferroviário, rodoviário, aquaviário, ou qualquer outro meio de transporte ou estadia em hotel, pousada, resort ou qualquer outro meio de hospedagem, que não tenha vínculo direto com a prestação de serviços por colaboradores ou que não sejam previstos em contratos com terceiros.

Vínculos Afetivos ou de Amizade: vínculos que possam afetar o discernimento do colaborador ou dissuadi-lo a agir, no exercício de suas funções, em prol do exclusivo interesse e benefício da empresa.

Violações de Segurança: são todos os atos ou condições inseguras geradas por descumprimento de procedimentos e boas práticas de trabalho adotadas pela empresa, com base nas análises de risco, procedimentos e políticas internas e/ou normas e requisitos legais, que tem como objetivo a prevenção de acidentes que possam causar impactos à saúde do trabalhador, danos ao meio ambiente, danos materiais/financeiros a empresa e à coletividade.

