



# Código de Conduta

**Ética e respeito que  
guiam o nosso dia a dia**

Venha saber mais sobre como podemos  
ter comportamentos respeitosos e éticos  
dentro e fora do ambiente de trabalho

# Índice



Clique nos itens  
para acessar

<b>Mensagem do Diretor</b>	<b>03</b>
<b>Sobre o Código</b>	<b>04</b>
<b>Nosso Propósito, Qualidades e Comportamentos</b>	<b>06</b>
<b>Propósito da Liderança e Papel do Líder</b>	<b>08</b>
<b>Ambiente de Trabalho</b>	<b>09</b>
Home Office	09
Diversidade	10
Discriminação e Assédio	11
Porte de Armas	14
Álcool e Drogas	14
Atividades Religiosas e Políticas	15
<b>Segurança, Confidencialidade e Uso das Informações</b>	<b>16</b>
Segurança da Informação	16
Privacidade e Proteção de Dados	17
Inteligência Artificial	18

<b>Uso dos Recursos Corporativos</b>	<b>20</b>
<b>Uso da Marca, Comunicação com a Imprensa e Mídias Sociais</b>	<b>21</b>
<b>Ética, Integridade e Transparência nos Negócios</b>	<b>24</b>
Conflitos de Interesses	24
Atividades Profissionais Externas	28
Combate à Corrupção, Fraude e Vantagem Indevida	29
Fraude	29
Corrupção	30
Vantagem Indevida	30
Tolerância Zero e Consequências	31
Dever de Comunicação	31
Brindes, Presentes e Entretenimentos	32
Doações e Patrocínios	34
Prevenção à Lavagem de Dinheiro	35
<b>Públicos de Relacionamento</b>	<b>36</b>
Contabilidade e Auditoria	35
Conselho	36
Acionistas	36
Clientes	37
Fornecedores e Parceiros	37
Agente Público e Órgãos Governamentais	38
Comunidade	38
<b>Gestão do Código: Grupo de Conduta</b>	<b>39</b>

# Mensagem do Diretor

Olá, pessoal!

**A Tecban foi sempre pautada por um princípio inegociável: fazer as coisas da forma correta e transparente**

Para construirmos relações duradouras e de confiança com nossos públicos, é essencial que nossos princípios estejam claros — e que sejam vividos por todos nós no dia a dia.

**A nova edição do Código de Conduta Tecban** chega com esse propósito: orientar funcionários, fornecedores e parceiros a agirem alinhados aos valores que sustentam a integridade das nossas ações e a reputação da empresa.

Sabemos que uma atitude fora dos padrões éticos pode trazer impactos sérios. Por isso, **mantermos juntos um alto padrão de ética e integridade** é fundamental.

Conto com todos para **conhecerem, estudarem e colocarem em prática os princípios do Código**. Esse processo faz parte da nossa cultura e ajuda a fortalecer um ambiente de trabalho mais saudável, além de relações mais éticas e transparentes — o que, claro, se reflete em bons resultados para o nosso grupo!

**Todos devem conhecê-lo na íntegra e praticá-los em seu cotidiano.  
Boa leitura!**



**Patricio  
Santelices**

Diretor da Tecban

# Sobre o Código

O **Código de Conduta da Tecban** foi desenvolvido para orientar colaboradores e públicos de relacionamento sobre os princípios éticos e os padrões de comportamento esperados nas empresas do grupo e em relações profissionais.

O Código é essencial para garantir que todos estejam plenamente cientes das diretrizes corporativas e das expectativas da **Tecban** quanto à conduta pessoal e profissional, além de oferecer orientação sobre como agir diante de dilemas éticos.

É importante entender que cada colaborador representa, individualmente, a imagem da **Tecban** com seus públicos de relacionamento. Por isso, cada pessoa é unicamente e plenamente responsável por seguir as diretrizes apresentadas neste Código no ambiente corporativo.

O Código não pretende ser um guia completo para todas as situações possíveis e nem aborda os assuntos de forma detalhada. **Seu objetivo é oferecer orientações claras, diretas e não negociáveis, reduzindo a subjetividade das interpretações sobre princípios morais e éticos.**

A maioria dos assuntos abordados aqui estão aprofundados nas políticas, normas e procedimentos internos. Se uma situação gerar dúvida, consulte os canais de comunicação disponíveis nos sites corporativos ou indicados ao final do Código.

**O não cumprimento deste Código pode resultar em consequências negativas para a Tecban e para os indivíduos envolvidos**, incluindo medidas disciplinares internas, legais ou sanções administrativas, conforme legislação aplicável.

Se você é colaborador e atua em uma unidade de negócio com regulamentações específicas (como transporte de valores, telecomunicação e outras), confira as informações adicionais disponíveis na Intranet.



**Se você souber de uma situação que contradiz os princípios deste Código, entre em contato com o Canal Linha Ética**

## Importante

Em caso de dúvida sobre um tema, faça uma reflexão:

- 1 É legal e lícito?
- 2 Está de acordo com os normativos (normas, políticas e regimentos) da empresa?
- 3 Reflete nossos valores e princípios?
- 4 Respeita nossos funcionários?
- 5 Mostra coerência com nossas práticas de Gestão?
- 6 Reflete uma postura ética com os clientes, a comunidade, a imprensa e outros públicos importantes?

**!** Se a resposta a qualquer um desses itens for não, a atitude não está de acordo com a conduta e o comportamento esperados pela Tecban.



### A quem se destina

O Código se destina a funcionários, estagiários, aprendizes, parceiros e aos públicos de relacionamento do grupo **Tecban**.

São considerados parceiros todos os temporários ou prestadores de serviços de empresas contratadas pelo grupo **Tecban**.

### Como foi produzido

Desde a primeira versão, o **Código** foi construído de forma colaborativa, com a participação de representantes de diversas áreas e unidades de negócios da **Tecban** e validado pelo Grupo de Conduta.

Agora, foi revitalizado para refletir o nosso momento de transformação, alinhando-se ao nosso propósito, à cultura organizacional e ao compromisso contínuo com o programa de integridade corporativa.

# Propósito, Qualidade e Comportamentos



## **Nosso Propósito**

**Simplificar o presente e tornar o futuro acessível para todos**

Reduzimos complexidades por meio de tecnologia integrada, aproximando o amanhã da realidade de hoje. Promovemos o acesso e a inclusão financeira a todas as pessoas, guiados pelos valores que marcaram nossa trajetória e continuam inspirando nosso futuro.

## **MAXIMIZAR O CORE**

Maximizar transacionalidade, oferecendo uma proposta de valor diferenciada para cada segmento de cliente

## **QUALIDADE**

Garantir excelência consistente na experiência do cliente e na entrega dos serviços, fortalecendo confiança e diferenciação

## **EFICIÊNCIA**

Desenvolver um modelo operacional eficiente e dinâmico, tanto para o core business quanto para as diversificações

## **CAMINHOS PARA O FUTURO**

Definir uma estratégia clara de diversificação e priorização das grandes apostas para sustentar o negócio no longo prazo

**Tarefas e silos que se quebram somente na crise**

**Agilidade e colaboração contínua**

**Burocracia e passividade que paralisam**

**Protagonismo que viabiliza**

**Entrega técnica sem foco na percepção de valor do cliente**

**Cultura de orientação ao valor percebido e confiança**

**Olhos só para dentro**

**Conexão potente com o mercado**

## Nossas qualidades e nossos comportamentos



### Completa e Integrada

- Compartilho ideias e ações entre áreas
- Resolvo problemas em parcerias
- Trabalho por uma **Tecban** mais eficiente sempre



### Inovadora e Acessível

- Construo um ambiente seguro para discordar e discutir ideias
- Assumo o protagonismo e pratico a autonomia com responsabilidade em meu dia a dia
- Foco em meu desenvolvimento para melhor enfrentar desafios



### Simple e Inteligente

- Trago as necessidades do cliente como referência para nossa atuação
- Simplifico o trabalho, desburocratizando os processos
- Adoto soluções ágeis e efetivas para os problemas



### Confiável e Consistente

- Monitoro indicadores de satisfação e atuo proativamente
- Busco simplificar e entregar o acordado sem comprometer a experiência do cliente
- Antecipo necessidades para superar expectativas

### Cultura de Alta Performance

1. **Praticar conversas** difíceis e necessárias.
2. **Reconhecer as pessoas** que assumem responsabilidade e entreguem em alta performance.
3. **Prezar pelo cumprimento** do que é combinado. Agir quando isto não acontecer.
4. **Comunicar periodicamente** nossa estratégia, prioridades e como a área contribui para o todo.
5. **Garantir reuniões pontuais**, eficientes e que gerem decisões. Acompanhar estas decisões ao longo do tempo.

# Propósito da Liderança e Papel do Líder



## Propósito de Liderança

Aceleramos as transformações necessárias para crescer e perpetuar a **Tecban** junto com os colaboradores.

## Papel de Líder

- Tomar decisões em prol da **Tecban**
- Inspirar e desenvolver as pessoas, promovendo a autonomia
- Incorporar diferentes pontos de vista e estabelecer parcerias e pontes
- Ser protagonista, gerar movimento, facilitar, ser o motor
- Comunicar com transparência e velocidade, alinhado às prioridades da **Tecban**



## Responsabilidade dos líderes no ambiente de trabalho

As lideranças devem construir um ambiente de trabalho íntegro e ético, além de:

- **Disseminar** o conhecimento do Código, Políticas e Normas de Conduta corporativas
- **Supervisionar e adotar** medidas para reduzir irregularidades e corrigir o desempenho e/ou a conduta de subordinados
- **Incentivar** o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do colaborador, de modo a manter seu bem-estar profissional, pessoal e social
- **Tratar** de forma imediata e proporcional quaisquer condutas ou comportamentos inadequados e acionar os canais em caso de ações que possam acarretar prejuízos de qualquer natureza à companhia
- **Dar e receber** feedback para construir relações de confiança e transparência
- **Favorecer** a equidade e manter os critérios de avaliação de desempenho e méritos acessíveis, usando-os como guia nas decisões correspondentes a reconhecimento e ascensão profissional

# Ambiente de Trabalho



Um **ambiente saudável de trabalho** é um local seguro, onde existe liberdade de expressão, transparência e respeito à integridade e à privacidade.

As relações devem se pautar pelo **profissionalismo, cordialidade e respeito**, independentemente de hierarquia e em todas as **atividades e interações cotidianas**, incluindo reuniões presenciais e virtuais, comunicação escrita e oral em aplicativos de mensagens e plataformas de comunicação interna.

Os mesmos princípios se aplicam no relacionamento dos funcionários com nossos clientes, fornecedores, parceiros e demais públicos externos.



**A Tecban não tolera qualquer tipo de assédio ou conduta que exponha pessoas a situações humilhantes, constrangedoras ou ofensivas, podendo prejudicar o ambiente de trabalho e interações externas**



## Para os que trabalham alguns dias de Home Office

Mesmo trabalhando de casa, é importante seguir as diretrizes do nosso Código de Conduta para garantir um ambiente seguro e saudável. Isso inclui manter uma rotina organizada, respeitar os horários — especialmente o intervalo de almoço — e seguir as orientações da empresa para prevenir doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

- **Cuide do ambiente de trabalho:** Escolha um local tranquilo, com boa iluminação e ergonomia adequada para evitar problemas de saúde.
- **Use os canais oficiais de comunicação:** Mantenha contato com a equipe e liderança por meio das ferramentas corporativas.
- **Vista-se adequadamente para reuniões:** Mesmo em casa, mantenha uma aparência profissional durante videoconferências.
- **Respeite a privacidade e o tempo dos colegas:** Evite mensagens fora do horário de trabalho, salvo em situações excepcionais (ex.: incidentes críticos de segurança, riscos à continuidade operacional, obrigações regulatórias com prazos reduzidos), condicionadas à autorização do gestor e a registro do acionamento.

## O valor da Diversidade

**Diversidade é o valor que se obtém com a soma das diferenças culturais**, de origem, de habilidades físicas e mentais, de ideias, de cor, etnia, religião, orientação sexual, classe econômica, gênero, formação, neurodiversidade, entre outros. **São inúmeras características que nos tornam únicos e únicas**, o que amplia o nosso valor e proporciona trocas mais construtivas.

Alinhados ao nosso propósito, apoiamos e respeitamos os direitos humanos e as leis que promovem a diversidade, adotando iniciativas e práticas de estímulo à inclusão de diferentes pessoas. Trabalhamos para prevenir e combater qualquer tipo de discriminação, assédio, preconceito e condições de trabalho indignas.

Reforçamos nosso compromisso com a segurança psicológica, garantindo um ambiente onde todas as pessoas possam expressar opiniões, compartilhar ideias e atuar com autenticidade, sem medo de retaliações.



### Pode

Promover respeito, segurança psicológica, inclusão e liberdade de expressão com cordialidade, independente de hierarquia

Intervir e reportar sinais de assédio (moral/sexual) e discriminação ao gestor, Ouvidoria ou Linha Ética

### Não pode

Tolerar intimidação, constrangimento, assédio ou qualquer forma de preconceito

Ignorar relatos de má conduta ou tratá-los com descaso



## Discriminação e Assédio

A **Tecban** trabalha continuamente para criar um **ambiente de trabalho saudável e seguro** onde a individualidade de cada colaborador deve ser respeitada.



**Não compactuamos com qualquer forma de intimidação, retaliação, bullying, discriminação ou assédio moral, sexual, religioso, econômico ou político**

**Todos os funcionários** devem estar atentos a qualquer atitude que possa ser caracterizada como assédio. **A Tecban espera que os colaboradores relatem comportamentos inadequados por meio do Canal Linha Ética.**

**Importante:** os relatos devem ser tratados de forma confidencial por todas as partes envolvidas.

## Perguntas e Respostas

### ➔ O que é bullying?

**Ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidar ou agredir, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.**

Manifesta-se, por exemplo, por meio de brincadeiras inapropriadas, ataques físicos, insultos pessoais, comentários sistemáticos (até mesmo de forma recreativa), apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios, expressões preconceituosas e isolamento social consciente e premeditado.

### ➔ O que é assédio moral?

**Toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, gestos, documentos escritos, ações e omissões que possam causar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego e afetando de forma negativa o ambiente de trabalho.**

### Existem dois tipos de assédio moral:

- **Assédio moral vertical:** ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes. Pode ser:
  - **Ascendente:** quando o subordinado adota comportamento abusivo com o superior
  - **Descendente:** quando o superior pratica condutas inadequadas com o subordinado
- **Assédio moral horizontal:** acontece entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Se aproxima do bullying, por ter como alvo pessoas vulneráveis

### ➔ Como o assédio moral ocorre?

- Ofensas verbais
- Ameaças
- Exposição a condições degradantes
- Exigências abusivas
- Tratamento humilhante

### ➔ O que é assédio sexual?

**Qualquer conduta por meio de insinuações para obter vantagens ou favorecimento sexual** usando palavras, documentos ou gestos de forma direta, sutil ou indireta, propostos ou impostos a pessoas contra a sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando sua liberdade sexual.

**Assim como o assédio moral, pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes** (assédio sexual vertical – ascendente ou descendente) ou de mesmo nível de hierarquia (assédio sexual horizontal).

### Exemplos de assédio sexual:

- Exigir uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação profissional;
- Provocações sexuais inoportunas, como contato físico não desejado, convites invasivos e insinuações, gracejos ou piadas de conotação sexual.
- Piadas de conteúdo sexual

## Discriminação e Assédio

### ✓ Pode

- Utilizar linguagem profissional e respeitosa.
- Apoiar e incentivar práticas de colaboração e empatia.
- Tratar todas as pessoas com dignidade, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.
- Participar de treinamentos sobre diversidade, inclusão e prevenção ao Assédio.
- Intervir de forma segura ou reportar situações de assédio ou discriminação.
- Utilizar o canal de denúncias disponibilizados pela empresa, garantindo confidencialidade e proteção contra retaliação.

### ⊘ Não pode

- Tratar de forma desigual ou prejudicial qualquer pessoa com base em raça, cor, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, origem social ou qualquer outra característica protegida por lei.
- Excluir ou limitar oportunidades de desenvolvimento, promoção ou participação por motivos discriminatórios.
- Criar um ambiente hostil, intimidador ou humilhante para qualquer pessoa.
- Piadas, comentários ou materiais ofensivos relacionados a características pessoais.
- Uso de linguagem depreciativa ou estereótipos.
- Fazer comentários, insinuações ou gestos de cunho sexual ou ofensivo.
- Solicitar favores sexuais ou estabelecer relações de poder para obtenção de vantagens.
- Retaliação contra quem denuncia assédio ou discriminação.

## Porte de Armas

O porte de armas dentro das instalações da **Tecban** é permitido exclusivamente aos profissionais que possuem essa exigência no cargo. Os demais funcionários não poderão portar qualquer tipo de arma nas dependências da empresa ou em atividades relacionadas à **Tecban**.

## Uso de Álcool e Drogas

O uso ou consumo de drogas e bebidas alcoólicas durante a jornada de trabalho é proibido.

No entanto, no caso das bebidas alcoólicas, o consumo moderado poderá ser permitido exclusivamente em ocasiões especiais, como almoços, jantares ou confraternizações organizadas pela empresa, sendo que tal consumo não comprometa a segurança, a responsabilidade individual, o ambiente de trabalho ou a reputação da organização.



**Importante:** para o caso dos funcionários que portam armas, a proibição é total. Essa regra existe para garantir a segurança das pessoas, dos bens e a responsabilidade no desempenho das funções. Em áreas reguladas, como a **TBForte**, essa proibição é reforçada por **Portaria da Polícia Federal**, que não permite o consumo de álcool ou drogas ilícitas durante o serviço.

Além disso, os colaboradores estão estritamente proibidos de trabalharem enquanto seu desempenho estiver prejudicado por qualquer droga, a menos que haja recomendação médica explícita.



**A posse, compra ou venda de drogas ilegais é proibida nas dependências da Tecban.**

 **Pode**

- É permitido participar de eventos corporativos onde haja bebidas alcoólicas, desde que o consumo seja moderado, não comprometa a capacidade de exercício de suas funções e não afete em atitudes que possam gerar constrangimento ou prejuízos ao clima organizacional.

 **Não pode**

- Trabalhar enquanto seu desempenho estiver prejudicado por qualquer droga, seja ela legal ou ilegal, a menos que haja recomendação médica explícita.
- Facilitar ou participar de qualquer prática que envolva drogas ilegais, seja para consumo próprio ou de terceiros.
- Estar sob o efeito de álcool ou comparecer ao trabalho embriagado, bem como executar atividades que coloquem em risco a segurança própria ou de terceiros, como por exemplo, manuseio de máquinas, equipamentos e direção de veículos.
- Colocar em risco a segurança própria ou de terceiros por uso inadequado de álcool.

## Atividades Religiosas e Políticas

Respeitamos a liberdade de expressão, bem como as associações políticas e religiosas de nossos colaboradores.

A **Tecban** não adota posições religiosas ou partidárias nem contribui direta ou indiretamente com partidos, movimentos, comitês ou sindicatos políticos. Por isso, **os colaboradores não devem utilizar as ferramentas e sistemas da empresa para se envolver nessas atividades**, nem usar itens de campanhas políticas ou ter qualquer forma de envolvimento em atividades políticas durante o horário de trabalho.



**Se algum colaborador deseja se candidatar a cargos políticos, deve comunicar à área de Compliance**

 **Pode**

- Exercer sua crença e opinião sem o uso de recursos da empresa e sem vincular a marca
- Em eventos externos como palestras e fóruns, alinhar previamente com Marketing e Marca quando houver associação à empresa
- Evitar fotos com autoridades públicas ao representar a empresa

 **Não pode**

- Usar recursos corporativos para fins religiosos ou político-partidários
- Falar em nome da Tecban ou representar a empresa sem ser um porta-voz autorizado

### Perguntas e Respostas

#### **Posso me filiar a algum partido político e divulgar internamente?**

A **Tecban** respeita o direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos cívicos e participarem de processos políticos, desde que isso ocorra em seu tempo livre e com meios próprios. Sendo assim, **é proibido associar recursos, espaços ou imagens da empresa a interesses e atividades políticas, pessoais ou partidárias**. Qualquer manifestação é de caráter exclusivo do colaborador e não da empresa.

# Segurança, Confidencialidade e Uso das Informações

## Segurança da Informação

A **Tecban** estabelece diretrizes para **proteger informações pessoais e profissionais de seus colaboradores, reafirmando seu compromisso com a confidencialidade de dados e operações** de clientes, acionistas, fornecedores e parceiros.

Para assegurar esse compromisso, a empresa adota práticas alinhadas às melhores normas de Segurança da Informação.



**Todo funcionário é responsável por proteger as informações da empresa**

As regras e orientações aplicáveis aos colaboradores estão formalizadas na **Política de Segurança da Informação e nos normativos disponíveis na Intranet**. É essencial que todos os funcionários conheçam e cumpram rigorosamente essas diretrizes para garantir a integridade e a confidencialidade dos dados da empresa.

*Violação sujeita às medidas previstas na Política de Consequências e Medidas Disciplinares.*

Além disso, **cada colaborador deve contribuir para a proteção dos sistemas, dados e recursos da empresa**, mantendo-os atualizados contra vulnerabilidades e comunicando imediatamente ao Centro de Operações de Segurança (SOC) sobre qualquer potencial ameaça ou falha identificada no ambiente corporativo.

## Perguntas e Respostas

### ➔ Posso fazer um trabalho da faculdade sobre as empresas?

Antes de fazer um trabalho sobre as empresas, solicite autorização da área de Marketing e Marca. Mais informações sobre o assunto estão disponíveis nos normativos da Intranet.

### ➔ O que fazer se um profissional de outra empresa me pedir um benchmarking?

Benchmarking é uma prática comum no mercado, baseada na troca de melhores práticas entre empresas. Essa iniciativa é permitida desde que não haja divulgação de informações confidenciais e que seja obtida a aprovação das áreas internas envolvidas, principalmente da área de Marketing e Marca, conforme previsto na **Política de Comunicação disponível na Intranet**.



## Privacidade e Proteção de Dados

Proteger os dados pessoais de nossos clientes, colaboradores e de todas as pessoas relacionadas ao grupo **Tecban** é fundamental para **preservar a confiança nas relações com nossos públicos**. Nossas políticas, procedimentos e controles internos foram criados para garantir a segurança e o tratamento ético dessas informações.

**Todo tratamento e utilização de dados pessoais deve ser feito de acordo com os princípios da nossa Política de Privacidade de Dados, publicada em nosso site institucional**

## Perguntas e Respostas

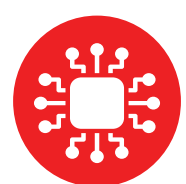
### ➔ Como a Tecban trata as informações pessoais dos funcionários?

A **Tecban** adota políticas, normas e controles alinhados à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo que informações pessoais sejam utilizadas apenas para finalidades legítimas e hipóteses previstas em lei. A legislação também define os responsáveis pelo tratamento, guarda, manutenção e descarte seguro dos dados.

### ➔ Meus dados pessoais podem ser compartilhados externamente?

Qualquer solicitação, análise ou compartilhamento de informações será realizado exclusivamente por pessoas autorizadas, conforme previsto na legislação e nos normativos internos, e poderá ser utilizado como prova em juízo, seguindo orientação da área jurídica.





## Inteligência Artificial

De acordo com a **Política de Uso de Inteligência Artificial (IA)** da **Tecban**, o uso de soluções baseadas em Inteligência Artificial (IA) deve ser conduzido de forma clara, objetiva e acessível a todos os colaboradores.

É fundamental que a utilização de IA ocorra de maneira ética, responsável e transparente, respeitando as legislações e regulamentações vigentes, incluindo a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**.

Nossas diretrizes têm como propósito disseminar os conceitos fundamentais de IA, promover boas práticas de uso e estabelecer parâmetros para o gerenciamento de riscos.



### OS PRINCÍPIOS INCLUEM, MAS NÃO SE LIMITAM A:

- **Ética:** garantir que as soluções de IA respeitem os direitos humanos e promovam o bem-estar coletivo;
- **Transparência:** assegurar que os usuários sejam informados sobre a presença e o funcionamento de sistemas de IA;
- **Segurança e Privacidade:** proteger os dados e sistemas contra ameaças e garantir o tratamento adequado de informações pessoais;
- **Responsabilidade:** atribuir claramente a responsabilidade pelo uso e pelos impactos das soluções de IA;
- **Capacitação:** fomentar o treinamento contínuo dos colaboradores para o uso consciente e eficaz dessas tecnologias.

## Inteligência Artificial

### ✓ Pode

- Tratar dados pessoais com base legal e de acordo com a necessidade, seguindo as diretrizes da Política de Privacidade e da Política de Segurança da Informação
- Restringir acessos ao “necessário para a função” e reportar incidentes/vazamentos nos canais internos adequados
- Usar IA de forma ética, transparente e responsável, aprovada por TI/Segurança, com treinamento contínuo conforme a norma vigente
- Usar recursos (e-mail, sistemas, dispositivos) exclusivamente para fins profissionais, seguindo as políticas de Segurança da Informação e Marketing e Marca
- Nas redes sociais, agir com bom senso, evitar conteúdo sensível e observar o Guia de Uso de Redes Sociais

### ⊘ Não pode

- Compartilhar informação ou dado confidencial sem legitimidade/autorização
  - Ignorar vulnerabilidades, ameaças ou controles definidos na Política de Segurança da Informação (como contornar as políticas de e-mail, nuvem ou dispositivos)
- Inserir dados sensíveis ou informação confidencial em ferramentas de IA sem avaliação ou controle
- Usar o e-mail corporativo para armazenar informações confidenciais em locais não autorizados, cadastros pessoais ou burlar restrições
  - Dar entrevistas ou publicar conteúdos que sejam associados à marca sem autorização prévia
  - Inserir dados sensíveis ou informação confidencial em ferramentas de IA sem avaliação ou controle

# Uso dos Recursos Corporativos

São considerados recursos pertencentes à empresa:

Instalações

Tecnologia

Inovações

Ferramentas de comunicação  
(correio eletrônico, Teams)

Veículos

Processos

Estratégias de negócios Pesquisas

Celular

Equipamentos

Mobiliário

Planos

Sistemas e outros



O uso de bens e recursos da **Tecban** deve ser feito de modo responsável e consciente, prioritariamente para fins profissionais e jamais em conflito com os objetivos da **Tecban** e disposições deste código.



**Todos os dados produzidos** e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação são de **propriedade exclusiva da empresa**, portanto, devem ser usados de forma ética, responsável, legal e para fins comerciais.



Qualquer uso pessoal ou mau uso de recursos de tecnologia ou patrimoniais serão considerados violações às políticas e normas internas, resultando em medidas disciplinares cabíveis

# Uso da Marca, Comunicação, Imprensa e Mídias Sociais



**A marca também é considerada um patrimônio da empresa.** Por isso, funcionários, fornecedores, parceiros e terceiros deverão solicitar autorização para utilizá-la fora do ambiente de trabalho. Qualquer uso deverá ser alinhado com a equipe de Marketing e Marca, garantindo o cumprimento das diretrizes de aplicação da marca.

## Perguntas e Respostas

### ➔ O que é propriedade intelectual?

Propriedade intelectual é a soma dos direitos relativos às obras literárias, artísticas, científicas, emissões de radiodifusão, marcas industriais, comerciais, de serviços, ideias, patentes, softwares, projetos e programas, entre outros itens.

### ➔ Posso utilizar a logomarca ou de seus produtos em apresentações, documentos, sistemas, etc?

Sim. A utilização dos logotipos da empresa e de seus produtos é permitida exclusivamente em materiais de uso profissional, como apresentações. As normas para a aplicação correta dos logos estão descritas nos manuais de identidade visual e nos modelos-padrão disponíveis na Intranet.

Para qualquer uso externo ou fora do padrão estabelecido, consulte a área de Marketing e Marca.



## **Imprensa**

O contato com a imprensa é feito somente por **porta-vozes oficiais designados, treinados e acompanhados pela assessoria de imprensa** e deve respeitar os procedimentos descritos na Política de Comunicação.

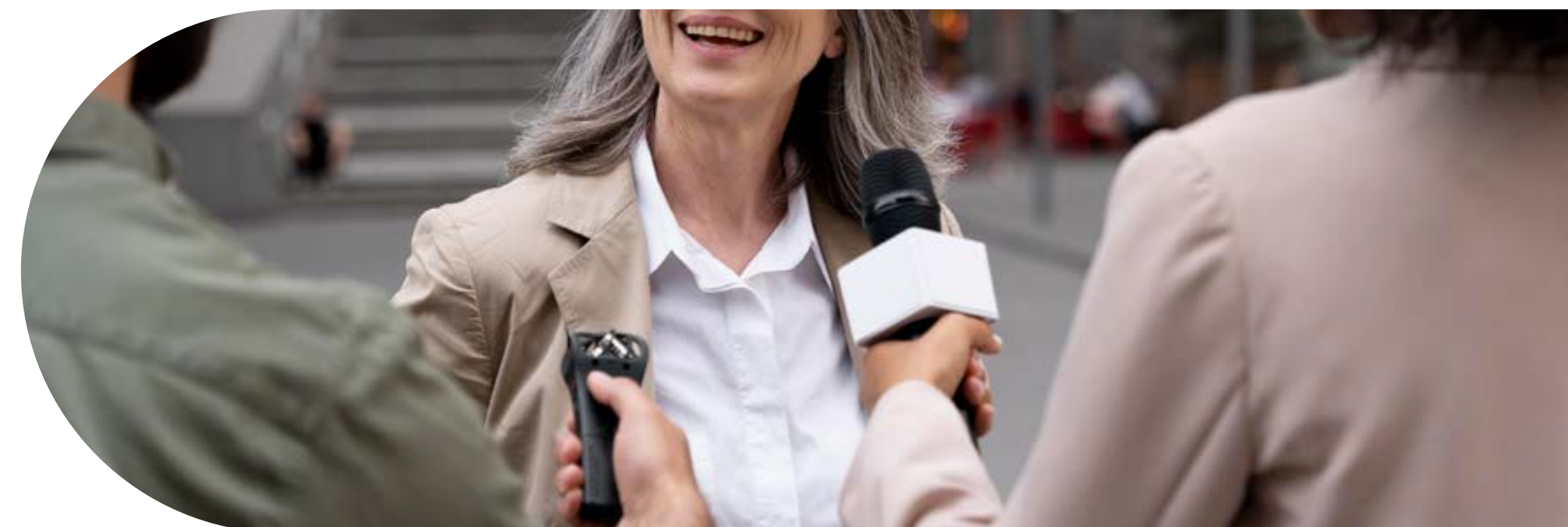
Qualquer funcionário tem liberdade para falar com a imprensa desde que seja em seu próprio nome, sobre assuntos que domina e que não façam menção ou relação à empresa. Para citar a empresa, é mandatório o envolvimento da área de imprensa.

## **Perguntas e Respostas**

### **➔ Como proceder se algum jornalista entrar em contato diretamente comigo?**

Qualquer colaborador que não faça parte do quadro oficial de porta-vozes da empresa e seja abordado por um profissional de imprensa deve encaminhar a solicitação para a área de Marketing e Marca.

Em parceria com a assessoria de imprensa, essa área dará andamento ao processo. Perguntas de cunho pessoal ou sobre assuntos que não envolvam as empresas do grupo podem ser respondidas normalmente.





## Mídias Sociais

A Tecban reconhece e respeita a vida particular dos colaboradores e o direito à livre expressão. No entanto, **mesmo manifestações feitas em perfis pessoais, sem citação direta à empresa, podem impactar a imagem, reputação e valores da Tecban.** Dessa forma, todo colaborador deve ter ciência de que seu comportamento público, inclusive em redes sociais, pode ser considerado na análise de conduta profissional, especialmente quando contrariar princípios éticos, normas internas ou puder ser associado à empresa de forma implícita.

É estritamente proibido divulgar informações confidenciais, privilegiadas ou internas, bem como publicar conteúdos que insinuem representar opiniões oficiais da Tecban sem autorização formal da área de Comunicação.

Além disso, **comentários, comportamentos ou posturas incompatíveis com os valores da empresa**, ainda que realizados fora do ambiente de trabalho e sem menção à marca, **podem ser avaliados pela Tecban quando houver potencial de repercussão negativa, impacto reputacional ou violação das diretrizes deste Código.**

## Perguntas e Respostas

➔ **Posso mencionar que sou colaborador da Tecban nos meus perfis sociais?**

Sim, mas com atenção. Como colaborador, é sua responsabilidade seguir nosso propósito, cultura e nosso Código de Conduta em qualquer lugar: nas redes sociais, no trabalho e em suas relações do dia a dia.

➔ **Posso falar da empresa nas redes sociais?**

Neste caso, o bom senso deve prevalecer: só é permitido falar ou fazer referências sobre a empresa desde que não sejam divulgadas informações privilegiadas, internas ou confidenciais, nem que insinuem representar os pontos de vista oficiais da marca.

É estritamente proibida a divulgação de informações confidenciais (como textos, imagens, capturas de tela de sistemas ou apresentações) sobre a **Tecban**, seus negócios, clientes ou fornecedores em qualquer meio fora do ambiente corporativo.

➔ **Posso publicar um artigo no LinkedIn sobre um projeto do qual participo na empresa?**

Claro que sim! Desde que não revele informações confidenciais, privilegiadas ou de uso interno

# Ética, Integridade e Transparência nos Negócios



Em quaisquer circunstâncias, incluindo a possibilidade de um potencial conflito de interesses, como relações de parentesco ou afinidade, relações românticas, atividades profissionais externas, fornecedores ou parceiros de negócios, atualize o **formulário de autodeclaração disponibilizada por Compliance**.

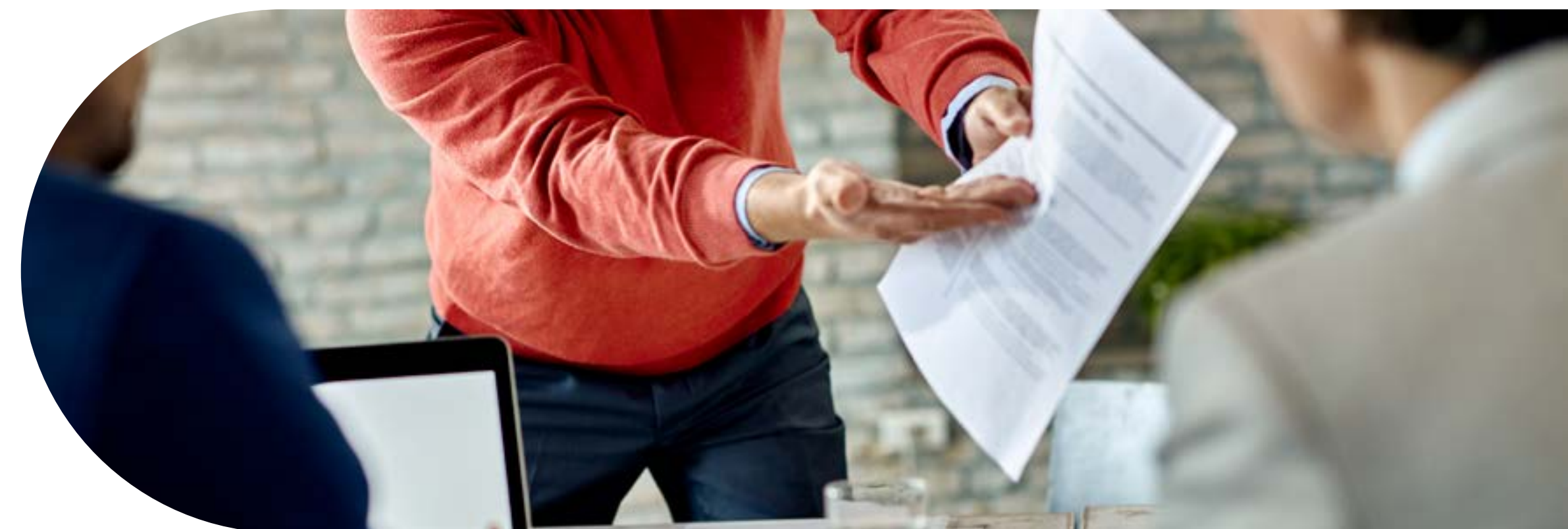
Um potencial conflito não representa necessariamente uma violação deste **Código de Conduta ou da Norma de Conflitos de Interesse**, mas deixar de reportá-lo, sim.

## **Conflito de Interesses**

**Conflitos de interesse** ocorrem quando funcionários tomam decisões influenciadas por interesses pessoais, incompatíveis com os da **Tecban**. Esses conflitos podem gerar impactos prejudiciais, tanto para os negócios, quanto para o próprio colaborador.

A **Tecban** está comprometida em identificar e gerenciar conflitos de interesse em todas as situações que possam influenciar a condução de seus negócios. Por isso, é fundamental evitar qualquer conflito ou percepção de conflito.

*Violação sujeita às medidas previstas na Política de Consequências e Medidas Disciplinares.*



## **Sustentabilidade e Meio Ambiente**

### **Responsabilidade que vai além dos negócios**

Na Tecban, buscamos a sustentabilidade em todas as nossas ações — desde a gestão de recursos até o impacto social e ambiental que geramos.

Nosso compromisso é atuar com responsabilidade ambiental, promovendo sensibilização e conscientização entre colaboradores, fornecedores e parceiros.

#### **Pode**

- Adotar e incentivar o descarte adequado de resíduos e materiais.
- Promover boas práticas ambientais em todas as nossas atividades.

#### **Não pode**

- Participar de situações que desrespeitem ou violem a legislação ambiental vigente.

## **Conflito de Interesses**

### **Transparência e imparcialidade em todas as decisões**

Nas nossas atividades, é essencial evitar qualquer situação que gere conflito, ou a percepção de conflito, entre interesses pessoais e os da Tecban.

Um conflito ocorre quando um interesse particular pode interferir na tomada de decisão profissional, impactando a integridade do negócio.

#### **Pode**

- Seguir as diretrizes do **Código de Conduta**, políticas e normas internas.
- Informar, no momento da contratação, se há **parentes até 2º grau** ou relacionamento afetivo com pessoas que trabalham na Tecban.
- Preencher e manter atualizada a **Declaração de Conflitos de Interesse**.
- **Reportar prontamente** qualquer conflito (real ou potencial) à liderança imediata.

## Conflito de Interesses

### ✓ Pode

- Preencher e atualizar periodicamente as declarações de conflito de interesses conforme normativo interno.
- Informar imediatamente qualquer situação que possa caracterizar real, potencial ou aparente conflito de interesses e afastar-se de decisões quando existirem conflitos.

### ⊘ Não pode

- Omitir relações pessoais relevantes durante o preenchimento da autodeclaração, bem como, situações que possam gerar conflito, mesmo que pareçam irrelevantes.
- Participar de decisões que possam beneficiar você, familiares ou pessoas próximas, direta ou indiretamente.
- Utilizar informações confidenciais ou ativos corporativos para benefício próprio ou de terceiros.

## Perguntas e Respostas

### ➔ Posso ter relacionamentos afetivos na empresa? Qual é o grau de parentesco que pode existir dentro das empresas do grupo?

Todos devem informar imediatamente ou periodicamente, quando solicitado, por meio da autodeclaração de Conflitos de Interesse, se há parentes de até 2º grau (em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade) que trabalham nas unidades de negócios do grupo, uma vez que não poderão atuar na mesma área.

A mesma regra se aplica a relacionamentos iniciados quando ambos já são colaboradores ou quando houver vínculo entre funcionários de áreas que possam caracterizar conflito ético, favorecimento indevido ou risco à segurança das operações da empresa. Relacionamentos amorosos entre colaboradores também devem ser comunicados sempre, e informado quando houver pessoas em posições hierárquicas, de influência funcional ou em áreas onde possa existir risco de favorecimento, conflito de interesse ou percepção de parcialidade. Nesses casos, a empresa poderá adotar medidas para mitigar o risco, como remanejamento de atividades.

#### Exemplos de parentesco:

- **Linha reta por:** consanguinidade (pais, filhos e avós) e por afinidade (sogros, genros, padrastos e enteados).
- **Linha colateral por:** consanguinidade (irmãos) e por afinidade (cunhados).
- O cônjuge, namorado (a) ou companheiro (a), embora não seja considerado parente, **encontra-se sujeito às vedações contidas neste Código.**

### ➔ Posso indicar parentes ou amigos para participar de processos seletivos?

Indicações e contratações de parentes ou pessoas com relação de proximidade são permitidas. A contratação destas pessoas, caso resulte em conflito de interesses, será avaliada pela área de Pessoas e Compliance.

## Conflito de Interesses

### ✓ Pode

- Tomar decisões **imparciais e éticas**, livres de influências pessoais ou financeiras.
- Assegurar que relações com **partes relacionadas** não gerem benefícios indevidos.
- **Cumprir integralmente** a jornada de trabalho, evitando atividades paralelas que interfiram nas responsabilidades profissionais.
- Comunicar previamente a área de **Gestão de Fornecedores e Compliance** qualquer indicação de prestadores de serviço com vínculo afetivo.
- **Manter registros fidedignos e completos**; atender auditorias (interna/externa) com transparência, fornecendo informações necessárias.
- Informar atividades externas que sejam lícitas e assegurá-las desde que não conflitem com os interesses da Tecban.

### ⊘ Não pode

- Usar a posição profissional para **favorecer interesses próprios ou de terceiros**.
- **Aceitar ou oferecer favores** que comprometam a ética.
- Manter **relações hierárquicas com parentes ou parceiros afetivos** que gerem conflito ético.
- Utilizar **informações confidenciais** para obter vantagens pessoais.
- Receber qualquer **benefício financeiro** ou presente de fornecedores que possam afetar decisões.
- **Trabalhar para concorrentes**, usar recursos da empresa para fins externos ou omitir vínculos que gerem conflito.



## Atividades Profissionais Externas

O grupo **Tecban** permite que seus colaboradores tenham outras **atividades sociais ou profissionais**, desde que não prejudiquem o desempenho do trabalho, sejam realizadas fora do horário de expediente acordado e não apresentem conflito com os negócios da empresa. Essas atividades não podem ocorrer em empresas do **mesmos segmentos ou concorrentes**, nem podem utilizar o nome da Tecban ou seus recursos internos.

**Funcionários que exerçam cargo de Diretor** devem observar as condições estabelecidas no Estatuto Social e normas internas que regem o tema.

Todos os funcionários, em qualquer nível hierárquico, devem informar imediatamente ou a qualquer momento, quando solicitado, por meio de autodeclaração, se atuam em atividades profissionais externas, para que sejam identificadas e avaliadas.

### Pode

- Exercer atividades externas **desde que não haja conflito de interesses** com a empresa, sejam declarados e não utilizem tempo e recursos da empresa. Qualquer atividade paralela não deverá conflitar com sua jornada de trabalho.

### Não pode

- Utilizar **tempo, recursos ou informações da empresa** para desempenhar atividades externas.
- Aceitar cargos ou funções externas que possam **gerar conflito de interesses**, sem comunicar e obter aprovação prévia da área de Compliance ou Gestão

Essas atividades não podem ocorrer em empresas do mesmos segmentos ou concorrentes, nem podem utilizar o nome da Tecban ou seus recursos internos, bem como não podem se valer de informações sigilosas e/ou segredo do negócio obtido durante o contrato de trabalho.



## Combate à Corrupção, Fraude e Vantagem Indevida

A Tecban mantém **compromisso absoluto com a ética, a integridade e a legalidade** em todas as suas atividades e relações. Adotamos **tolerância zero** a qualquer forma de **fraude, corrupção — pública ou privada — ou obtenção de vantagem indevida** e não admitimos, em nenhuma circunstância, a prática, facilitação ou tentativa dessas condutas.

Estas diretrizes aplicam-se a **todos os públicos de relacionamento da Tecban**, incluindo colaboradores, lideranças, administradores, fornecedores, parceiros, terceiros e quaisquer pessoas que atuem em nome ou no interesse da empresa.



## Fraude

Fraude é **qualquer ação ou omissão intencional** praticada com o objetivo de **enganar pessoas, sistemas ou controles**, para **obter benefício próprio ou para terceiros** ou **causar prejuízo à Tecban ou a terceiros**, independentemente do valor envolvido ou da posição, cargo ou função exercida.

### São exemplos de fraude, entre outros:

- Apresentação de informações ou documentos falsos;
- Alteração, omissão ou manipulação de dados relevantes;
- Uso indevido ou não autorizado de sistemas, recursos, ativos ou informações;
- Desvio, apropriação ou uso indevido de dinheiro, bens ou valores;
- Burlar a regras, controles internos ou processos formais.



**A Tecban não tolera práticas de fraude em nenhuma circunstância, ainda que sob alegação de urgência, benefício operacional ou costume de mercado.**

## **Corrupção**

Corrupção é qualquer **ato de oferecer, prometer, solicitar ou receber**, direta ou indiretamente, vantagem indevida, com o objetivo de influenciar atos ou decisões, obter favorecimento ou benefício ilícito.

### **São consideradas práticas de corrupção, entre outras que venha a facilitá-la:**

- Pagamentos indevidos ou vantagens oferecidas a agentes públicos ou privados;
- Presentes, hospitalidades, viagens, doações ou patrocínios concedidos com expectativa de contrapartida;
- Uso de terceiros ou intermediários para a prática de atos ilícitos;
- Favorecimento indevido em contratações, negociações ou decisões empresariais;
- Falsificação ou adulteração de documento Público ou Privado.



**A Tecban adota tolerância zero à corrupção, no setor público e privado, exigindo conduta ética, íntegra e em conformidade com a legislação e com seu Programa de Integridade.**

## **Vantagem Indevida**

Vantagem indevida é **qualquer benefício, valor ou utilidade, tangível ou intangível**, oferecido, prometido, solicitado ou recebido **sem respaldo legal ou normativo**, com o objetivo de gerar benefício próprio ou para terceiros.

### **Inclui, entre outros:**

- Dinheiro, presentes, brindes ou benefícios fora das regras internas;
- Viagens, convites, favores pessoais ou hospitalidades excessivas;
- Descontos ou condições especiais sem justificativa legítima;
- Uso ou oferta de informações privilegiadas;
- Promessas de emprego, contratos ou vantagens futuras.

### O que isso significa na prática:

- Atuar com **ética, integridade e transparência**, em conformidade com o Código de Conduta e os normativos internos;
- **Registrar e documentar**, quando aplicável, interações relevantes com agentes públicos ou terceiros;
- **Participar dos treinamentos obrigatórios** relacionados a integridade e anticorrupção;
- **Comunicar imediatamente** ao Canal Linha Ética qualquer suspeita ou indício de fraude, corrupção ou vantagem indevida.

### Não pode

- **Oferecer, prometer, solicitar, autorizar, conceder ou receber** suborno, propina ou vantagem indevida;
- **Facilitar, financiar, custear ou patrocinar** pagamentos ou benefícios com finalidade ilícita;
- **Utilizar intermediários ou terceiros** para práticas ilícitas;
- **Falsificar, omitir ou manipular informações** ou documentos;
- **Burlar controles internos** ou utilizar recursos da Companhia de forma irregular.



### Tolerância Zero e Consequências

A Tecban adota **tolerância zero** em relação a fraude, corrupção e vantagem indevida. O descumprimento destas diretrizes sujeitará os envolvidos às **medidas disciplinares cabíveis**, conforme a **Política de Gestão de Consequências**, independentemente do cargo, função ou vínculo mantido com a empresa.

**Além das consequências disciplinares e legais, a Tecban poderá adotar medidas patrimoniais, incluindo:**

- Ressarcimento integral dos prejuízos causados;
- Aplicação de multas contratuais;
- Rescisão de contratos;
- Adoção de medidas judiciais ou administrativas para reparação de danos.



### Dever de Comunicação

Qualquer suspeita, indício ou ocorrência relacionada a fraude, corrupção ou vantagem indevida **deve ser comunicada imediatamente** por meio do **Canal Linha Ética**, que é **independente, imparcial e confidencial**, assegurando **proteção contra retaliação** a todos que denunciarem de boa-fé.



## Brindes, Presentes e Entretenimentos

A oferta e recebimento de brindes, presentes e entretenimentos fazem parte de um bom relacionamento comercial. No entanto, estas atividades devem cumprir as normas internas vigentes.

Dentro das condições permitidas, a oferta ou recebimento de brindes, presentes e entretenimentos **deve ocorrer de forma visível e transparente**, não devendo influenciar decisões ou estar atrelada a qualquer tipo de retribuição ou contraprestação, tais como favores, benefícios, vantagens comerciais ou indevidas ao funcionário, empresa, clientes ou terceiros.



O funcionário não deve receber ou oferecer nenhum tipo de brinde, presente ou entretenimento que possa prejudicar os negócios, comprometer a imagem da Tecban ou gerar expectativa de obrigação pessoal.

Caracteriza-se como violação de conduta grave a oferta ou recebimento:

- Oferecer ou receber Brindes, Presentes e Entretenimentos em dinheiro em espécie, cheque, transferências bancárias ou equivalentes
- Oferecer ou receber Brindes, Presentes e Entretenimentos com o intuito de obter vantagem indevida

### **Pode**

- Aceitar brindes institucionais e presentes seguindo os limites definidos pelo normativo interno, bem como, providenciar a devolução dos que infringirem as normas da empresa.
- Registrar sempre que indicado o aceite ou devolução de brindes e presentes.

### **Não pode**

- Ocultar o recebimento de presentes.
- Ofertar brindes e presentes que não atendam aos requisitos definidos pela empresa.
- Solicitar brindes, presentes ou quaisquer benefícios como contraparte de uma negociação comercial



**Os presentes recebidos com valores superiores aos descritos neste Código de Conduta devem ser devolvidos, na impossibilidade de devolução, consultar normativo interno.**

## Perguntas e Respostas

### **Quais brindes e presentes são normalmente aceitos nas práticas comerciais?**

É permitida a entrega de pequenos brindes e presentes de valor razoável, que tenham caráter de lembrança, respeito, demonstração de afeto, agradecimento ou que marquem datas importantes, desde que sejam oferecidos de forma aberta e pública, nunca de maneira confidencial ou sigilosa.

### **Como eu saberei se o brinde ou presente é apropriado ou não?**

O colaborador poderá aceitar brindes institucionais e presentes cujo valor não ultrapasse o limite estabelecido pela empresa (atualmente fixado em até US\$ 100,00), desde que sua entrega ocorra de forma transparente e não esteja vinculada a qualquer expectativa de obrigação pessoal, favorecimento ou contrapartida.

**Exemplos de brindes:** canetas, chaveiros, agendas, porta-cartões etc.

Já os presentes possuem valor comercial mais expressivo que os brindes e podem ser caracterizados como externos (oferecidos por agentes externos, como fornecedores, parceiros e clientes) e internos (oferecidos pela Tecban).

**Exemplos de presentes:** peças decorativas, relógios, aparelhos eletrônicos, alimentos, bebidas, cestas de Natal etc.



## Doações e Patrocínios

As diretrizes para doações e patrocínios estão alinhadas à visão de sustentabilidade da **Tecban** e à gestão ética dos recursos.

São vedadas doações para partidos políticos, campanhas eleitorais ou pessoas em cargos públicos e entidades que tenham algum histórico de envolvimento com corrupção.



**Todas as contribuições sob forma de patrocínio devem ser transparentes e baseadas em contratos firmados entre a empresa e as instituições patrocinadas**

### Não é permitido:

- Doações ou patrocínios para partidos políticos, campanhas eleitorais ou pessoas em cargos políticos
- Doações oferecidas, prometidas ou concedidas para obter vantagem inadequada ou influenciar a ação de qualquer pessoa
- Doações para pessoas físicas, com exceção de campanhas de incentivo internas autorizadas para pessoas em situação de vulnerabilidade social

### ✓ Pode

- Consultar e respeitar as diretrizes da norma interna antes de qualquer ação de doação ou patrocínio
- Sempre que tiver dúvidas, acionar o time de Pessoas (para doações) e Marketing e Marca (para patrocínios)

### ⊘ Não pode

- Doações políticas ou para ocupantes de cargos públicos; doações para obter favorecimento

## Perguntas e Respostas

### ➔ Posso fazer doações em nome da empresa para campanhas políticas?

Não são permitidas doações de qualquer valor, bem ou serviço a campanhas ou causas políticas em nome da Tecban.

### ➔ Posso fazer outros tipos de doação?

Sim. Qualquer doação que não seja realizada pela empresa e que o funcionário queira fazer para comunidades, instituições ou outras causas deve ser feita em nome próprio, de forma particular (como pessoa física), nunca em nome da Tecban.



## Prevenção a Lavagem de Dinheiro

A **Tecban** atua em conformidade com as leis e normas vigentes e coopera com as autoridades na prevenção e combate aos crimes de lavagem de dinheiro.

### ✓ Pode

- Seguir as políticas aplicáveis, identificar e comunicar operações suspeitas conforme procedimentos internos

### ⊘ Não pode

- Ignorar sinais/alertas ou deixar de reportar.



## Contabilidade e Auditoria

**Os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as operações da empresa.**

Assegurar que esses registros sejam exatos e completos é responsabilidade de todos os funcionários e não apenas das áreas de contabilidade e finanças.

Os funcionários devem atender aos auditores independentes e internos de forma solícita e transparente, garantindo acesso a todos os registros, documentos e demais informações necessárias à condução das auditorias.



# Públicos de Relacionamento



## Conselho

De acordo com as **Melhores Práticas de Governança Corporativa**, o Conselho de Administração é o guardião dos princípios do sistema de governança adotado pela **Tecban**.

Esse grupo é responsável por decidir os rumos do negócio de acordo com os interesses da organização e deve atuar sempre em benefício da companhia.



## Acionistas

A relação da **Tecban** com os acionistas deve ter como base a transparência, responsabilidade e o comprometimento.

### Perguntas e Respostas

➔ **Posso passar informações sobre nossos acionistas para o público em geral (parceiros, colegas, imprensa)?**

Não, apenas o que for de domínio público. Em caso de dúvidas, procure a área de Marketing e Marca.



## Fornecedores e Parceiros

Toda **decisão de contratação** deve ser pautada em **critérios técnicos e econômicos**, sem qualquer tipo de favorecimento. Além disso, todos os funcionários devem zelar para que as contrapartes escolhidas tenham boa reputação e cumpram as regras do **Código de Conduta**.

Temos como diretriz construir relacionamentos transparentes e duradouros com nossos fornecedores e parceiros. Essa postura deve se refletir nas negociações e na gestão de fornecedores e terceiros, com integridade e honestidade.



## Clientes

É compromisso das empresas do grupo **Tecban** criar valor para seus clientes, correspondendo às suas expectativas e desenvolvendo soluções que atendam às suas necessidades.

Na **Tecban**, nossos clientes são instituições financeiras, estabelecimentos comerciais e consumidores finais.

Nossa diretriz é construir relacionamentos duradouros com nossos clientes e essa postura deve estar presente nas atitudes de cada colaborador no dia a dia.

### Perguntas e Respostas

#### ➔ São aceitas prestações de serviços gratuitos?

Não é autorizada a prestação de serviços gratuitos por parte de seus fornecedores e/ou parceiros, salvo em situações formais atreladas a alguma condição comercial ou operacional.



## Agentes Públicos e Órgãos Governamentais

Os funcionários estão proibidos de prometer, oferecer ou doar, direta ou indiretamente, qualquer pagamento ou vantagem indevida a agentes públicos ou pessoas relacionadas, bem como a pessoas físicas ou jurídicas privadas, com o objetivo de obter qualquer tipo de favorecimento.

### Perguntas e Respostas

#### ➔ O que é agente público?

Para os fins deste Código, agente público é qualquer pessoa que, ainda que de forma transitória ou sem remuneração, (i) exerça uma função pública; (ii) trabalhe ou exerça um cargo em um órgão público federal, estadual ou municipal, brasileiro ou estrangeiro; (iii) trabalhe ou exerça um cargo em uma empresa ou instituição controlada ou administrada pelo Governo; (iv) represente ou exerça um cargo em um partido político; ou (v) seja candidato a cargo político.

#### ➔ O que fazer caso algum órgão insinue ou peça diretamente propina para realizar ou agilizar algum trabalho?

A Tecban respeita as leis e regulamentos vigentes e não realiza nem permite pagamentos de propinas ou qualquer equivalente em nenhuma circunstância. Neste caso, denuncie imediatamente.



## Comunidade

A Tecban compartilha valor com a comunidade em que atua, realizando ações e adotando práticas sustentáveis que fomentem o desenvolvimento econômico e social. A empresa defende os princípios da justiça social, os direitos humanos e não admite a exploração do trabalho escravo e infantil.

## Gestão do Código: Grupo de Conduta



O Grupo de Conduta também é responsável por conhecer e validar desvios relevantes e críticos reportados pelo Canal de Linha Ética e recomendar medidas preventivas e corretivas para a interrupção desses desvios.

A aprovação deste Código e as atualizações do documento são de responsabilidade do Grupo de Conduta. Sugestões de melhorias devem ser encaminhadas para [compliance@tecban.com.br](mailto:compliance@tecban.com.br)

## Canais de Comunicação:

### Compliance

Em caso de dúvidas quanto ao conteúdo ou aplicação deste Código de Conduta, mande um e-mail para o Compliance: [compliance@tecban.com.br](mailto:compliance@tecban.com.br)

### Canal Linha Ética

Por meio da Linha Ética, é possível registrar denúncias ou comunicar situações de violação deste Código de Conduta ou de qualquer lei ou regulamentos aplicáveis a Tecban que exijam uma investigação isenta e imparcial.

O canal é operado por uma consultoria externa especializada e independente, o que assegura seu sigilo total. Ele funciona 24 horas por dia e está disponível para qualquer pessoa.

Como contatar:

- **E-mail:** [linhaeticatecban@contatoseguro.com.br](mailto:linhaeticatecban@contatoseguro.com.br)
- **Site:** [www.contatoseguro.com.br/grupotecban](http://www.contatoseguro.com.br/grupotecban)
- **Telefone:** 0800 900 8002
- **Aplicativo:** a Contato Seguro disponibiliza um aplicativo gratuito nas plataformas IOs e Android (Apple Store e Google Play) para acesso via smartphones e tablets, nos quais os públicos-alvo podem registrar sua denúncia ou sugestão, sendo possível o acompanhamento das respostas e desdobramentos em tempo real no ambiente do dispositivo. O IP do dispositivo não é identificado em nenhuma hipótese.

## As situações que são tratadas pelo Canal Linha Ética:

### Conduta Inadequada, Assédio e Discriminação

Condutas abusivas ou discriminatórias que ferem dignidade, respeito e igualdade.

Exemplos:

- Discriminação por raça, gênero, deficiência, idade, religião ou qualquer característica pessoal.
- Assédio moral (humilhações, isolamento, críticas injustas, ameaças).
- Assédio sexual (condutas de conotação sexual não desejadas, coerção, insistência).
- Comportamento inapropriado com teor sexual (piadas, comentários, gestos).
- Abuso de poder ou autoridade para intimidar, punir ou constranger.
- Retaliações contra quem fez uma denúncia ou participou de investigação.

### Más práticas administrativas e comerciais

Comportamentos ou ações que distorcem decisões, comprometem a imparcialidade e violam princípios éticos.

Exemplos:

- Conflito de interesses não declarado.
- Favorecimento indevido de fornecedores, parceiros ou colaboradores.
- Práticas anticoncorrenciais (combinação de preços, manipulação de concorrência) — tema alinhado com legislações como a Lei de Defesa da Concorrência.

- Direcionamento de contratações sem critérios técnico.
- Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo (PLD/FT): condutas que possam ocultar ou dissimular a origem, movimentação, destino ou propriedade de bens, direitos e valores, ou viabilizar transações sem finalidade legítima, em desconformidade com a Lei nº 9.613/1998 (Lei de Lavagem de Dinheiro/COAF).

### Fraudes, corrupção e irregularidades financeiras

Condutas ou omissões que resultam no uso inadequado, indevido ou fraudulento dos recursos financeiros da empresa, proibidas por normas internas e legislações anticorrupção.

Exemplos incluem, mas não se limitam a:

- Solicitar, oferecer ou receber vantagem indevida (propina).
- Superfaturamento ou fraude em contratos e notas fiscais.
- Manipulação de informações financeiras, ajustes e lançamentos contábeis para ocultar resultados.
- Uso indevido de cartão corporativo, adiantamentos ou verbas internas.
- Solicitação de reembolsos indevidos ou inflados.
- Criação de fornecedores fictícios, pagamentos duplicados ou desvio de verbas.
- Direcionamento de contratos mediante pagamento ou benefício pessoal.
- Pagamentos irregulares para “facilitar” processos ou obter vantagens.
- Ocultação de informações relevantes para auditorias ou controles. Qualquer violação às normas de integridade ou anticorrupção.

### Saúde, segurança e meio ambiente

Situações que colocam pessoas, instalações ou meio ambiente em risco.

Exemplos:

- Não uso de EPIs.

- Execução de tarefas em desacordo com normas de segurança.
- Ocultação de incidentes ou quase-acidentes.
- Ameaças ou agressões físicas.
- Condições inseguras que podem gerar danos ou acidentes.
- Descarte inadequado de resíduos.

### Dano ou uso indevido do patrimônio

Envolve prejuízo, desperdício, mau uso ou apropriação de recursos corporativos.

Exemplos:

- Danificar equipamentos, ferramentas, veículos ou instalações por negligência.
- Utilizar bens da empresa para fins pessoais
- Desvio ou apropriação de materiais do estoque.
- Desperdício de recursos (energia, materiais, insumos).
- Comportamentos que prejudiquem a imagem ou reputação da empresa.

### Uso indevido de redes sociais e impactos reputacionais

Uso inadequado, irresponsável ou não autorizado de redes sociais — pessoais ou corporativas — que possa expor informações internas, comprometer a imagem institucional, violar políticas de comunicação, afetar a reputação da empresa ou gerar riscos legais e operacionais.

Exemplos:

- Postagens negativas ou antiéticas mencionando a empresa.
- Divulgação de fotos internas, documentos, telas de sistemas ou informações sensíveis.
- Uso da marca, uniforme ou crachá em conteúdos inadequados.
- Comentários depreciativos sobre colegas, clientes, fornecedores ou liderança.
- Compartilhamento de boatos ou informações não verificadas.

- Uso não autorizado da marca em perfis, páginas ou conteúdos.
- Opiniões pessoais polêmicas associando-se como representante da empresa.
- Envolver-se em discussões ou comportamentos online que possam ser atribuídos à empresa e gerar danos reputacionais.

### **Segurança da Informação e Privacidade**

Situações que comprometem a confidencialidade, integridade e proteção de informações corporativas ou pessoais.

Exemplos:

- Acesso não autorizado a sistemas, relatórios ou bases de dados.
- Compartilhamento indevido de informações internas ou confidenciais com terceiros.
- Uso de informações corporativas para benefício próprio ou de terceiros.
- Exclusão, manipulação ou alteração indevida de registros.
- Instalação de softwares não autorizados.
- Tratamento inadequado de dados pessoais (violação de LGPD).

### **Denúncias ao descumprimento do Código de Conduta**

Os funcionários devem comunicar imediatamente situações ou suspeitas de violação ao Código de Conduta ao Canal Linha Ética. O teor das denúncias deve ser o mais completo possível, incluindo evidências caso estejam disponíveis. Denúncias ou acusações sem fundamentos consistentes serão desconsideradas.

As denúncias registradas no Canal de Linha Ética serão cuidadosamente avaliadas pela área de Compliance, que fará a triagem inicial considerando a natureza e o conteúdo de cada relato. Os casos que estiverem relacionados a temas de descumprimento previamente mencionados serão devidamente apurados, seguindo os procedimentos internos estabelecidos para garantir transparência, imparcialidade e rigor na investigação. Dessa forma, o processo assegura que apenas denúncias pertinentes ao Canal sejam tratadas conforme as diretrizes da empresa, promovendo um ambiente organizacional ético e seguro para todos.

### **Consequências/ Medidas Disciplinares**

As diretrizes do Código de Conduta são supervisionadas pelo Grupo de Conduta, e o descumprimento das regras pode resultar na aplicação de medidas previstas na Política de Consequências e Medidas Disciplinares da empresa.

### **Situações não atendidas pelo Canal Linha Ética**

Quaisquer situações que representam episódios isolados, sem intenção clara, impacto psicológico ou repetição, devem ser tratados diretamente pela gestão (respeitando a hierarquia). Temas relacionados às questões de Recursos Humanos, tais como: demissões, folha de pagamento, ponto, escala, férias etc., devem ser tratados diretamente pela área de Pessoas.

Quaisquer outras questões de cunho operacional, administrativo e de infraestrutura devem ser tratados pelos canais disponibilizados pela empresa para esses fins.

## Regras Gerais

Todos os funcionários e públicos de relacionamento têm acesso à publicação completa e atualizada do Código na Intranet e outros canais online.

O Código deve ser respeitado por todos os funcionários e públicos de relacionamento, independentemente de nível hierárquico ou cargo.



**TBForte**

Segurança e Transporte de Valores LTDA

Uma empresa  **Tecban**