

1. OBJETIVO

A presente Política tem como objetivo estabelecer as diretrizes e orientações para assegurar que os interesses pessoais, financeiros e profissionais de nossos Colaboradores e Terceiros não interfiram negativamente nas operações ou nos valores da Rumo S.A. ("Companhia" ou "Rumo"), preservando a integridade, a transparência e a imparcialidade em todas as decisões corporativas.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os administradores, diretores, colaboradores ("Colaboradores"), prestadores de serviços, consultores, clientes e terceiros ("Terceiros") agindo em nome da Rumo e suas Controladas, e permanecerá vigente até que outro documento o revogue ou substitua expressamente.

3. DEFINIÇÕES E SIGLAS

- **Acionista Controlador:** Pessoa ou grupo de pessoas, natural ou jurídica, que detém os direitos de acionistas com direito a voto para assegurar, de modo permanente, a maioria dos votos nas assembleias e eleger a maioria dos administradores, conforme Artigo 116 da Lei 6.404/76 ("Lei das Sociedades Anônimas").
- **Agente Público:** Considera-se agente público, nacional ou estrangeiro, toda e qualquer pessoa integrante da estrutura de qualquer um dos três poderes, que, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerça funções públicas, ocupe cargo ou trabalhe em: **(i)** cargo, emprego ou função pública, diretamente no Poder Público ou mesmo em entidade paraestatal ou em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo Poder Público ou Estado estrangeiro; **(ii)** empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para execução de atividade típica da administração pública; **(iii)** cargo em comissão ou de função de direção ou assessoramento de órgão da administração direta, empresa pública ou fundação instituída pelo poder público; **(iv)** agente de organizações públicas ou não governamentais internacionais (Banco Mundial, Nações Unidas, Fundo Monetário Internacional etc.); e **(v)** candidatos a cargo público político e afiliados a partidos políticos.
- **Alta Administração:** Composta pelo Diretor Presidente (CEO) e Vice-Presidentes (Diretores Estatutários ou não Estatutários).
- **Condições de Mercado:** Transações realizadas de forma independente em condições compatíveis com as praticadas no mercado.

- **Conflito de Interesses:** Toda situação em que os interesses particulares próprios ou de seus relacionamentos mais próximos, de alguma maneira real ou aparente, interferem ou parecem interferir nos interesses da Rumo.
- **Colaborador (es):** Toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Rumo. Os membros do Alta Administração são igualmente enquadrados na definição de Colaborador, para fins desta Política.
- **Parentes Próximos:** Refere-se a indivíduos com vínculo familiar direto ou por afinidade, incluindo: cônjuge, companheiro(a) em união estável ou relação afetiva não matrimonial, pais, filhos, irmãos, avós, netos, enteados, sogros, noras, genros, cunhados, tios, primos e sobrinhos.
- **Partes Relacionadas:** **(a)** Acionista controlador, direto ou indireto, ou co-controlador; **(b)** Administradores que pertencem ao quadro da empresa; **(c)** Controladas, Co-Controladas e Coligadas da empresa, de seus acionistas controladores ou de seus Administradores, assim como outras sociedades que, com qualquer dessas pessoas, integrem o mesmo grupo econômico; **(d)** Qualquer parente imediato dos Administradores mencionados acima (ex.: pais, irmãos, filhos, enteados, cônjuges, companheiros etc.); **(e)** Entidades jurídicas em relação às quais qualquer um dos indivíduos citados nos itens (a), (b) e (c) seja sócio, diretor, executivo ou ocupe posição de tomada de decisão.
- **Pessoa Exposta Politicamente (PEP):** Agentes Públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios ou dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, nos Poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário, em qualquer esfera da Federação (municipal, estadual ou federal), bem como seus representantes, familiares e colaboradores próximos.
- **Poder Público:** Engloba entes e órgãos dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, incluindo-se o Ministério Público, em todas as esferas, seja federal, estadual ou municipal e do Distrito Federal e Territórios, bem como entidades da administração pública indireta que foram criadas com personalidade jurídica própria para realizar atividades de interesse público ou atividades econômicas exploradas pelo Estado que necessitam ter autonomia e atuar de forma descentralizada, sendo elas as autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

- **Terceiro (s):** São os clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, da Rumo, bem como seus acionistas.

4. DIRETRIZES E REGRAS GERAIS

4.1. Geral

O conflito de interesses ocorre quando uma decisão ou ação do colaborador ou do parceiro de negócio é influenciada por interesses pessoais, familiares ou financeiros comprometendo a objetividade, a imparcialidade e os resultados da Rumo.

Administradores, Colaboradores e Terceiros quando atuarem em nome da Rumo, devem fazê-lo com responsabilidade, diligência e transparência, tomando decisões que não contrariem os interesses da Companhia e evitando situações que possam comprometer a reputação da Rumo.

Casos excepcionais que, por sua natureza, possam configurar situações de potencial ou real Conflito de Interesses, mas que eventualmente sejam justificados por circunstâncias específicas ou necessidades operacionais da Companhia, deverão ser submetidos à avaliação prévia do Jurídico Compliance e/ou do Comitê de Ética.

4.2. Situações de Conflito de Interesses

Apresentamos a seguir, de maneira geral e não exaustiva, as diretrizes, principais vedações e exemplos de situações que podem configurar Conflito de Interesses.

Caso identifiquem qualquer uma dessas situações ou possuam dúvidas sobre a existência de um possível conflito, os Colaboradores e/ou Terceiros devem procurar orientação do Jurídico Compliance, conforme descrito nos itens 4.3 Identificação e reporte do Conflito de Interesses e 4.5 Reporte ao Canal de Ética.

4.2.1 Relacionamento com Parentes Próximos

É expressamente vedado que Colaboradores exerçam posição hierárquica direta sobre Parentes Próximos, incluindo a supervisão e/ou influência em decisões profissionais, como promoções, avaliações de desempenho ou salário.

Não é permitida a contratação de Parentes Próximos de Colaboradores ou terceiros que atuam nas áreas do Jurídico Compliance, de Gente (Gerência de Atração, Remuneração/Benefícios e HRBP), ou que sejam da Alta Administração.

A avaliação de potencial Conflito de Interesses envolvendo Parentes Próximos deve ser realizada tanto durante o processo seletivo, previamente à contratação, quanto no exercício contínuo das funções dos Colaboradores, especialmente em processos relacionados à remuneração, concessão de benefícios, promoções e movimentações de pessoal.

Colaboradores que sejam Parentes Próximos de candidatos não devem participar, direta ou indiretamente, de qualquer etapa do processo seletivo, como avaliação, entrevista ou decisão final.

4.2.2 Atividades Profissionais Externas

É vedado aos Colaboradores exercer atividades profissionais externas, que sejam contrárias aos interesses e reputação da Companhia, que comprometam suas responsabilidades, jornada de trabalho e utilize recursos ou informações sigilosas da Rumo.

É vedado aos Colaboradores exercer atividades profissionais externas ou assumir cargos em Conselhos ou Comitês de empresas concorrentes, clientes ou com interesses conflitantes com a Rumo.

Sempre que houver dúvidas quanto à conformidade da prestação de serviços de consultoria, participação em palestras ou envolvimento em entidades externas, ou quanto à existência de possíveis conflitos de interesses, o Colaborador deve consultar o Jurídico Compliance antes de prosseguir.

4.2.3 Uso de Recursos e Informações da Companhia

É estritamente proibida a utilização de recursos corporativos, como veículos, materiais, sistemas de TI, instalações e dados confidenciais para fins pessoais.

Os Colaboradores não devem utilizar informações internas da Companhia para obter qualquer tipo de benefício pessoal ou para influenciar decisões externas.

No que se refere a informações sensíveis ou informações privilegiadas, os Colaboradores devem observar as diretrizes estabelecidas na Política Interna de Negociação de Valores Mobiliários e Divulgação de Informação.

4.2.4 Contratação de Parceiros de Negócio e Participação como Acionista Controlador em outras empresas

Todos os processos de negociação e contratação de Terceiros e parceiros de negócios devem ser conduzidos de forma transparente e imparcial, sem a influência de interesses pessoais ou familiares.

É proibido que Colaboradores envolvidos diretamente em processos de contratação ou negociação tomem decisões ou influenciem transações com fornecedores, clientes ou outros parceiros de negócio com os quais possuam vínculos societários, familiares ou pessoais. Nesses casos, o Colaborador deve se abster de participar de qualquer etapa do processo de negociação ou contratação, inclusive se retirando de reuniões ou discussões relacionadas, tão logo identifique um potencial conflito de interesses.

No processo de contratação, todos os Fornecedores devem declarar eventual Conflito de Interesses no preenchimento do Questionário de Integridade a ser avaliado pelo Jurídico Compliance durante a *Due Diligence*.

É vedado aos Colaboradores serem Acionistas Controladores em empresas que sejam concorrentes, fornecedoras ou clientes da Companhia. Caso haja participação societária, direta ou indireta, em tais empresas, o Colaborador deve observar o dever de lealdade, informar a existência de eventuais conflitos de interesse e abster-se de participar de quaisquer decisões relacionadas a essas empresas.

4.2.5 Relações com Agentes Públicos e PEPs

O relacionamento com Agentes Públicos deve ser conduzido com ética, integridade, transparência, respeito às leis, às políticas internas e às normas vigentes da Companhia.

Membros da Alta Administração e Colaboradores que sejam Agentes Públicos, Pessoas Expostas Politicamente (PEPs) ou que tenham Parentes Próximos nessas condições, devem comunicar formalmente essa situação à Companhia, previamente à contratação, e sempre que houver qualquer alteração em tais circunstâncias.

Esses Colaboradores não devem participar de decisões, negociações ou interações institucionais que possam gerar Conflito de Interesses entre a Companhia e o Ente Público envolvido.

Sócios e representantes legais de Terceiros e parceiros de negócios da Rumo, incluindo instituições beneficiadas por doações ou patrocínios, que sejam Agentes Públicos e/ou Pessoas Politicamente Expostas (PEPs), devem ser previamente avaliados pelo Jurídico Compliance durante a *Due Diligence* e, quando necessário, submetidos à deliberação do Comitê de Ética.

4.2.6 Presentes e Hospitalidades

Colaboradores e Terceiros devem agir com integridade e transparência ao aceitar ou oferecer presentes, entretenimento, viagens, acomodações, refeições ou outras cortesias. Nessas situações, é fundamental consultar a Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades da Rumo, que estabelece as regras e limites permitidos

4.2.7 Partes Relacionadas

A Rumo possui uma Política de Transações com Partes Relacionadas que estabelece princípios e critérios a serem observados em transações que envolvam partes relacionadas e/ou situações com potencial conflito de interesses. Essa política visa assegurar que todas as decisões sejam pautadas pelo melhor interesse da Companhia, em conformidade com a legislação vigente e com as melhores práticas de governança corporativa.

4.3. Identificação e reporte do Conflito de Interesses

Se um Colaborador ou Terceiro identificar um Conflito de Interesses, real ou aparente, a situação deve ser imediatamente reportada ao Jurídico Compliance da Rumo.

A identificação de possível Conflito de Interesses deve ocorrer previamente a admissão de um novo colaborador, durante as etapas de recrutamento e seleção, ou comunicado sempre que surgir uma nova situação conflituosa.

Em casos de dúvida ou eventual divergência de entendimento, o Jurídico Compliance deverá ser consultado para a devida orientação. É fundamental que o Candidato, Colaborador ou

Terceiro forneça todos os detalhes relacionados ao potencial Conflito de Interesses e responda de maneira completa a qualquer solicitação de informações adicionais.

Uma vez reconhecido o Conflito de Interesses, caberá ao Jurídico Compliance, em conjunto com as áreas pertinentes e, sempre que necessário, com a participação e avaliação do Comitê de Ética, definir a tratativa adequada, visando proteger os interesses da Companhia e garantir a integridade dos processos internos.

4.4. Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares

O descumprimento dos procedimentos estabelecidos nesta Política, por parte de Alta Administração, Colaboradores e Terceiros, será objeto de análise pelo Jurídico Compliance e/ou pelo Comitê de Ética da Rumo, conforme a natureza da situação.

Caso seja identificada alguma conduta em desacordo com as diretrizes estabelecidas, poderão ser adotadas medidas disciplinares, conforme previsto na Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares, bem como outras providências administrativas, cíveis ou legais cabíveis, de acordo com a natureza e gravidade da situação.

Com relação aos Terceiros, o descumprimento desta Política ou da legislação aplicável poderá acarretar a rescisão imediata do contrato, com a aplicação das penalidades previstas, sem prejuízo de eventuais ações indenizatórias e demais medidas legais cabíveis.

4.5. Reportes ao Canal de Ética

Em caso de conhecimento acerca da violação das diretrizes desta Política, os Colaboradores e Terceiros deverão reportar ao Canal de Ética da Rumo.

A Rumo não tolera retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de todos que comunicarem eventual violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador da Rumo ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1 Colaboradores e Terceiros

São responsáveis por zelar pelo cumprimento desta Política, em alinhamento com o Código de Conduta e as demais diretrizes que integram o Programa de Integridade da Rumo.

Além disso, são responsáveis por declarar quaisquer potenciais Conflitos de Interesse no momento da admissão ou contratação, bem como sempre que surgirem novas situações que possam comprometer sua objetividade e imparcialidade. Devem fornecer informações completas e precisas, colaborar ativamente nos processos de apuração e resolução, e abster-se de participar de decisões em que haja envolvimento de interesses pessoais, familiares ou financeiros que possam afetar sua isenção.

Devem, ainda, comunicar eventuais Conflitos de Interesse de terceiros dos quais tenham conhecimento, sempre que houver indícios de que tais situações possam comprometer a integridade, a transparência ou a imparcialidade de decisões, processos ou relacionamentos profissionais.

5.2 Gestores

São responsáveis por prevenir e mitigar possíveis Conflitos de Interesses em suas áreas de atuação. Ao identificarem situações que possam configurar conflito, devem comunicar imediatamente o Jurídico Compliance e seguir as orientações fornecidas, assegurando a implementação das medidas necessárias para a adequada resolução do caso.

Também devem garantir que suas equipes compreendam e sigam as diretrizes estabelecidas nesta Política.

5.3 Área de Gente

É responsável por identificar situações de Conflito de Interesses tanto na etapa de recrutamento, previamente à contratação, quanto no exercício contínuo das funções dos Colaboradores, especialmente em processos relacionados à remuneração, concessão de benefícios, promoções e movimentações de pessoal.

5.4 Jurídico Compliance

É responsável por analisar os Conflitos de Interesses reportados, avaliando os riscos envolvidos e, quando necessário, definir os planos de ação e as medidas a serem adotadas.

Também deve promover treinamentos e capacitações sobre o tema, garantindo o alinhamento com as diretrizes desta Política.

5.5 Comitê de Ética

Será envolvido nos casos que apresentem maior risco, complexidade ou impacto relevante para a Companhia, competindo avaliar a situação, deliberar sobre a tratativa adequada,

recomendar planos de ação e, se necessário a aplicação de medidas disciplinares, consoante a Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares.

5.6 Referências

- a) Código de Conduta da Rumo;
- b) Lei nº 12.813/2013 (“Lei de Conflito de Interesses”);
- c) Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/2021 (“Lei Anticorrupção Brasileira”);
- d) Política de Partes Relacionadas
- e) Política do Programa de Integridade;
- f) Política para Relacionamento com Órgãos Públicos;
- g) Política para Oferta e Recebimento de Brindes, Presentes e Hospitalidade;
- h) Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro;
- i) Política de Gestão de Riscos;
- j) Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares;
- k) Política de Elaboração, Aprovação e Publicação de Documentos Normativos;
- l) Procedimento de Avaliação de Terceiros;
- m) Procedimento para Doação e Patrocínios.

6. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES DO DOCUMENTO

Revisão	Data	Itens Alterados	Aprovadores	Área Responsável
00	04/11/2005	Original	Conselho de Administração	Compliance Jurídico