CÓDIGO DE CONDUTA TRIUNFO

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO
2. O DOCUMENTO
3. RELACIONAMENTO INTERNO
3.1 Nosso Ambiente
3.2 Assédio e Abuso de Poder
4. CONFLITO DE INTERESSE
4.1 Familiares de Profissionais
4.2 Relacionamento Afetivo entre Profissionais
4.3 Brindes, Presentes, Hospitalidade e Entretenimento
4.4 Atividades Paralelas
4.5 Trabalho Voluntário
5. RELACIONAMENTO EXTERNO
5.1 Participação Política e Religiosa
5.2 Doações, Contribuições e Patrocínios
5.3 Contribuições Político-Partidárias
5.4 Setor Público
5.5 Responsabilidade Social e Corporativa
5.6 Mídia e Imprensa
5.7 Redes Sociais
6. RELACIONAMENTO COM USUÁRIOS, CLIENTES E ACIONISTAS
7. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS
7.1 Pagamentos a Terceiros
7.2 Subcontratação
7.3 Contratos com Partes Relacionadas
8. UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS
8.1 Patrimônio da Empresa
8.2 Recursos Eletrônicos
8.3 Monitoramento de Computadores, E-Mails e Ferramentas Eletrônicas De Trabalho
9. MEIO AMBIENTE, SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL
10. PROPRIEDADE INTELECTUAL
11. REGISTROS CONTÁBEIS E RESULTADOS FINANCEIROS
12. LAVAGEM DE DINHEIRO
13. CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES
13.1 Segurança da Informação e Proteção de Dados Pessoais
13.2 Uso de Inteligência Artificial (IA)
14. COMITÊ TRIUNFO DE INTEGRIDADE
15. LEGISLAÇÃO E FISCALIZAÇÃO
16. DIRECIONAMENTO DE CONDUTA
16.1 Apresentação Pessoal
16.2 Conduta Pessoal, Diversidade e Inclusão
16.3 Concorrência e Antitruste
16.4 Negociação Com Informação Privilegiada
17. INFRAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA DA TRIUNFO
18. MEIOS DE COMUNICAÇÃO
19. COMBATE À CORRUPÇÃO, AO SUBORNO E À FRAUDE
20. COMPLIANCE
21. TREINAMENTOS
22. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES
ANEXO I - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO
ANEXO II - TERMO DE CONFLITO DE INTERESSES

MENSAGEM DO NOSSO PRESIDENTE

Estamos continuamente nos adaptando para enfrentar desafios e oportunidades cada vez maiores e mais complexos. À medida que evoluímos como negócio, torna-se evidente que tudo o que fazemos precisa ser pautado pelo nosso compromisso, individual e coletivo, com os valores da Companhia. E, por isso, você, profissional Triunfo é parte fundamental para que esses valores permeiem todos os níveis da Companhia e para que possamos dizer verdadeiramente que eles são “os nossos valores”!

Temos construído pilares sólidos para assegurar o crescimento sustentável das Empresas Triunfo e acreditamos que a confiança que nossos investidores, profissionais, comunidades e usuários depositam na Companhia é fruto de um trabalho sério, construído ao longo de muitos anos e ancorado em nossos valores.

Para a realização do nosso trabalho é importante termos parâmetros de referência para as decisões que tomamos em nosso dia a dia, assim como a conduta que adotamos com os diversos públicos com os quais nos relacionamos. Essas boas práticas representam a cultura da nossa empresa.

O nosso Código de Conduta nos guia, independentemente de onde e o que estivermos fazendo. Ele orienta as condutas pessoais e profissionais e reforça os valores que determinam a forma como fazemos negócios, ressaltando a importância de agirmos de acordo com as normas profissionais, leis e regulações, em conjunto com as nossas políticas e padrões estabelecidos.

O que alcançamos como Triunfo depende integralmente de como todos nós, de forma individual, praticamos os valores da Companhia naquilo que fazemos diariamente. Portanto, é necessário atuar de forma responsável, a fim de contribuir com o desenvolvimento da reputação da nossa Empresa. É necessário defender um ambiente de trabalho saudável, que estimule a honestidade, a transparência e a colaboração.

Cultivemos o bom exemplo, agindo com integridade e um sentimento de cuidado, gentileza, cooperação e respeito, sempre, e em todos os lugares.

Convido você a estudar, compreender e praticar o nosso Código de Conduta na íntegra. Ele deve ser uma referência valiosa em sua rotina profissional e pessoal.

Carlo Alberto Bottarelli

Diretor-Presidente da Triunfo Participações e Investimentos

CÓDIGO DE CONDUTA TRIUNFO

1. APRESENTAÇÃO

As atividades que norteiam a atuação da Triunfo Participações e Investimentos S.A., de suas respectivas empresas subsidiárias, coligadas, controladas integralmente ou sob controle compartilhado (as quais trataremos como “Empresas Triunfo”), baseiam-se na ética, transparência e idoneidade, preocupando-se, principalmente, com o cumprimento das leis que direcionam a prática de negócios, como é o caso da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013.

Neste contexto, o Código de Conduta Triunfo busca promover o alinhamento do comportamento e das atitudes de seus profissionais e terceiros, constituindo-se em um meio eficaz de integração ética entre as empresas, a sociedade e a administração pública.

Além disso, visa fortalecer a integração das Empresas Triunfo em um contexto compatível com as mais modernas práticas corporativas, bem como promover a gestão de um ambiente de trabalho saudável, que estimule a honestidade, o respeito mútuo e a integridade moral.

Todos os profissionais das Empresas Triunfo, bem como os terceiros que se utilizam de seus recursos, tanto nas dependências da empresa quanto nas de seus clientes, são indistintamente responsáveis por garantir que esses princípios sejam entendidos e postos em prática.

As Empresas Triunfo não utilizam, direta ou indiretamente, mão de obra infantil, trabalho escravo ou análogo ao escravo, assim como não possuem envolvimento com a exploração sexual, e repudiam tais práticas em relação aos seus terceiros.

Pautado em princípios éticos e morais, o Código de Conduta Triunfo deve ser seguido por todos os profissionais, incluindo, mas não se limitando a sócios, conselheiros, membros de comitês, executivos, empregados, estagiários e aprendizes, e por todos os terceiros, como fornecedores e prestadores de serviços da Companhia, mantendo sempre os princípios aqui definidos.

2. O DOCUMENTO

O Código de Conduta Triunfo é uma declaração das políticas de conduta pessoal e corporativa e visa estabelecer princípios básicos e diretrizes de conduta, tanto para os profissionais das Empresas Triunfo quanto terceiros atuando em nome delas. Revisões podem ser realizadas a qualquer tempo, conforme a necessidade.

Para tanto, é de responsabilidade de cada profissional o cumprimento das políticas e práticas expressas no Código de Conduta, desempenhando de forma plena suas atividades, na busca por metas e resultados que permitam o crescimento contínuo da empresa em benefício de todos.

O Código está disponível para consulta nos canais de comunicação das empresas. Sua apresentação está a cargo do setor responsável pelo programa de integração, durante o processo de contratação do profissional.

Os dirigentes e o Comitê Triunfo de Integridade são responsáveis pelo monitoramento de sua aplicação e cumprimento durante o exercício das atividades profissionais.

Todos os profissionais deverão assinar a adesão formal ao Código, por meio do **ANEXO I - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO**, e renová-la sempre que houver uma nova edição do documento.

3. RELACIONAMENTO INTERNO

3.1 Nosso Ambiente

As Empresas Triunfo, por meio de seus dirigentes e profissionais, comprometem-se a realizar seus negócios e a estabelecer suas relações sem preconceito de cor, raça, étnico, cultural, sexo, gênero, orientação sexual, religião, opinião política, origem social, status social, nacionalidade, restrições físicas ou mentais, ou quaisquer outras formas de discriminação, respeitando as convenções e tratados, ressaltando a igualdade de todos perante a lei. Além disso, as Empresas Triunfo adotam como política não omitir ou ocultar erros, mas sim reportá-los imediatamente para que seja dado o devido tratamento.

As Empresas Triunfo prezam por um ambiente de trabalho agradável, e, por isso, procuram sempre incentivar a cooperação entre os profissionais e orientam os seus dirigentes para que sejam acessíveis a todos.

As Empresas Triunfo não toleram qualquer violação aos Direitos do Trabalho e Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente, como censura à liberdade de associação, ao direito à negociação coletiva, mão de obra infantil, abuso ou exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho escravo ou análogo ao escravo, tortura, assédio moral e/ou sexual, intimidação, agressão, exploração, preconceito ou discriminação no emprego e na ocupação, entre outros.

As Empresas Triunfo apoiam uma abordagem preventiva para os desafios ambientais, assumem iniciativas para promover a Conservação da Biodiversidade e dos Ecossistemas, encorajam o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis e executam medidas de combate à corrupção em todas as suas formas.

3.2 Assédio e Abuso De Poder

O respeito e a ordem devem prevalecer no ambiente de trabalho, de forma a coibir atos de assédio moral[1], sexual[2] ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre os profissionais independentemente de seu nível hierárquico.

[1] Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

[2] Conduta ilícita que ocorre quando alguém, especialmente em posição de autoridade ou ascendência, utiliza essa condição para constranger ou pressionar outra pessoa a conceder favores ou vantagens de natureza sexual, por meio de insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

[Exemplos de condutas que podem ser consideradas assédio moral:

- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho.
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas.
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária.
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.
- Deixar de ter uma comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação.
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa, entre outras.]

[Exemplos de condutas que se feitas de maneira respeitosa não são configuram assédio moral:

- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema, comunicadas de forma direta e respeitosa.
- Críticas construtivas.
- Cobrar o cumprimento do horário de trabalho, metas e tarefas estabelecidas.
- Atribuir metas desafiadoras, porém alcançáveis, para a equipe.
- Cobrar organização, qualidade e bom atendimento no trabalho, entre outras.]

[Exemplos de condutas que podem ser consideradas assédio sexual:

- Conversas indesejáveis de natureza sexual.
- Solicitação de favores sexuais.
- Convites impertinentes.
- Pressão para participar de "encontros" e saídas.
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.
- Promessas de tratamento diferenciado.
- Chantagem ou ameaças, veladas ou explícitas, para permanência ou promoção no emprego.
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada e
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída.]

[Exemplos de condutas que se feitas de maneira respeitosa não são configuram assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual.
- Paqueras e flertes correspondidos.
- Contato físico formal, como cumprimentos.]

4. CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses surge quando preferências pessoais de seus profissionais ou de terceiros entram em oposição aos das Empresas Triunfo, gerando um possível favorecimento particular e eventuais prejuízos. Sendo assim, as Empresas Triunfo incentivam que tanto os profissionais quanto os terceiros desempenhem suas atividades de forma honesta e transparente, a fim de assegurar que os interesses da Companhia sejam sempre preservados, observando as seguintes diretrizes:

i. **Independência:** atuar em todos os momentos com profissionalismo e independência em relação a seus próprios interesses ou aos de terceiros, abstendo-se de priorizar suas preferências ou os de pessoas a si ligadas em detrimento aos interesses da Companhia.
ii. **Abstenção:** abster-se de participar nas deliberações em que tenha conflito de interesses pessoal com os da Companhia.
iii. **Comunicação:** informar sobre os conflitos de interesse reais ou potenciais em que esteja ou possa estar envolvido, antes da conclusão da operação ou conclusão do negócio.

[São exemplos de situações de conflitos de interesses:

- Contratar um fornecedor da empresa para fins pessoais, e esta relação particular impedir de tomar decisões imparciais enquanto profissional da Companhia.
- Possuir outro emprego que afeta o seu desempenho na empresa ou implica no uso de recursos da Companhia.
- Praticar atividades externas que envolvem informações ou conhecimento das Empresas Triunfo que não devem ser revelados.]

É fundamental que os profissionais reflitam sobre suas responsabilidades e atividades, a fim de identificar possíveis lacunas na segregação de funções e evitar concentrações indevidas de poder.

Essa prática contribui para a integridade dos processos decisórios, reduzindo riscos de conflitos de interesses e garantindo maior transparência e imparcialidade.

Todos os profissionais deverão assinar o **ANEXO II - TERMO DE CONFLITO DE INTERESSES** e renová-lo periodicamente, conforme necessidade do Departamento de Compliance.

4.1 Familiares de Profissionais

A contratação de familiares é permitida desde que seja realizada mediante ao processo seletivo regular e imparcial, devidamente declarada ao Departamento de Recursos Humanos , e que esteja em conformidade com as políticas da Companhia.

Para fins de aplicação, compreende-se como família os parentes em linha reta, colateral e por afinidade.

[Relações de parentesco:

- Linha reta: pais, avós, bisavós, filhos, netos e bisnetos.
- Linha colateral: tios-avós, tios, primos, irmãos e sobrinhos.
- Por afinidade, ou seja, parentes do cônjuge ou companheiro (a): linha reta e linha colateral descrita acima.]

Exemplo de Situação de Conflito de Interesses:

[Sou responsável pela contratação de um dos nossos principais serviços e tenho um bom relacionamento com o nosso fornecedor. Meu filho precisa trabalhar e pensei em pedir um emprego a este parceiro. Há algum problema nisso?

Resposta: *Sim, a solicitação de concessão do emprego, por parte do fornecedor, pode gerar a expectativa de retribuição. Em outras palavras, você poderá se sentir na obrigação de beneficiar este parceiro no futuro, favorecendo-o em uma negociação profissional.]*

4.2 Relacionamento Afetivo entre Profissionais

O relacionamento afetivo (conjugal ou parentesco), entre profissionais nas Empresas Triunfo não é proibido; no entanto, não poderá haver relação de subordinação direta ou indireta entre os envolvidos.

Se não houver relação de subordinação direta ou indireta, mas as atividades realizadas envolvam riscos para a empresa (como, por exemplo, quando uma pessoa realiza uma tarefa e a outra aprova), essa situação também é vedada. Portanto, caso exista um relacionamento afetivo entre profissionais cujas funções demandem interação, essa relação deve ser informada ao gestor da área. O gestor, por sua vez, deve comunicar o departamento de Recursos Humanos e/ou Compliance para que os riscos sejam avaliados e, se necessário, sejam adotadas medidas preventivas.

Essas regras aplicam-se a relações hierárquicas permanentes e temporárias, como é o caso de substituições interinas ou projetos ocasionais.

Todos os profissionais que se enquadrem em algum dos relacionamentos mencionados anteriormente devem comunicar formalmente a situação à área de Compliance e/ou Recursos Humanos. Essa comunicação é essencial para assegurar o tratamento adequado do caso, promovendo o cumprimento das normas internas e preservando um ambiente de trabalho ético, transparente e imparcial.

[**Subordinação indireta** é quando uma pessoa responde a outra, mas não diretamente. Por exemplo, um funcionário recebe orientações de seu supervisor, que, por sua vez, segue as ordens de um gerente. Assim, o funcionário está subordinado indiretamente ao gerente.]

4.3 Brindes, Presentes, Hospitalidades e Entretenimento

Nas relações comerciais com empresas parceiras, fornecedores ou prestadores de serviço, a prática deve ter o intuito de fortalecer as parcerias e não de direcionar decisões. Além disso, não deve gerar qualquer necessidade de retribuição, seja por meio de favores, benefícios ou quaisquer outras formas de vantagens.

Oferecer brindes, presentes ou custear viagens e entretenimento pode configurar conflito de interesse com pessoas e empresas de qualquer natureza. Desta forma, é proibida a oferta ou recebimento de qualquer valor em dinheiro, ou outro meio facilmente conversível em espécie, em caráter de cortesia ou gorjeta.

No entanto, é permitido a oferta e o recebimento de brindes, tais como calendários, agendas, canetas, entre outros, com logomarcas das empresas para uso exclusivamente corporativo, sem o intuito de influenciar uma eventual tomada de decisão.

Em parcerias com marcas, itens que não se enquadrem nas categorias mencionadas anteriormente e que contenham a logomarca da empresa parceira, como produtos por ela comercializados, não serão classificados como brindes, mas sim como presentes.

Toda oferta ou recebimento que não seja brinde, tais como presentes, custeio de hospitalidade ou entretenimento, deve seguir os termos e limites estabelecidos na Política de Brindes, Presentes, Hospitalidade e Entretenimento da Companhia e na Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo.

É proibido o oferecimento ou recebimento de brindes, presentes, hospitalidades, viagens, entretenimentos e/ou contrapartidas de patrocínio para agentes públicos.

4.4 Atividades Paralelas

Atividades paralelas são aquelas que não estão diretamente relacionadas ao vínculo empregatício ou ao cargo principal desempenhado na empresa, podendo ou não ser remuneradas.

Para os Gerentes e Diretores da Companhia, não é permitida a realização de atividades paralelas com vínculo(s) regido(s) pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e/ou de dedicação em tempo integral.

Já os demais profissionais são livres para se dedicar a tais atividades, desde que:

a) não impactem negativamente no seu desempenho ou na imagem da empresa;
b) não estejam em desacordo com o Código de Conduta e demais políticas Triunfo;
c) não constituam ato de concorrência às Empresas Triunfo, e
d) não configurem conflito de interesses.

Além disso, outros aspectos deverão ser observados, tais como:

a) **Não é permitida** a realização de atividades paralelas durante o expediente ou nas dependências da empresa, especialmente a comercialização de produtos e serviços.
b) **É proibida** a utilização de ativos das Empresas Triunfo para essas atividades, tais como equipamentos, computadores, impressoras, material de escritório, sala de reunião, entre outros.
c) **Não é permitido** que profissionais participem da gestão ou conselhos de administração ou comitês de empresas concorrentes das Empresas Triunfo, bem como desenvolvam atividades externas que possam caracterizar qualquer tipo de conflito de interesses com os negócios da Companhia.
d) **Não é permitida** a utilização de informações internas em palestras, workshops, trabalhos de instituições de ensino ou aulas. Caso detectada esta necessidade, deve ser solicitada autorização formal à Diretoria.
e) A fim de garantir a transparência em nossos negócios, convites para assumir papéis de conselheiros em qualquer empresa devem ser compartilhados e aprovados pelo Diretor Presidente.

4.5 Trabalho Voluntário

As Empresas Triunfo reconhecem a importância do trabalho voluntário e estimulam seus profissionais a praticá-lo.

As atividades voluntárias durante o horário de trabalho são permitidas desde que promovidas pelas Empresas Triunfo. Fora do expediente, os profissionais são livres para realizar trabalhos voluntários.

5. RELACIONAMENTO EXTERNO

5.1 Participação Política e Religiosa

As Empresas Triunfo respeitam a liberdade religiosa e política dos profissionais, no entanto, vedam a realização de campanhas religiosas, político-partidárias e/ou de candidatos a cargos públicos nas suas dependências, ou utilizando-se de qualquer recurso da Companhia ou em seu nome.

A Companhia não tolera discriminação ou intolerância política e religiosa, portanto é estritamente proibido:

- Comentários ou piadas ofensivas sobre religiões, práticas religiosas ou posicionamentos políticos.
- Exclusão, isolamento ou hostilidade contra indivíduos por suas crenças, ausência delas ou posicionamento político.
- Imposição de crenças pessoais a colegas ou parceiros.
- Restrição de direitos, tratamento desigual ou preterimento em promoções em decorrência da religião ou posicionamento político.

5.2 Doações, Contribuições e Patrocínios

As doações e contribuições realizadas devem ser de caráter social e cultural, destinadas ou acompanhadas pelo Instituto Triunfo. Para tanto, todas elas devem obedecer ao Estatuto Social da Triunfo e a Política de Doações, Contribuições e Patrocínios da Companhia.

Adicionalmente, os seguintes direcionamentos devem ser observados:

a) No caso de doações para outras instituições sem fins lucrativos, a existência da instituição deve ser comprovada, e esta deve possuir caráter unicamente filantrópico e receber a devida autorização do Instituto Triunfo por meio de processo de avaliação.
b) Não deve haver conflito entre a Triunfo e a instituição que receberá a doação ou contribuição.
c) A análise do caráter filantrópico, bem como da idoneidade da instituição, deve ser realizada criteriosamente, pois a instituição não pode estar vinculada a funcionário público ou familiar deste, partidos políticos, entidades governamentais ou ainda ser fonte de financiamento para atos ilícitos.
d) Todas as doações e contribuições serão devidamente registradas e documentadas pelo Instituto Triunfo.
e) Todas as doações, contribuições e patrocínios realizados pelas Empresas Triunfo obedecem aos princípios de ética e transparência, respeitando as leis aplicáveis e normas internas.

5.3 Contribuições Político-Partidárias

Não é permitida a realização de doações político-partidárias em nome das Empresas Triunfo.

5.4 Setor Público

O relacionamento com o setor público deve ser ético, pautado em respeito, integridade e transparência.

Para tanto, todos os profissionais devem seguir o disposto na Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo, desenvolvida com base, mas sem se limitar, na Lei nº 12.846/2013, a qual oferece diretrizes específicas sobre a conduta esperada no relacionamento com o Setor Público. Nesse sentido, é expressamente proibido solicitar ou oferecer dinheiro, favores, doações, contribuições ou quaisquer formas de benefícios, incluindo a utilização de bens e recursos por autoridades e agentes públicos, para evitar fiscalizações ou agilizar a obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões.

No que se refere à participação em licitações públicas, as Empresas Triunfo cumprem a legislação vigente, por meio de conduta ética e transparente, e atendimento às normas da licitação em questão.

As Empresas Triunfo atendem a todas as regulamentações e às obrigações legais. Portanto, qualquer situação que possa configurar conflito com tais diplomas devem ser reportada ao Canal Confidencial da Triunfo.

[**Profissionais com parentesco com agentes públicos** que possuam poder decisório em negócios ou operações envolvendo órgãos e entidades governamentais devem informar imediatamente esse relacionamento ao Departamento de Compliance ou ao Comitê Triunfo de Integridade, para que seja adotado o tratamento adequado.]

[**Profissionais que pretendam concorrer a cargos públicos** devem informar imediatamente o Departamento de Compliance ou o Comitê Triunfo de Integridade, para que sejam tomadas as medidas adequadas.]

[**Deve-se observar o período mínimo de "quarentena"** previsto em lei para a contratação de empregados ou inclusão de conselheiros que sejam ex-servidores públicos ou agentes públicos. Ao identificar esse histórico, a área responsável pela contratação deve comunicar imediatamente o Departamento de Compliance ou o Comitê Triunfo de Integridade, para que as medidas apropriadas sejam adotadas.]

5.5 Responsabilidade Social Corporativa

As Empresas Triunfo incentivam o desenvolvimento de práticas sociais, ambientais e de voluntariado, a fim de promover a valorização das comunidades e a melhoria na qualidade de vida da sociedade.

O investimento social deve ser aplicado em projetos conduzidos preferencialmente pelo Instituto Triunfo ou por outras instituições que efetivamente promovam o desenvolvimento econômico, social e ambiental das comunidades onde as empresas Triunfo estão inseridas.

Caso a ação de responsabilidade social a ser realizada pelas Empresas Triunfo não seja executada pelo Instituto Triunfo, deverá ocorrer a análise prévia da instituição ou entidade selecionada, seja pelo Instituto ou pela empresa responsável pela ação, a fim de comprovar sua existência e idoneidade, conforme o previsto no item sobre “Doações, Contribuições e Patrocínios”.

5.6 Mídia e Imprensa

Os contatos com a imprensa serão promovidos exclusivamente pelo porta-voz indicado pela diretoria, presidência ou departamento de Comunicação e Sustentabilidade da Triunfo.

Caso algum profissional seja procurado pela imprensa e não possua a devida autorização para falar, não poderá se manifestar e deverá comunicar ao departamento de Comunicação e Sustentabilidade imediatamente após o fato. Em todos os casos, o profissional deverá seguir o que determina o presente Código de Conduta, em conjunto com a Política de Divulgação e Negociação de Valores Mobiliários da Companhia.

5.7 Redes Sociais

A participação em redes sociais e demais formas de interação social tem sido cada vez mais presente, tanto na vida dos profissionais quanto das empresas.

A divulgação de fotos e vídeos relacionados à Companhia, clientes ou parceiros nas mídias sociais (LinkedIn, Instagram, Facebook, YouTube, entre outras) só será permitida quando esses materiais estiverem disponíveis no site oficial da Triunfo ou nas redes sociais oficiais da empresa.

Informações internas e confidenciais não podem ser expostas nesses meios.

Não é permitida a criação e atualização de mídias sociais em nome das Empresas Triunfo.

Imagens geradas pelo próprio profissional somente poderão ser divulgadas em redes sociais pessoais, quando o próprio funcionário for ativo e estiver participando de alguma atividade autorizada pela empresa, tais como: treinamentos, feiras, eventos, congressos, ações de comunicação interna

ou confraternizações, devendo preservar pela não exposição das instalações, procedimentos e ou informações confidenciais da Companhia.

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo, o departamento de Comunicação e Sustentabilidade das Empresas Triunfo deverá ser consultado.

É importante que os profissionais mantenham o respeito, mesmo no ambiente virtual, e adotem condutas livres de preconceito e discriminação ou quaisquer atos contrários às Leis, ao Código de Conduta e políticas internas da Companhia.

6. RELACIONAMENTO COM USUÁRIOS, CLIENTES E ACIONISTAS

Prestar serviços de excelência é um compromisso assumido por todas as Empresas Triunfo. O respeito aos usuários, clientes e acionistas, caracterizado pela atenção às suas demandas, figura como prática essencial à construção de uma relação produtiva e duradoura com esse público. Em complemento, a Companhia se compromete com o aperfeiçoamento contínuo de processos que assegurem a qualidade e a confiabilidade de seus serviços.

7. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

A contratação de terceiros para atuarem junto às Empresas Triunfo é permitida somente se houver efetiva necessidade e estiver em acordo com práticas internas que assegurem os interesses da Companhia.

A admissão de terceiros ocorrerá somente após análise de, entre outros aspectos, critérios técnicos, econômicos, sociais, ambientais, legais e éticos, como, por exemplo: a capacidade produtiva e de entrega, o cumprimento da legislação aplicável e atuação empresarial ética e transparente.

Não será permitido qualquer tipo de favorecimento ou discriminação que comprometa a integridade e a imparcialidade da seleção.

Além disso, as Empresas Triunfo recomendam que seus fornecedores ou prestadores de serviços mantenham negócios éticos e livres de corrupção ou infração à qualquer dispositivo legal.

A confidencialidade das informações internas recebidas das Empresas Triunfo, seja por e-mail, telefone, de forma oral ou escrita, deve ser mantida em sigilo e sua divulgação ocorrerá somente mediante autorização da Diretoria.

Os terceiros, ao atuarem em nome das Empresas Triunfo, devem se ater ao escopo contratado, não devendo, em hipótese alguma, oferecer ou prometer, em nome da Companhia, aos empregados ou agentes públicos, seus assessores e familiares, presente, brinde, viagem, custeio de hospitalidade, convites para entretenimento, dinheiro, favores ou vantagens de qualquer espécie.

Adicionalmente, os fornecedores ou prestadores de serviços precisam respeitar o presente Código de Conduta e a Política Anticorrupção e Antissuborno adotada pelas Empresas Triunfo, considerando que há cláusula contratual estipulando tal formalidade no Contrato firmado entre as partes.

Em caso de violações éticas ou descumprimento das legislações anticorrupção, ambientais, sociais, trabalhistas, tributárias, de saúde e segurança no trabalho, proteção de dados, entre outras, ou ainda

quando outros interesses forem prejudicados, poderá haver encerramento da relação contratual com o fornecedor ou prestador, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

O terceiro poderá utilizar o Canal Confidencial da companhia para reportar qualquer violação ou conduta irregular que identifique em suas interações com a empresa. Incentivamos a utilização desse recurso para promover um ambiente ético, transparente e alinhado aos valores e políticas da organização.

7.1 Pagamentos aos Terceiros

Os pagamentos realizados aos terceiros ocorrerão conforme o acordado no momento da contratação e considerarão os seguintes pontos:

a) As Empresas Triunfo não realizam pagamentos a fornecedores, prestadores de serviços ou demais terceiros em dinheiro ou por meio de documento ao portador.
b) As Empresas Triunfo não realizam pagamentos em conta bancária em país distinto do qual ocorreu a prestação do serviço, ou cuja empresa não possua sede ou filial.
c) As Empresas Triunfo somente realizam pagamentos em Conta Bancária em nome da Pessoa Jurídica contratada.
d) As Empresas Triunfo não realizam pagamentos de facilitação.
e) As Empresas Triunfo só realizam pagamentos mediante o comprovante do pagamento com o valor real do serviço prestado e demais informações necessárias para o registro de operação dentro da lei.

[**Não é permitido pagamentos à fornecedores utilizando contas correntes de:**

- Pessoa física.
- Pessoa jurídica diferente do CNPJ contratado.

Não é permitido pagamentos de prestadores de serviços sem que haja a devida comprovação do serviço prestado.

Exceções deverão ser submetidas formalmente para análise da área de Compliance.]

[As Empresas Triunfo não toleram, solicitação indevida de pagamentos e pagamentos não previstos no contrato, etc.]

7.2 Subcontratação

No Contrato estabelecido entre as Empresas Triunfo e o terceiro deve constar a permissão ou a proibição de subcontratar.

Caso o contrato permita a subcontratação, ele estabelecerá todas as diretrizes e condições necessárias para regulamentar essa prática.

Qualquer subcontratação efetuada pelo fornecedor, prestador de serviço ou parceiro deve ser encaminhada para conhecimento do gestor do contrato, para que ele, expressamente, autorize a subcontratação.

7.3 Contratos com Partes Relacionadas

Deve-se sempre atender às boas práticas e estar alinhado com o que determinam os Estatutos Sociais das Empresas Triunfo e suas respectivas Políticas de Transações com Partes Relacionadas.

8. UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS

8.1 Patrimônio da Empresa

Todos os bens, equipamentos e instalações das empresas devem ser preservados pelos profissionais e terceiros que os utilizem a serviço das Empresas Triunfo.

As Empresas Triunfo prezam pela utilização consciente dos recursos disponíveis e pela adoção de práticas zelosas e de higiene, como exemplo: mobiliário, equipamentos de informática, materiais de escritório, entre outros. Além disso, os documentos preparados pelos profissionais, no exercício de suas atribuições, são de propriedade das Empresas Triunfo, não podendo ser utilizado em caráter pessoal.

8.2 Recursos Eletrônicos

As Empresas Triunfo permitem o uso, com moderação, dos sistemas eletrônicos para fins pessoais, desde que não interfira no andamento do trabalho ou que não contrarie políticas, normas, orientações internas e legislações.

Nas Empresas Triunfo instalações, e-mails, computadores e dispositivos móveis são monitorados, portanto, é proibido que os profissionais acessem conteúdo impróprio, como, por exemplo, sites pornográficos.

Os recursos eletrônicos são restritos a profissionais autorizados e devem ser utilizados apenas por estes profissionais.

É expressamente vedada a propagação de mensagens ou arquivos que contenham correntes, boatos, calúnia, discurso de ódio, extremismo em redes sociais ou qualquer conteúdo impróprio, como pornografia, violência explícita ou materiais que violem a lei ou comprometam a integridade da organização.

A utilização de programas não autorizados, bem como “software pirata”, também está proibida.

O acesso aos sistemas informatizados das empresas é permitido somente aos profissionais ou a pessoas autorizadas pelas gerências e diretorias.

8.3 Monitoramento de Computadores, E-Mails e Ferramentas Eletrônicas de Trabalho

O profissional declara-se ciente de que instalações, e-mails, computadores e dispositivos móveis fornecidos pela empresa estão sujeitos a inspeção. Esse monitoramento inclui, mas não se limita a, imagens de câmeras de segurança, arquivos, mensagens, pastas e e-mails, sem que isso configure

violação a direitos, uma vez que tais equipamentos e recursos são de propriedade das Empresas Triunfo, e o seu uso deve ser estritamente profissional.

O acesso a essas informações é restrito a pessoas autorizadas, que atuam com os devidos cuidados e em conformidade com as diretrizes estabelecidas neste Código.

9. MEIO AMBIENTE, SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

Promover o uso adequado dos recursos naturais e a conservação do meio ambiente é compromisso das Empresas Triunfo. Para que seja cumprido, os profissionais devem tomar conhecimento das políticas, procedimentos e práticas de saúde, segurança e meio ambiente, e garantir o seu cumprimento.

Todas as pessoas que utilizam a estrutura ou materiais das Empresas Triunfo, sejam elas profissionais ou visitantes, desempenham um papel importante em evitar acidentes e incidentes de trabalho, bem como desastres ambientais.

Incentivamos a elevação da qualidade, por meio de uma postura ativa e adoção de boas práticas de saúde e segurança, adequadas para as funções exercidas, e de proteção ao meio ambiente.

As Empresas Triunfo estimulam que seus profissionais:

a) Relatem ao superior imediato todos os acidentes e os incidentes de trabalho, que venham a ocorrer nas dependências da empresa ou a seu serviço, com profissionais, terceirizados, parceiros ou prestadores de serviços.
b) Preservem a limpeza, organização e segurança nos locais de trabalho.
c) Utilizem os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e os EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva), necessários para o desempenho das atividades, e zelem para que os companheiros também o façam.
d) Informem ao respectivo superior imediato sempre que existirem situações de risco no ambiente de trabalho.
e) Comuniquem ao superior imediato sempre que estiverem passando por tratamento médico, que utilize medicamentos que interfiram no desempenho das atividades, e que possam comprometer a sua segurança ou a de seus companheiros de trabalho.
f) Que adotem práticas de proteção ao meio ambiente, como:
    - Uso consciente de água e energia, como: desligar luzes, equipamentos ou torneiras quando não estiverem em uso.
    - Promover a reciclagem de materiais como: papel, plástico, metal e vidro.
    - Armazenar e descartar corretamente resíduos químicos e eletrônicos, seguindo normas ambientais.
    - Reduzir a geração de resíduos através da reutilização de materiais e da preferência por produtos com menos embalagens.
    - Optar por materiais reciclados, biodegradáveis ou de origem sustentável em suprimentos de escritório, mobiliário e equipamentos.
    - Utilizar arquivos eletrônicos ou impressão frente e verso para minimizar o uso de papel.
    - Dar preferência por equipamentos com selos de eficiência energética, como aparelhos de ar-condicionado, entre outras.

É proibido o consumo de bebidas alcoólicas ou acessar as dependências da empresa sob o efeito de bebidas alcoólicas.

É proibido o consumo de qualquer droga ilícita durante o horário de trabalho, ou acessar as dependências da empresa sob o efeito de substâncias entorpecentes.

É proibido acessar a empresa portando armas ou qualquer outro dispositivo (explosivos, inflamáveis, fogos de artifício, etc) que coloquem em risco à vida e à integridade física, salvo pessoas legalmente autorizadas para o desempenho da função.

O tabagismo é desaconselhado, não sendo permitido fumar em locais fechados ou nas áreas identificadas.

Os profissionais, atuando nas Empresas Triunfo ou em nome das Empresas Triunfo, devem respeitar as diretrizes estabelecidas neste Código, assim como nas demais Políticas da Companhia.

10. PROPRIEDADE INTELECTUAL

A propriedade intelectual dos programas, projetos e planos desenvolvidos nas Empresas Triunfo pertencem à Companhia, inclusive após o desligamento do profissional responsável.

O profissional está ciente de que todos os arquivos relativos às suas atividades deverão permanecer de posse das Empresas Triunfo, não podendo ser deletados ou copiados, sob pena de responder pelos prejuízos daí advindos.

11. REGISTROS CONTÁBEIS E RESULTADOS FINANCEIROS

Todas as operações realizadas pelas Empresas Triunfo serão registradas e apresentadas nas Demonstrações Contábeis de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil, que compreendem as disposições da legislação societária, previstas na Lei nº 6.404/76 com alterações da Lei nº 11.638/07 e Lei nº 11.941/09, e os pronunciamentos contábeis, interpretações e orientações emitidos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (“CPC”), aprovados pela Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) e as Normas Internacionais de Relatório Financeiro (“IFRS”), emitidas pelo International Accounting Standards Board – IASB.

As Empresas Triunfo exigem que todos os seus profissionais respeitem rigorosamente o período de silêncio[2] e se abstenham de práticas como o *insider trading*[1], a adulteração de registros contábeis ou documentos, bem como a realização de lançamentos irreais ou fraudulentos.

Tais condutas são terminantemente proibidas, visando assegurar a integridade, a transparência e a conformidade das operações da empresa com as normas legais e éticas.

Todas as transações deverão estar devidamente acompanhadas da documentação comprobatória correspondente, a qual deverá ser arquivada no sistema ou diretório de rede da companhia, para fins de auditoria e fiscalização, pelo prazo determinado na legislação vigente.

[1] Insider *trading* é a negociação de valores mobiliários baseada no conhecimento de informações relevantes que ainda não são de conhecimento público, com o objetivo de auferir lucro ou vantagem no mercado. No Brasil, tal prática é considerada crime.

[2] Período de restrição à divulgação de informações pela empresa emissora durante o período de oferta pública de valores mobiliários.

12. LAVAGEM DE DINHEIRO

Lavagem de dinheiro corresponde à tentativa de camuflar a origem ilícita de recursos financeiros por meio da utilização desses recursos em operações legais, na tentativa de fazer parecer que a origem é lícita.

Lavagem de dinheiro é crime na legislação brasileira e uma prática proibida nos negócios realizados pelas Empresas Triunfo. Portanto, os profissionais que possuem evidências ou suspeitam de tais práticas devem procurar imediatamente o Comitê Triunfo de Integridade para apreciação. Este, em comum acordo com o Conselho de Administração, caso confirmada a ação, acionará o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) do Ministério da Fazenda. Se optar por preservar a sua identidade, a suspeita pode ser reportada por meio do nosso Canal Confidencial, cujos detalhes estão presentes nesse Código de Conduta.

13. CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES

A confidencialidade das informações internas das Empresas Triunfo deve ser mantida, e sua divulgação ocorrerá somente mediante autorização da diretoria e em acordo com a Política de Divulgação e Negociação de Valores Mobiliários da Companhia e demais diretrizes das Empresas Triunfo.

Informações confidenciais, quando indevidamente divulgadas, podem causar danos imensuráveis.

Se vinculadas às Empresas Triunfo, atividades como: fotografar, filmar, falar em palestras, entrevistas, participar de pesquisas, seminários, blogs, listas de discussão, só serão permitidas com prévio conhecimento do superior imediato e autorização do departamento de Comunicação e Sustentabilidade das Empresas Triunfo.

Depois de concedida a devida autorização, o conteúdo de qualquer apresentação, entrevista, artigo ou manifestação pública - seja para palestra, seminário ou reunião externa - deve ser previamente autorizado pela Diretoria e Presidência das empresas.

Tendo em vista tais regras, o profissional deve restringir seus comentários a aspectos técnicos, de forma precisa e direta, evitando o uso de juízo de valor, além de respeitar a confidencialidade de informações da empresa, seus clientes, usuários e fornecedores.

É extremamente importante que seja tomado todo o cuidado em relação à segurança da informação, especialmente no que diz respeito ao compartilhamento de senhas/usuários de sistemas, impressões expostas e à exposição de informações relevantes nos locais de trabalho de cada profissional.

O profissional que tiver acesso a informações sobre as Empresas Triunfo que ainda não tenham sido divulgadas publicamente, ou informações privilegiadas devido a cargo ou função exercida, não poderá transacionar títulos ou ações dessas empresas ou transmiti-las a terceiros, conforme determina a Política de Divulgação e Negociação de Valores Mobiliários da Companhia .

13.1 Segurança da Informação e Proteção de Dados Pessoais

A empresa está comprometida com a proteção das informações e dados pessoais, bem como com o cumprimento das legislações vigentes, incluindo, mas não se limitando, à Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

A segurança do acesso, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados deve ser garantida, com o objetivo de preservar sua confidencialidade, integridade e disponibilidade, evitando riscos de vazamento ou uso indevido das informações.

Os profissionais e terceiros têm a responsabilidade de:

- Manter sigilo absoluto sobre informações estratégicas, dados pessoais e qualquer outro dado sensível ao qual tenham acesso no exercício de suas funções.
- Adotar práticas seguras no uso de sistemas, dispositivos e ferramentas tecnológicas da Companhia, como a criação de senhas fortes e evitar acessar sites ou links não confiáveis.
- Utilizar dados pessoais exclusivamente para as finalidades permitidas, sempre em conformidade com os princípios legais.

Não é permitido:

- Compartilhar senhas ou conceder acessos a sistemas corporativos ou dispositivos da Companhia.
- Utilizar informações da Companhia para interesses pessoais ou não autorizados.
- Tratar dados pessoais de maneira incompatível com a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) ou com as políticas internas da Triunfo.

A proteção das informações é fundamental para a preservação dos interesses e continuidade das Empresas Triunfo. Por isso, qualquer incidente de segurança ou violação de dados deve ser imediatamente informado ao superior imediato e à Área de Tecnologia e Segurança da Informação, ou à Área de Compliance, Comitê Triunfo de Integridade ou Canal Confidencial.

13.2 Uso de Inteligência Artificial (IA)

A empresa adota elevados padrões de segurança da informação e estabelece que o uso da Inteligência Artificial (IA) deve ser pautado por princípios de responsabilidade e ética. Esse uso deve respeitar as políticas internas, a legislação vigente, como a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

É expressamente vedada a inserção de dados sensíveis ou confidenciais das Empresas Triunfo em sistemas de IA, e todas as análises e resultados gerados por essas tecnologias devem ser obrigatoriamente revisados por profissionais qualificados, a fim de garantir a integridade, a precisão das informações, a mitigação de impactos adversos e a proteção contra violações de direitos autorais.

A empresa desencoraja o uso de IA para gravação e transcrição de reuniões, pois essa prática pode comprometer a privacidade, a segurança das informações e a conformidade com normas de proteção de dados. Caso seja imprescindível, deve-se obter o consentimento de todos os participantes e garantir que os dados sejam tratados de forma segura e ética.

Esses cuidados são fundamentais para resguardar a privacidade dos participantes, garantir a proteção e a confidencialidade das informações, prevenir o uso indevido de dados sensíveis e assegurar a conformidade com as normas e regulamentações de proteção de dados vigentes.

14. COMITÊ TRIUNFO DE INTEGRIDADE

O Comitê Triunfo de Integridade é um colegiado formado por profissionais selecionados pela Triunfo, que reporta e foi formalmente aprovado pelo Conselho de Administração**.** Dentre as suas funções estão:

a) Fomentar e monitorar a execução do Programa de Integridade Triunfo.
b) Deliberar sobre situações de descumprimento aos normativos internos.
c) Quando convocado, decidir sobre ato, fato ou conduta que considerar passível de infringir os normativos que compõem o Programa de Integridade Triunfo e recomendar as sanções a serem aplicadas aos infratores.
d) Recomendar ao Comitê Triunfo de Sustentabilidade o aprimoramento e a adoção de normas complementares às disposições do Código de Conduta Triunfo e da Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo.
e) Acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre o Programa de Integridade Triunfo.
f) Decidir a respeito de casos omissos no Código de Conduta Triunfo e na Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo.

A dinâmica de funcionamento, as responsabilidades e a composição do Comitê Triunfo de Integridade estão previstas em seu Regimento Interno.

15. LEGISLAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

As Empresas Triunfo têm o compromisso de cumprir integralmente todas as leis e regulamentos aplicáveis às atividades das empresas, em todos os níveis da administração pública (federal, estadual e municipal), incluindo as leis anticorrupção e antissuborno, leis contra lavagem de dinheiro, lei de concorrência, entre outras.

Também é esperado que todos os terceiros, incluindo agentes, consultores, representantes, e outros que possam fazer negócios com as Empresas Triunfo, cumpram as leis aplicáveis a quaisquer atividades ou negócios que esses terceiros conduzam em nome das Empresas Triunfo.

A companhia está sujeita a auditorias, inspeções e fiscalizações. Portanto, a colaboração dos profissionais é de suma importância.

É proibido obstruir a atividade fiscalizatória, seja dificultando, ocultando ou manipulando as informações requisitadas no âmbito de inspeções, visitas ou fiscalizações.

16. DIRECIONAMENTO DE CONDUTA

16.1 Apresentação Pessoal

O uniforme, quando disponibilizado pela empresa, é de uso obrigatório para todos que o receberem. Não é permitido usar o uniforme fora do ambiente de trabalho, exceto em caso de deslocamento da residência para o trabalho e do trabalho para a instituição de ensino.

Para os profissionais liberados do uso de uniforme, o traje de trabalho deverá estar adequado ao ambiente de trabalho, evitando-se roupas muito justas, curtas, decotadas ou transparentes, que possam causar constrangimentos, devendo observar também, as normas reguladoras e políticas internas de segurança do trabalho quanto ao uso adequado de calçados.

16.2 Conduta Pessoal, Diversidade e Inclusão

As Empresas Triunfo, por meio de seus dirigentes e profissionais, comprometem-se a efetuar seus negócios e a estabelecer suas relações sem preconceito de raça, cor, sexo, língua, religião, orientação sexual, identidade de gênero, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social ou de nascimento, idade, status social, restrições físicas ou mentais, ou quaisquer outras formas de discriminação, respeitando as convenções e tratados, ressaltando a igualdade de todos perante a lei.

É dever de todo profissional manter um ambiente de trabalho pautado no respeito, na ética, na justiça, na transparência, no profissionalismo e acolhedor à diversidade. Desta forma, são consideradas inadequadas, e não serão toleradas, as seguintes atitudes no ambiente de trabalho:

a) Piadas, insultos, ameaças, atitudes e ações físicas, verbais ou escritas que possam afetar o desempenho profissional ou gerar conflitos internos.
b) Ajudar pessoas em conduta irregular.
c) Acessar a empresa com a apresentação ou crachá de outro profissional ou emprestar o seu.
d) Ausentar-se do local de trabalho durante o expediente sem autorização prévia do seu superior imediato.
e) Praticar e incentivar jogos de azar e apostas, além de realizar comércio de rifas, produtos ou serviços.
f) Solicitar, conceder empréstimo ou praticar agiotagem no ambiente de trabalho.
g) Espalhar ou incentivar boatos, notícias falsas ou alarmistas a respeito de assuntos da empresa e de seus profissionais.
h) Atos de assédio moral, sexual ou situações que configurem pressões, abuso de poder, intimidações ou ameaças no relacionamento entre os profissionais, independentemente de seu nível hierárquico.
i) Enviar ou compartilhar/repassar mensagens com conteúdo machista, racista, homofóbico e transfóbico ou que envolva qualquer tipo de preconceito e/ou discriminação.
j) Adotar procedimentos ou condutas que não estejam alinhados com os princípios de Compliance para alcançar metas.
k) Atos de discriminação, humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, piadas e constrangimento no ambiente de trabalho, seja com base em raça, nível social, nacionalidade,

religião, idade, aposentadoria, invalidez, sexo, estado civil, orientação sexual, condição de saúde, gravidez, filiação a sindicato, filiação política ou outras características protegidas por lei.

16.3 Concorrência e Antitruste

As Empresas Triunfo respeitam seus concorrentes e não compactuam com práticas ilegais de concorrência, como de cartelização, combinação de preços, espionagem industrial ou qualquer outra medida que desrespeite a legislação concorrencial brasileira. Além disso, é proibido adotar qualquer atitude que deprecie a imagem dos concorrentes e que viole os direitos de propriedade intelectual, incluindo o licenciamento de produtos.

Acreditamos que todos se beneficiam de um mercado livre, justo e aberto. Portanto, as Empresas Triunfo respeitam seus concorrentes e não compactuam com práticas ilegais de concorrência.

Os profissionais não devem participar de condutas anticompetitivas, devendo evitar até mesmo situações que pareçam constituir violações legais. As penas por violações à legislação concorrencial são severas, podendo afetar tanto a Companhia quanto os profissionais envolvidos.

São exemplos de condutas anticompetitivas:

- Combinação de preços.
- Espionagem industrial.
- Depreciação da imagem dos concorrentes.
- Preços predatórios, ou seja, preços abaixo do custo visando eliminar concorrentes, entre outros.

16.4 Negociação com Informação Privilegiada

Os profissionais da Triunfo estão estritamente proibidos de negociar ações quando possuem informações privilegiadas, ou seja, ainda não divulgadas publicamente. Também não devem passar essas informações a terceiros que possam usar deste conhecimento para negociar ações.

[Informação privilegiada é toda a informação não pública sobre o negócio da Triunfo que, se divulgada, pode influenciar as decisões de um investidor sobre comprar ou vender ações da Triunfo.]

17. INFRAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA DA TRIUNFO

A responsabilidade pela prática do Código de Conduta Triunfo é de todos, e as Empresas Triunfo determinam que sejam conhecidas e cumpridas as disposições deste Código.

Independentemente do cargo ocupado na empresa, o descumprimento das regras previstas neste Código poderá resultar nas seguintes medidas disciplinares: (i) advertência; (ii) suspensão; ou (iii) desligamento do funcionário; ou (iv) encerramento da relação contratual existente com a Companhia, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

Cabe ao Comitê Triunfo de Integridade a definição das penalidades que serão aplicadas no caso concreto, levando-se em consideração a gravidade da infração, a reincidência do infrator e os danos provocados à Companhia e/ou aos demais profissionais.

O profissional que constatar qualquer prática ou ato que seja contrário aos estabelecidos neste Código de Conduta deverá comunicar ao seu superior imediato, ao Comitê Triunfo de Integridade ou ao Canal Confidencial.

Toda denúncia ou descumprimento serão tratados com confidencialidade.

18. MEIOS DE COMUNICAÇÃO

É importante que a Triunfo ouça você, conheça os seus questionamentos, preocupações, sugestões, além de possíveis violações relacionadas a esta Política. Geralmente, seu Gestor está na melhor posição para ajuda-lo em relação a preocupações éticas, sugestões, reclamações etc.

Por isso, você deve, primeiramente procurá-lo. No entanto, essa não é a única alternativa. Considere, como segunda opção, contatar o nível acima do seu Gestor. Para questões relacionadas ao ambiente de trabalho e segurança, por exemplo, procure o RH ou departamento de Compliance da sua Empresa.

Se ainda assim não se sentir confortável em procurá-los, ou se já os procurou, porém sentiu que não foi dada a devida atenção ao seu relato ou o problema não foi resolvido, você pode reportá-lo ao Canal Confidencial.

O Canal Confidencial está disponível 24h por dia, pelo site www.canalconfidencial.triunfo.com, ou pelo telefone 0800 517 1325, para os profissionais e terceiros durante todo o ano.

O contato pode ser anônimo, e, pensando em preservar a sua identidade, os relatos são recepcionados por uma empresa terceirizada, e o conteúdo é encaminhado ao Comitê Triunfo de Integridade para análise e providências.

A Companhia não tolerará represálias/retaliações ao denunciante de boa-fé e buscará, de todas as formas, prevenir este tipo de conduta.

Do mesmo modo, denúncias falsas, infundadas ou acusações de má-fé, visando prejudicar outra pessoa ou a própria Companhia, são faltas graves, não serão toleradas pela empresa e estão sujeitas a sanções disciplinares e medidas legais contra o denunciante.

Caso você seja vítima ou suspeite que alguém esteja sendo alvo de retaliação, entre em contato com a área de Compliance ou faça uma denúncia.

[Ao registrar sua ocorrência junto ao Canal Confidencial, sempre anote o número de protocolo. Como as manifestações são confidenciais, será necessário que entre em contato via telefone ou site, periodicamente, para acompanhamento do processo, até a conclusão. O Canal é o meio que o Comitê Triunfo de Integridade utiliza para se comunicar com você.]

[Atitudes que podem indicar retaliação:

- Tentativa de identificação do denunciante ou de qualquer envolvido na denúncia[1], sem um propósito claro.
- Pedido de desligamento de um profissional exclusivamente pelo seu envolvimento em uma denúncia.
- Mudanças bruscas e inesperadas de comportamento em relação aos envolvidos na denúncia[1].

[1] São considerados envolvidos na denúncia o denunciante, as testemunhas, os investigadores, os membros do Comitê Triunfo de Integridade, assim como qualquer profissional ou terceiro que tenha participação do processo conduzido por esse Comitê.]

19. COMBATE À CORRUPÇÃO, AO SUBORNO E À FRAUDES

Em cumprimento à sua Política Anticorrupção e Antissuborno**,** as Empresas Triunfo não toleram a prática de atos ilícitos em seu ambiente de negócios e não aceitam o uso de qualquer prática fraudulenta. Desta forma, são condutas intoleráveis aos nossos profissionais e terceiros:

a) Corrupção ativa ou passiva, direta ou indireta.
b) Falsificação de documentos, marcas, produtos ou sistemas de informação.
c) Envolvimento em fraudes, furtos, desvios de materiais e produtos, entre outros.
d) Reconhecimento ilegal de receita.
e) Superfaturamento.
f) Pagamento de facilitação.
g) Impedir ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório.
h) Envolvimento em atividades ilegais como: sonegação de impostos, contrabando, tráfico de influência, corrupção eleitoral, suborno, entre outros.

É estritamente proibido que terceiros ou profissionais contratados pelas Empresas Triunfo aceitem, ofereçam ou realizem pagamentos ou qualquer transferência de valor (como doações), ilegais ou indevidos, com caráter de influência, real ou aparente, para obter de qualquer autoridade ou entidade pública ou privada, qualquer negócio ou outra vantagem. Essa proibição se aplica a promessas, transferências bancárias, autorizações, ofertas ou recebimentos financeiros, diretos e indiretos (feitos por meio de terceiros), ou qualquer outro benefício a qualquer pessoa física ou jurídica, a serviço de qualquer autoridade, entidade pública ou privada, partido político ou candidato a um cargo público.

Para mais detalhes, há informações em nossa Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo.

[Exemplos de condutas esperadas diante de situações suspeitas de suborno ou fraude:

[Soube que um fornecedor que que tem vínculo com as Empresas Triunfo está fazendo pagamentos ilegais para facilitar o relacionamento com autoridades locais. O que devo fazer?

Resposta:*Você deve relatar a suspeita ao Gestor ou ao Canal Confidencial imediatamente. O fato de ser um terceiro que está agindo de forma errada não exclui a responsabilidade da Companhia e de alguns de seus profissionais.]*

[As Empresas Triunfo não toleram pagamentos, por parte de nossos profissionais ou terceiros, em nosso nome, para facilitar ou obter licença, permissões, aprovações, inspeções, alvarás etc., sejam elas do poder público ou privado.]

[**Estamos instalando uma nova unidade de negócios e um representante do governo diz que seu irmão está desempregado, dando a entender que se o contratarmos ele expedirá todas as autorizações que precisamos. Isso é uma forma de corrupção?**

Resposta: *Sim, pois a atividade pública de autorização estaria sendo influenciada por um benefício particular. Informe esta situação ao seu Gestor ou o Canal Confidencial imediatamente.]*

20. COMPLIANCE

O Departamento de Compliance, por meio do Programa de Integridade Triunfo, consiste no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva do Código de Conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

a) prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional e estrangeira.
b) fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.
c) combater outros desvios éticos e de conduta, violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional.

O Programa de Integridade Triunfo busca não apenas implementar medidas para prevenir a ocorrência de irregularidades, mas promover ações positivas que incentivem a ética, a boa governança, o respeito aos direitos humanos e sociais, além da conservação do meio ambiente. Assim, contribui para fortalecer valores e princípios que sustentam a confiança, a credibilidade, a reputação e o desenvolvimento sustentável da empresa e da sociedade em que está inserida.

Todos os profissionais são agentes de Compliance dentro das Empresas Triunfo e devem agir em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, assim como seguir este Código de Conduta, pois são responsáveis por garantir a conformidade com todas as obrigações associadas às atividades que desenvolvem.

A leitura minuciosa deste Documento é muito importante para que todos conheçam as condutas aqui previstas. Também é importante ressaltar que este Código não esgota as possíveis questões éticas e, por isso, não restringe a Triunfo na aplicação de medidas disciplinares, que serão sempre orientadas pelo bom senso e legislação vigente.

Lembrem-se sempre de que, ao observar um comportamento que considerem inadequado e que viole o Código de Conduta, comuniquem imediatamente o fato por um dos canais já apresentados. Esta é a maneira mais eficaz de evitar a não conformidade na empresa.

Eventuais dúvidas sobre o presente Código poderão ser esclarecidas com o gestor imediato ou encaminhadas para a área de Compliance, no e-mail compliance@triunfo.com.

21. TREINAMENTOS

Pelo menos anualmente, a empresa oferece treinamentos online e/ou presenciais sobre o Código de Conduta, diretrizes anticorrupção, antissuborno, de gestão de riscos, além de outras políticas e temas essenciais. Essa é uma maneira de disseminar os valores e os compromissos assumidos e exigidos pela Companhia e aprimorar as competências necessárias para o dia a dia de seus negócios.

As capacitações, voltadas para profissionais e terceiros, são elaboradas conforme o cargo, função, responsabilidades, área de atuação, ou com base em critérios como risco, impacto, exigências legais e outras necessidades relevantes.

[**A participação nos treinamentos** é responsabilidade de todos! Da mesma forma, cabe à alta administração e aos gestores orientar profissionais e terceiros, além de incentivar o seu envolvimento nas capacitações.]

22. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES

O presente Código foi aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 26 de fevereiro de 2025 e entrará em vigor a partir de 27 de fevereiro de 2025 por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

O Conselho de Administração deverá promover as alterações necessárias a este Código, conforme sugestões a serem apresentadas pelo Comitê Triunfo de Integridade.

ANEXO I - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO – 1ª VIA: EMPRESA

Declaro que recebi, tive ciência e compreendi o Código de Conduta Triunfo e estou ciente e de pleno acordo com os critérios e orientações estabelecidas, bem como de sua relevância tanto para mim quanto para a empresa.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente, sob pena de sujeitar-me a medidas administrativas punitivas, incluindo possíveis medidas rescisórias do meu contrato de trabalho, conforme a legislação vigente.

Nome completo: _____

Área: _____

Assinatura: _____

Data:_____/_____/_____

Este Termo de Ciência e Compromisso é documento integrante do Contrato de Trabalho do Profissional com as Empresas Triunfo, constando de duas vias. Uma via permanece com o profissional, e a outra via com uma das Empresas Triunfo.

ANEXO I - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO – 2ª VIA: PROFISSIONAL

Declaro que recebi, tive ciência e compreendi o Código de Conduta Triunfo e estou ciente e de pleno acordo com os critérios e orientações estabelecidas, bem como de sua relevância tanto para mim quanto para a empresa.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente, sob pena de sujeitar-me a medidas administrativas punitivas, incluindo possíveis medidas rescisórias do meu contrato de trabalho, conforme a legislação vigente.

Nome completo: _____

Área: _____

Assinatura: _____

Data:_____/_____/_____

Este Termo de Ciência e Compromisso é documento integrante do Contrato de Trabalho do Profissional com as Empresas Triunfo, constando de duas vias. Uma via permanece com o profissional, e a outra via com uma das Empresas Triunfo.

ANEXO II - TERMO DE CONFLITO DE INTERESSES - 1ª VIA: EMPRESA

Este termo tem como objetivo identificar profissionais que tenham alguma situação que possa sugerir conflito de interesse entre os negócios das Empresas Triunfo, assim como identificar situações de validação, de acordo com as regras dispostas neste Código de Conduta e na Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo.

		SIM	NÃO
1	Você possui algum parente em sua linha de reporte hierárquico (considerando níveis acima ou dois níveis abaixo)?		
2	Você possui algum relacionamento pessoal com funcionários e/ou ex-funcionários públicos, candidatos a cargos públicos ou seus assessores ou familiares?		
3	Você possui um segundo emprego?		
Caso você tenha um segundo emprego, responda às perguntas a seguir. Caso contrário, avance para a questão 4.			
3.1	O empregador do seu segundo emprego é um concorrente?		
3.2	O empregador do seu segundo emprego possui relacionamento com a nossa empresa (ex.: sócio, fornecedor, cliente, entre outros)?		
3.3	Recursos ou tempo da nossa empresa seriam utilizados devido ao seu segundo emprego? Isso inclui, mas não se limita a, uso de ferramentas, telefone, notebooks, computadores, carro, impressões, secretária ou realização de atividades durante o expediente de trabalho?		
4	Você ou algum parente seu ou pessoa com estreito relacionamento possui participação societária, administra, representa comercialmente ou ocupa posição com poder de decisão em empresa concorrente?		
5	Você ou algum parente seu ou pessoa com estreito relacionamento possui participação societária, administra, representa comercialmente ou ocupa posição com poder de decisão em empresa que possue vínculo ou relação comercial com a nossa empresa?		

Se houver pelo menos uma resposta "sim", é necessário detalhar abaixo (*Observação: no detalhamento, coloque o número da respectiva pergunta, o nome da pessoa física e/ou jurídica, cargo/posição e detalhe o motivo da sua resposta "sim").*
Se houver outra(s) situação(ões) que necessite(m) de validação, descreva a situação abaixo:

Declaro que as informações por mim prestadas neste documento são verdadeiras, não havendo omissão de nenhuma informação que possa influenciar em decisões que as Empresas Triunfo necessitem tomar acerca do presente Termo.

Nome completo:_____

Área: _____

Assinatura: _____

Data:_____/_____/_____

O presente Termo de Conflito de Interesses é documento integrante do Contrato de Trabalho do Profissional com as Empresas Triunfo, constando de duas vias. Uma via permanece com o profissional, e a outra via com uma das Empresas Triunfo

ANEXO II - TERMO DE CONFLITO DE INTERESSES - 2ª VIA: PROFISSIONAL

Este termo tem como objetivo identificar profissionais que tenham alguma situação que possa sugerir conflito de interesse entre os negócios das Empresas Triunfo, assim como identificar situações de validação, de acordo com as regras dispostas neste Código de Conduta e na Política Anticorrupção e Antissuborno Triunfo.

		SIM	NÃO
1	Você possui algum parente em sua linha de reporte hierárquico (considerando níveis acima ou dois níveis abaixo)?		
2	Você possui algum relacionamento pessoal com funcionários e/ou ex-funcionários públicos, candidatos a cargos públicos ou seus assessores ou familiares?		
3	Você possui um segundo emprego?		
Caso você tenha um segundo emprego, responda às perguntas a seguir. Caso contrário, avance para a questão 4.			
3.1	O empregador do seu segundo emprego é um concorrente?		
3.2	O empregador do seu segundo emprego possui relacionamento com a nossa empresa (ex.: sócio, fornecedor, cliente, entre outros)?		
3.3	Recursos ou tempo da nossa empresa seriam utilizados devido ao seu segundo emprego? Isso inclui, mas não se limita a, uso de ferramentas, telefone, notebooks, computadores, carro, impressões, secretária ou realização de atividades durante o expediente de trabalho?		
4	Você ou algum parente seu ou pessoa com estreito relacionamento possui participação societária, administra, representa comercialmente ou ocupa posição com poder de decisão em empresa concorrente?		
5	Você ou algum parente seu ou pessoa com estreito relacionamento possui participação societária, administra, representa comercialmente ou ocupa posição com poder de decisão em empresa que possue vínculo ou relação comercial com a nossa empresa?		

Se houver pelo menos uma resposta "sim", é necessário detalhar abaixo (*Observação: no detalhamento, coloque o número da respectiva pergunta, o nome da pessoa física e/ou jurídica, cargo/posição e detalhe o motivo da sua resposta "sim").*
Se houver outra(s) situação(ões) que necessite(m) de validação, descreva a situação abaixo:

Declaro que as informações por mim prestadas neste documento são verdadeiras, não havendo omissão de nenhuma informação que possa influenciar em decisões que as Empresas Triunfo necessitem tomar acerca do presente Termo.

Nome completo:_____

Área: _____

Assinatura: _____

Data:_____/_____/_____

O presente Termo de Conflito de Interesses é documento integrante do Contrato de Trabalho do Profissional com as Empresas Triunfo, constando de duas vias. Uma via permanece com o profissional, e a outra via com uma das Empresas Triunfo.