

1. OBJETIVO

Esta Política estabelece as diretrizes e orientações acerca da utilização do Canal de Ética da RUMO S.A., em conformidade com o Código de Conduta da Companhia e melhores práticas de governança corporativa.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todos os administradores, diretores, colaboradores ("Colaboradores"), prestadores de serviços, consultores e terceiros ("Terceiros") agindo em nome da Rumo e suas Controladas. Ressalta-se que a presente Política não se aplica a situações que ocorram fora do ambiente de trabalho ou que não estejam relacionadas ao contexto das interações profissionais e corporativas da Rumo.

3. DEFINIÇÕES E SIGLAS

- **Colaborador (es):** Toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Rumo. Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês estatutários ou não estatutários são igualmente enquadrados na definição de Colaborador, para fins desta Política.
- **Investigação Corporativa:** É o processo sistemático e estruturado de coleta, análise e avaliação de informações para apurar indícios de condutas irregulares, ilícitas ou antiéticas dentro da Companhia. Conduzida de forma imparcial, confidencial e em conformidade com a legislação vigente e as diretrizes internas adotadas pela Rumo, a investigação visa identificar responsabilidades, mitigar riscos e adotar medidas corretivas e preventivas, garantindo a integridade, transparência e conformidade dos processos internos.
- **Planos de Ação:** Conjunto de medidas definidas para corrigir, mitigar ou prevenir riscos e irregularidades identificados durante investigações no Canal de Ética. Incluem ações imediatas, como suspensão de práticas irregulares, e medidas de longo prazo, como treinamentos, revisão de políticas internas ou implementação de controles internos adicionais.
- **Retaliação:** Qualquer ato punitivo ou prejudicial contra alguém que reportou uma conduta inadequada, como irregularidades, assédio ou corrupção. Ela pode incluir demissão, rebaixamento, isolamento ou intimidação.

- o **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. CRITÉRIOS E REGRAS

4.1. Canal de Ética

O Canal de Ética da Rumo é um meio seguro, independente e confidencial, disponível para que todos os colaboradores, terceiros, parceiros de negócios e demais partes interessadas possam relatar situações ou suspeitas de violações à integridade corporativa da RUMO. Isso inclui infrações ao Código de Conduta, políticas internas, procedimentos, regulações aplicáveis ou quaisquer leis pertinentes aos negócios da Rumo.

Os relatos enviados pelo canal são tratados com rigor, seguindo os mais elevados padrões de confiabilidade e integridade, garantindo que os seguintes princípios sejam respeitados:

- a) **Confidencialidade e sigilo:** O Canal de Ética assegura a todos os envolvidos o sigilo e a confidencialidade das informações, bem como de todo o processo de análise, apuração e deliberação, garantido a proteção dos dados sensíveis e a identidade dos envolvidos, incluindo denunciante, denunciado e testemunhas. A responsabilidade de manter a confidencialidade também recai sobre todos os envolvidos no processo.
- b) **Independência:** O Canal de Ética da Rumo é operado de forma independente, sem qualquer interferência interna ou externa que possa comprometer a integridade das análises ou resultados das investigações corporativas.
- c) **Imparcialidade:** Avaliação neutra e objetiva dos relatos, assegurando que as análises, apurações e deliberações sejam baseadas em evidências, metodologias reconhecidas e melhores práticas de mercado, conforme disposto em procedimento interno de investigações corporativas da área de Compliance Jurídico.
- d) **Não retaliação:** É garantido o direito de não retaliação a todos os envolvidos no processo do Canal de Ética, seja para denunciante, denunciado, testemunhas, membros do Comitê de Ética e Jurídico Compliance.
- e) **Proteção ao anonimato:** A garantia de anonimato aos relatores de boa-fé é um princípio fundamental e será rigorosamente protegida, incentivando a comunicação de irregularidades sem o risco de exposição. Em situações em que o

relatante seja identificado durante o processo de apuração, sua identidade continuará sendo resguardada, e não haverá quaisquer menções sobre quem fez o relato, a fim de assegurar que todos os assuntos sejam tratados com a máxima confidencialidade, incentivando um ambiente de segurança para todos os colaboradores e terceiros

f) **Transparência:** Garantir a transparência dos indicadores do Canal de Ética adotando as melhores práticas de ética e integridade, alinhadas a padrões reconhecidos de governança corporativa e compliance. Os indicadores gerais do Canal de Ética serão divulgados semestralmente no website da área de Compliance.

4.2. Meios de Acesso

Os colaboradores e terceiros podem realizar os relatos através dos seguintes canais de comunicação:

- a) Website: Ferramenta online, acessível pelo link <https://canaldeetica.com.br/cosan/>
- b) Telefone: 0800 725 0039, disponível todos os dias da semana, das 8h às 20h, sendo que após as 20h, o atendimento é realizado por meio de gravação.

4.3. Diretrizes para o Registro e Acompanhamento de Relatos

O registro de relatos é uma etapa fundamental para assegurar a análise e investigação adequadas de qualquer incidente. Para que o processo de apuração seja eficaz, é imprescindível que o relato contenha informações completas e precisas, o que contribui para uma investigação ágil e assertiva. Embora não haja obrigatoriedade quanto à inclusão de todos os detalhes, a documentação minuciosa dos fatos — como a descrição do ocorrido, a frequência dos eventos, as circunstâncias envolvidas, local, datas e a identificação de todas as partes envolvidas e testemunhas — proporciona maior clareza e robustez à análise.

Adicionalmente, é necessário que o relato inclua a caracterização precisa da conduta inadequada, evidenciando o tipo de desvio de conduta e os impactos gerados, quando aplicável. A anexação de evidências pertinentes, como documentos e gravações, é crucial para embasar a apuração. Após o registro no Canal de Ética, será gerado um protocolo, que permitirá ao relatante acompanhar o andamento do processo. Caso não haja retorno ou informações complementares por parte do relatante no prazo de sete dias corridos, o relato poderá ser encerrado devido à insuficiência de dados para continuidade da apuração.

4.4. Abrangência do Canal de Ética

O Canal de Ética é destinado a reportar situações que envolvem possíveis violações ao Código de Conduta da Rumo, Políticas Internas e/ou à legislação aplicável. Os relatos devem ser baseados em fatos e podem abranger, mas não se limitando, as seguintes situações:

Categoria	Descritivo
Assédio Sexual	Constranger o colaborador com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Assédio Moral	Expor o colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.
Corrupção	É o ato de considerar prometer, oferecer, dar, direta ou indiretamente, ainda solicitar, receber ou aceitar, vantagem indevida a Agente Público ou Privado, ou terceiro por eles indicado, para influenciá-los a fazer algo de desonesto ou ilegal, causando uma ruptura com a ordem legal em benefício de alguém, para obter, manter ou proporcionar negócios ou benefícios relacionados ou comprovadamente financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar essas práticas.
Discriminação	Tratar de forma desigual e injusta outras pessoas, em razão de características pessoais, como gênero, raça, idade, saúde, condições, religião, posição política ou orientação sexual, ferindo direitos individuais.
Fraude	Ato ilícito ou de má-fé que visa à obtenção de vantagens indevidas ou majoradas, para si ou para terceiros, geralmente pelo cometimento de atos ilícitos ou por omissões, inverdades, abuso de poder, quebra de confiança, burla de regras, dentre outros.
Lavagem de Dinheiro	Processos para ocultar a origem de recursos financeiros provenientes de atividades ilícitas, fazendo-os parecer legítimos.
Práticas Anticoncorrenciais	Processos que limitam ou manipulam a livre concorrência, como a formação de cartel ou a exclusão de concorrentes.

Categoria	Descritivo
Violação de Políticas Internas	Falha comportamental, julgamento incorreto ou omissão caracterizando descumprimento dos princípios éticos constantes no Código de Conduta da Rumo ou das Políticas da RUMO, gerando ou não um impacto na Rumo Companhia, seus empregados, sociedade, comunidades ou meio ambiente.
Condições de Trabalho Degradantes	Situações em que o ambiente de trabalho desrespeita a dignidade, segurança e bem-estar dos colaboradores e terceiros.

O Canal de Ética **não deve ser utilizado** para o registro de circunstâncias ou incidentes que não representam uma violação ao Código de Conduta Rumo, às Políticas Internas ou à legislação vigente, tais como:

Temas	Quem devo procurar:
Gestão da equipe, orientações profissionais, resolução de conflitos e acompanhamento de metas.	Sempre que houver desentendimentos entre membros, reclamações, reclamações, ou avaliações de desempenho, procure primeiramente a liderança...
Infraestrutura das unidades, manutenção, pernoites e ambiente de trabalho.	Solicitações de reparos, melhorias no ambiente ou limpeza devem ser encaminhadas ao time de Facilities.
Clima organizacional, plano de carreira, benefícios e desenvolvimento profissional.	Para discutir carreira, treinamentos, benefícios, ou políticas da empresa, entre em contato com a área de Gente. Solicitações de promoções, ajustes de cargo ou dúvidas sobre o holerite também são tratadas pela área de Gente.
Horários de trabalho, escalas de trabalho e organização de viagens.	Ajustes de escala e horários devem ser discutidos com a liderança e com a área responsável pela logística de escalas (CCO).
Segurança do Trabalho e saúde ocupacional, incluindo a prevenção de acidentes.	Acidentes de trabalho, atestados médicos, afastamentos, ou incidentes relacionados à segurança na operação, entre outros assuntos relacionados ao trabalho e saúde devem ser reportados para a Equipe de Saúde, Segurança do Trabalho e Segurança Integrada.

Temas	Quem devo procurar:
Suporte técnico e manutenção de sistemas e equipamentos.	Solicitações de suporte, instalação de softwares ou manutenção de equipamentos devem ser direcionadas ao time de Tecnologia da Informação
Segurança Patrimonial, proteção de bens da empresa e segurança física dos colaboradores.	Questões de segurança, como controle de acesso e vigilância são coordenadas pela equipe de Segurança Corporativa.

Excepcionalmente, as situações mencionadas acima poderão ser reportadas ao Canal de Ética quando houver risco potencial à segurança dos colaboradores ou a imagem institucional da Rumo, ou quando todas as outras vias de resolução não forem eficazes.

Esses relatos serão analisados individualmente, com avaliação criteriosa caso a caso, para determinar a relevância e o tratamento adequado; caso contrário serão encerradas como “Fora do Escopo”.

4.5. Respostas e Prazos

Todas as manifestações recebidas pelo Canal de Ética serão analisadas com sigilo e imparcialidade. O prazo para a conclusão da apuração de um relato pode variar conforme a complexidade do caso; no entanto, será disponibilizado um acompanhamento via protocolo para que o denunciante possa verificar o andamento.

Ao final da apuração, respeitando o sigilo, a confidencialidade e a proibição de retaliação aos envolvidos, será fornecido um retorno contendo informações gerais sobre o tratamento do caso, conforme os limites legais e éticos aplicáveis.

Após a conclusão das investigações, a área de Jurídico Compliance elaborará recomendações e medidas corretivas alinhadas aos resultados apurados, visando à mitigação de riscos futuros e ao fortalecimento da cultura ética da empresa.

Relatos falsos, boatos ou denúncias feitas de má-fé, com o propósito de prejudicar alguém injustamente, não terão a proteção concedida aos denunciadores de boa-fé e serão rigorosamente apurados. Se comprovada a má intenção, os responsáveis estarão sujeitos às disposições da Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares da Rumo.

4.6. Aplicação da Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares

A Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares da Rumo estabelece as diretrizes e orientações para aplicação de medidas disciplinares e as consequências em caso de descumprimento das obrigações previstas no contrato de trabalho, no Código de Conduta e nas diversas políticas internas da Rumo, incluindo, mas não se limitando, à Política de 7 Regras da Vida, Política de Álcool e Drogas, Política de Segurança da Informação, Política de Proteção de Dados e Privacidade e Política de Sustentabilidade.

Durante o processo de apuração e deliberação dos relatos do Canal de Ética, a Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares deverá ser rigorosamente observada por todos os envolvidos, incluindo relatantes, gestores, colaboradores, equipe do Jurídico Compliance e Comitê de Ética.

4.7. Fluxos Especiais

As denúncias que envolverem membros do **Jurídico Compliance**, do **Comitê de Ética** ou da **Alta Administração** da RUMO serão conduzidas e apuradas de maneira excepcional e imparcial pelo Comitê de Ética da COSAN, evitando quaisquer conflitos de interesses na condução da apuração e no tratamento dos relatos.

O Comitê de Ética da COSAN será igualmente responsável por avaliar a necessidade de afastamento cautelar de qualquer um dos membros suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude, relacionados às áreas mencionadas acima.

4.8. Mecanismos para a pronta interrupção de irregularidades

Durante a condução de investigações, o Jurídico Compliance poderá definir e implementar “Planos de Ação” imediatos que visam mitigar os riscos identificados nos relatos recebidos, alinhados com a equipe do Jurídico Trabalhista e Área de HRBPs. Assim, desde o início da apuração, são estabelecidos mecanismos estratégicos para interromper imediatamente irregularidades em curso e proteger a integridade do ambiente organizacional, caso necessário.

4.9. Compromisso com a Proteção e Apoio às Vítimas

A Rumo mantém uma postura de tolerância zero diante de comportamentos inadequados de natureza sexual. Nosso compromisso é garantir um ambiente seguro, acolhedor e de

apoio, assegurando que todas as vítimas de assédio sexual recebam o suporte necessário. Para isso, disponibilizamos as seguintes medidas e recursos:

- a) Apoio Jurídico: O departamento jurídico estará disponível para orientar e acompanhar a vítima na elaboração de boletins de ocorrência (BO) e no direcionamento jurídico, sempre que necessário.
- b) Apoio da Área de Gente: A equipe de Gestão de Pessoas oferecerá acompanhamento contínuo, garantindo suporte durante e após a resolução do caso.
- c) Suporte psicológico: Através do programa PRAVC, a Rumo disponibiliza atendimento psicológico especializado, proporcionando um espaço seguro para que as vítimas recebam acolhimento e tratamento para os impactos emocionais e psicológicos.

Além disso, o Compliance Jurídico compromete-se a atuar com rigor na investigação e no tratamento de qualquer violação de Direitos Humanos, com especial atenção a casos que envolvam crianças e adolescentes, tanto no ambiente da Rumo quanto em sua cadeia de valor.

4.10. Proteção dos Dados Pessoais e Segurança da Informação

Os dados coletados durante as apurações devem ser manejados em estrita observância à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a Política de Proteção de Dados e Privacidade. O prazo para a conservação dessas informações é estabelecido em um período mínimo de cinco anos, iniciando-se a partir da data de conclusão da investigação e encerramento do relato. Este intervalo assegura a conformidade com os requisitos legais e permite a revisão de informações caso necessário.

Caso os dados sejam relevantes para proteger a Rumo em processos judiciais ou administrativos, ou se houver um interesse legítimo da companhia em mantê-los devido à sua importância, ou ainda se tiver vinculação com outras bases legais previstas na LGPD, o responsável pela apuração deverá decidir pela prorrogação do prazo de conservação das informações.

5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Todos possuem o direito de utilizar o Canal de Ética, bem como o dever de relatar violações de que sejam vítimas ou testemunhas. Além disso, é imprescindível assegurar o sigilo e

confidencialidade das informações recebidas ao longo do processo do Canal de Ética, em conformidade com as diretrizes estabelecidas.

Assim, é fundamental compreender os papéis e responsabilidades a seguir:

5.1. Denunciantes

5.1.1. É responsabilidade dos relatantes que utilizam o Canal de Ética fornecer relatos de detalhados, conforme orientado nos itens 4.3 e 4.4, incluindo informações relevantes e quaisquer evidências que possam embasar o relato.

5.1.2. Os relatantes também devem acompanhar o progresso do seu relato através do número de protocolo informado pelo Canal de Ética, fornecendo informações adicionais sempre que necessário.

5.2. Testemunhas e partes envolvidas

5.2.1. Todas as testemunhas e partes envolvidas no processo investigativo devem colaborar de maneira ativa e comprometida. É essencial que essa colaboração seja conduzida com máxima discrição, inclusive em relação a superiores hierárquicos, mantendo o compromisso com a confidencialidade, e assegurando o absoluto sigilo sobre qualquer informação a que tenham acesso, direta ou indiretamente.

5.2.2. Durante as interações com o Compliance Jurídico, as partes envolvidas devem garantir que as discussões ocorram em um ambiente seguro e apropriado, preservando a privacidade e a segurança das informações tratadas.

5.3. Jurídico Compliance

5.3.1. A área do Jurídico Compliance possui uma equipe especializada dedicada aos assuntos e investigações corporativas, sendo responsáveis por:

a) Gestão do Canal de Ética: Gerenciar integralmente o Canal de Ética, garantindo que todas as denúncias sejam analisadas de acordo com as diretrizes estabelecidas nesta Política.

b) Análise e Investigação: Conduzir a análise e investigação de relatos recebidos, assegurando apuração imparcial e sigilosa, dispondo de acesso a documentos, sistemas, colaboradores e terceiros para a coleta de informações necessárias para apuração do processo investigativo.

c) Comunicação e Treinamento: Divulgar e treinar líderes e colaboradores sobre os procedimentos estabelecidos nesta Política, garantindo alinhamento e conformidade. Os treinamentos serão conduzidos conforme cronograma anual definido pela área de Jurídico Compliance, podendo ocorrer de maneira virtual ou presencial, visando orientar os colaboradores sobre os procedimentos adequados para reportar irregularidades.

d) Revisão da Política: Atualizar periodicamente as políticas de conformidade, ajustando-as conforme as melhores práticas e necessidades da empresa.

5.4. Comitê de Ética

a) Acompanhamento: Monitorar as ações realizadas pelo Compliance Jurídico, bem como a aplicação dessa Política, por meio de reuniões mensais.

b) Deliberação: Tomar decisões sobre casos procedentes críticos e graves que requerem análise detalhada, bem como avaliar a necessidade de encaminhamento dos casos às autoridades competentes, seguindo os critérios estabelecidos pela Política de Gestão de Medidas Disciplinares. O Comitê de Ética deverá assegurar que todas as decisões sejam justas, uniformes e proporcionais à gravidade das infrações ou violações identificadas. O processo deliberativo poderá ser consultado no Regimento Interno do Comitê de Ética e da Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares.

5.5. Comitê de Auditoria Estatutário

a) Acompanhamento: Monitorar a aplicação da Política por meio das reuniões trimestrais.

b) Acompanhamento de Casos Críticos: Orientar e supervisionar a administração na gestão e monitoramento de casos críticos relacionados a fraudes contábeis, relatórios financeiros, corrupção e suborno, devendo reportar ao Conselho de Administração tais casos.

5.6. Demais Áreas

5.6.1. Todas as áreas da empresa devem colaborar ativamente com o Compliance Jurídico no processo investigativo, fornecendo informações e suporte necessários de forma célere, uma vez que eventuais atrasos podem comprometer o progresso da investigação.

5.6.2. Essas áreas incluem, mas não se limitam a: Gente, Recursos Humanos (HRBP), Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), Jurídico Criminal/Trabalhista, Tecnologia da Informação (TI), Segurança Corporativa, Segurança do Trabalho, Segurança Patrimonial e outras conforme a necessidade do caso.

5.6.3. Os prazos de resposta para as investigações serão definidos pelo Jurídico Compliance de acordo com a complexidade e a urgência de cada caso. As áreas envolvidas devem priorizar as solicitações do Jurídico Compliance para garantir uma investigação eficaz e dentro dos prazos estabelecidos.

6. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES DO DOCUMENTO

Revisão	Data	Itens Alterados	Aprovadores	Área Responsável
00	11/04/2025	Original	Comitê de Ética Gerência de Controles Internos	Compliance Jurídico

7. ANEXO

7.1. Referências

- a) Código de Conduta da Rumo;
- b) Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares;
- c) Lei nº 12.846/2013 Anticorrupção e Decreto Regulamentador nº 8.420/2015;
- d) Lei Norte-Americana sobre Práticas de Corrupção no Exterior (FCPA – Foreign Corrupt Practices Act);
- e) Lei nº 14.457/2022 – Emprega Mais Mulheres;
- f) Regulamento do Novo Mercado B3;
- g) Política de Conformidade da Rumo;
- h) Política de Gestão de Riscos;
- i) Política de Transação entre Partes Relacionadas e de Conflito de Interesses da Rumo;
- j) Política de Elaboração, Aprovação e Publicação de Documentos Normativos da Rumo.