



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA
TÓPICO LOCAÇÕES DE GALPÕES E EQUIPAMENTOS PARA INDÚSTRIAS S.A.**

MENSAGEM DO PRESIDENTE	2
1. INTRODUÇÃO	3
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	4
3. LEGISLAÇÃO E NORMAS APLICÁVEIS	7
4. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	8
4.1.COLABORADORES	8
4.2.COMUNIDADE	9
4.3.ACIONISTAS	10
4.4.CONCORRENTES	10
4.5.CLIENTES	11
4.6.FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS	11
4.7.GOVERNO	12
5. RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E AO TRATAMENTO DIGNO	12
6. USO DE ÁLCOOL E DROGAS	13
7. TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	13
8. CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS, A ENTIDADES DE CARIDADE E PROGRAMAS SOCIAIS	15
9. USO E PROTEÇÃO DE ATIVOS EMPRESARIAIS	15
10. COMBATE À CORRUPÇÃO	16
11. BRINDES, PRESENTES E BENEFÍCIOS	17
12. CONFLITO DE INTERESSES	18
13. SAÚDE SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE	20
14. COMITÊ DE ÉTICA	21
15. CANAL DE DENÚNCIAS	21
16. VEDAÇÃO A RETALIAÇÕES	22
17. GESTÃO DO CÓDIGO	23
18. MEDIDAS DISCIPLINARES	23



Mensagem do Presidente

Prezado(a) Beneficiário (a)

Seja bem-vindo(a) ao nosso Código de Conduta.

A **Tópico Locações de Galpões e Equipamentos para Indústrias S.A.** (“Tópico” ou “Companhia”) pauta os seus negócios por princípios empresariais éticos e visão de longo prazo.

Temos responsabilidade pela nossa história de mais de 40 anos e pela forma como lideramos o mercado pelo exemplo, inseridos em uma sociedade que tanto necessita de práticas éticas e transparentes.

Contamos com nossos colaboradores para zelar por nossos padrões de atitude e comportamento, construindo um ambiente de confiança e transparência, fortalecendo a nossa reputação por meio das nossas ações no dia a dia.

Nosso objetivo é que este Código de Conduta sirva como base para padronizar e comunicar as práticas empresariais que direcionam as ações da **Tópico**.

Mais do que seguir este Código, espero que cada colaborador e parceiro de negócios da **Tópico** leia e reflita sobre cada uma das orientações aqui apresentadas, transformando este documento em fonte de conhecimento e inspiração para todos nós.

ARTHUR LAVIERI

Presidente



1. INTRODUÇÃO

Nosso Código de Conduta tem como principal objetivo estabelecer os valores, diretrizes e princípios que regerão as atividades e o relacionamento, interno ou externo, dos administradores, membros de órgãos técnicos ou consultivos, colaboradores ou parceiros da Tópico e de suas controladas ou coligadas (“Grupo”) (“Destinatários”).

Visamos, assim, trazer maior clareza, transparência e segurança à nossa atuação, pois acreditamos que poderemos lidar com as situações que vivenciamos no dia a dia da Tópico com a convicção de que todo nosso time conhece e respeita nossos valores e diretrizes.

Nossa cultura é o nosso jeito de ser e deve se refletir em nossas atitudes e decisões e no direcionamento dos nossos negócios, como uma expressão do que valorizamos e da forma como conduzimos os assuntos na Tópico.

Cultivar relações éticas, transparentes, harmoniosas e que propiciem o desenvolvimento de todos os envolvidos é nosso desejo genuíno e nosso desafio permanente. Por isso, este Código de Conduta é tão importante para nós.

Não se pretende, com este documento, esgotar todas as situações que possam surgir. Em caso de dúvidas, a Companhia mantém um canal de diálogo aberto para seus colaboradores com a equipe de Recursos Humanos (“RH”) e com o Comitê de Ética. Os colaboradores poderão procurar qualquer um deles sempre que acharem necessário.

Convidamos à leitura de nosso Código de Conduta. Agir de acordo com o Código de Conduta e zelar por sua constante observância é responsabilidade e obrigação de cada um de nós. Conheça, vivencie e compartilhe este Código, usando-o no dia a dia como guia e inspiração.

É preciso lembrar que as regras estabelecidas neste Código devem ser aplicadas e interpretadas em conjunto com a legislação e regulamentação aplicáveis, incluindo o Regulamento do Novo Mercado, com o estatuto social da Companhia, suas demais políticas e regimentos internos dos respectivos órgãos, em linha com o nosso compromisso de manter o mais alto padrão de governança e conduta ética e de cumprir estritamente as leis e normas aplicáveis aos negócios da Tópico.

Caberá a todos os Destinatários deste Código participar de atividades e treinamentos quanto ao conteúdo deste Código, das políticas e normas internas da Companhia, a serem realizados sempre que a Companhia entender necessário.



2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO: Participar do desenvolvimento sustentável de nossos clientes e da sociedade, protegendo e otimizando recursos com soluções de infraestrutura ágeis, confiáveis e flexíveis.

VISÃO: Queremos ser os maiores e mais confiáveis provedores de infraestrutura flexível do mundo, estando sempre próximos de nossos clientes com atendimento rápido e custos competitivos, atuando como agentes de prosperidade nas regiões em que operamos, criando valor para a sociedade e nossos acionistas.

VALORES: a seguir descrevemos os valores que direcionam nosso modo de agir na Tópico.

a) Transparência:

- Acreditamos que a verdade é sempre o melhor caminho, por isso pautamos a nossa atuação pela transparência, preservando a coerência entre o nosso discurso e nossas ações, e esperamos reciprocidade em nossos relacionamentos.

- Prezamos por uma comunicação clara, verídica e oportuna, inclusive sobre os aspectos relevantes das nossas atividades, a fim de garantir a adequada compreensão da nossa mensagem bem como o alinhamento de expectativas com nossos investidores, clientes, fornecedores, gestores e equipes, em prol do melhor entendimento entre as partes.

- Pautamos as nossas decisões pelo bem comum (da empresa, dos parceiros, da sociedade), com a finalidade de assegurar relacionamentos de longo prazo, baseados em comprometimento e cumplicidade.

b) Reconhecimento:

- Somos obstinados por autoconhecimento, promovemos a aprendizagem, o aperfeiçoamento contínuo e reconhecemos a alta performance. *Feedbacks* são conversas de desenvolvimento e carreira.

- Acreditamos que o melhor resultado decorre do compromisso de cada colaborador com seu trabalho e o empenho em se superar continuamente, por isso estimulamos o desenvolvimento e oferecemos igualdade de oportunidade.

- Em conjunto com nossos colaboradores procuramos estabelecer metas claras, atingíveis e mensuráveis, garantindo o alinhamento de expectativas e a aderência a nossa estratégia e visão de futuro.

- Somos incansáveis na busca permanente por resultados superiores e de valor relevante. Assumimos o compromisso de construir o futuro da empresa.



c) Ética:

- Escolhemos ser honestos, honrados e dignos em qualquer situação, mesmo que isso signifique não alcançarmos algo que, no curto prazo, nos pareça favorável.
- Assumimos nossas ações perante nossas equipes, superiores e parceiros, mantendo uma conduta íntegra, e respeitando as políticas, normas e procedimentos aplicáveis às nossas atividades.
- Respeitamos e valorizamos as diferenças (sociais, religiosas, raça, gênero) em nossos relacionamentos.
- Reconhecimento e feedback são feitos de forma clara e transparente diretamente às pessoas envolvidas.
- Ética para nós é um princípio fundamental que passa por todas as nossas ações individuais e coletivas.
- Prezamos por justiça e equidade, reprovando qualquer ato de discriminação ou de favorecimento a pessoas, empresas, entidades públicas ou privadas.

d) Segurança:

- Pautamos a nossa atuação em nossos processos, produtos e serviços sempre pela proteção à saúde, à integridade física das pessoas e à preservação do meio ambiente. Tratamos segurança como um fator de sucesso para o presente e futuro de nossa organização e da sociedade.
- Somos ciosos das nossas responsabilidades corporativas e buscamos atuar de forma transparente e em conformidade com as normas e regulamentações governamentais em relação à segurança, saúde e meio ambiente, estimulando clientes e fornecedores no atendimento desses requisitos.
- O comportamento seguro é um valor inegociável, nenhum trabalho é tão urgente ou importante, que não possa ser planejado e executado com segurança.
- Proporcionamos aos nossos colaboradores condições adequadas no ambiente de trabalho, através de treinamentos, diálogos diários, ferramentas e equipamentos, controlando os riscos das atividades, buscando acidente zero.

e) Respeito:

- A diversidade e o trabalho em equipe são fundamentais para o nosso desenvolvimento, pois acreditamos que a soma das competências nos torna mais fortes. Fazer juntos é melhor.



- Atuamos engajados em obter o melhor de cada pessoa para garantir a prosperidade do negócio, honrando e perpetuando a história que foi construída e evoluindo para atender às novas expectativas.

- Fazemos o que acreditamos e agimos para influenciar e contagiar pessoas por desafios que possam ser cumpridos e comemorados.

- Somos autênticos e íntegros, mantemos os compromissos que assumimos, defendendo o que acreditamos e agindo de acordo com o nosso discurso.

- Buscamos um clima organizacional favorável, pois acreditamos que as pessoas são o nosso maior valor.

- Criamos um ambiente de confiança com vínculos de qualidade, reconhecemos a diferença, ouvimos sem julgamento, respeitamos opiniões e acolhemos divergências em busca do melhor resultado para o todo.

f) Família:

- Buscamos contribuir para o bem-estar de nossos colaboradores e suas famílias, atentos às suas necessidades, zelando por sua integridade física, buscando ações que promovam a colaboração, a integração e a saúde.

- Celebramos conquistas, alimentados pelo entusiasmo e energia que nos encoraja a evoluir e a continuar fazendo mais e melhor, por nós, por nossas famílias, e por todos que são importantes em nossas vidas.

- Encontramos realização no que fazemos, exercitamos aqui nosso propósito de vida e colocamos significado em tudo que construímos, agimos e somos reconhecidos integralmente.

- Trabalhamos todos os dias para que cada pessoa se sinta respeitada, reconhecida e valorizada, para que todos tenham orgulho de pertencer a este time e queiram contribuir para o melhor resultado.

g) Inovação:

- É saber que para pôr nossas ideias em prática, muitas vezes precisamos de mais de uma tentativa – e a cada nova tentativa, ganhamos novos conhecimentos. Errar faz parte do jogo, mas nosso negócio é acertar.

- Ser aberto à ruptura de padrões pré-estabelecidos e à quebra de paradigmas. Aprender, desaprender e reaprender fazem parte de nossa cultura e devemos sempre encorajar que sejam colocados em ação.



- Saber que ganhos incrementais são tão importantes quanto saltos significativos em nosso dia a dia. A soma de ideias simples pode transformar nosso negócio no longo prazo.

- Ver o que os outros não veem! Identificar oportunidades latentes a serem exploradas e despertar em todos os que se relacionam conosco o comportamento transformador. E ter coragem de fazer o que os outros não fazem.

- Ser protagonista e compreender que todos são agentes de mudança dentro da organização.

Ao recordarmos nossa Missão, Visão e Valores, confirmamos que este código se aplica a todos os colaboradores, acionistas e parceiros comerciais, e deve orientar nossas decisões e ações na condução de nossas atividades na relação com a Tópico.

3. LEGISLAÇÃO E NORMAS APLICÁVEIS

Obedecer às leis, políticas, normas e regulamentos aplicáveis às atividades na Tópico é obrigação de todos nós. Prezamos, ainda, pela adoção das melhores práticas corporativas de controles financeiros, auditoria, controles internos, segurança da informação, negociação com valores mobiliários emitidos pela Companhia, divulgação de atos ou fatos relevantes, controles anticorrupção e concorrenciais, de forma a prevenir e combater atos ilícitos e criminosos. Se você precisar de alguma informação adicional sobre a legislação aplicável às nossas atividades, procure a Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos da Tópico.

Os Destinatários devem atentar ao cumprimento dos regulamentos e normas éticas e de autorregulação a que estão sujeitos, e observar as regras editadas pela bolsa de valores e mercados de balcão nos quais os valores mobiliários de emissão da Companhia sejam negociados.

Além disso, é importante que os Destinatários conheçam e apliquem as políticas e procedimentos de suas respectivas áreas, sendo certo que em caso de dúvidas sobre determinado procedimento, o gestor imediato deverá ser contatado.

Caso seja detectado que alguma área esteja agindo em desacordo com as políticas e procedimentos, os Destinatários deverão comunicar tal fato imediatamente ao Comitê de Ética.

Em hipótese alguma a aplicação do presente Código será justificativa para violar preceitos e normas emanadas por autoridades legalmente competentes, já que o referido material não se destina a esse tipo de soberania e nem pretende substituir tais autoridades.



4. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

O relacionamento entre a Companhia, seus colaboradores e quaisquer terceiros, inclusive clientes, fornecedores, parceiros comerciais, acionistas, autoridades governamentais, e a própria comunidade, são regidos pelas regras e princípios a seguir.

4.1. COLABORADORES

Nosso relacionamento com os colaboradores, desde o processo seletivo até o término do contrato de trabalho, é pautado pelo respeito, transparência e cumprimento da legislação vigente.

Reconhecemos nossos colaboradores como nosso principal ativo. Por isso, trabalhamos continuamente para oferecer um ambiente de respeito, colaboração e de desenvolvimento para todos.

Buscamos oferecer oportunidades iguais e justas para o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores. Guiamos nossa atuação pela promoção do desenvolvimento humano e profissional de nossos colaboradores, com estímulo à meritocracia, zelando pela construção de um ambiente de trabalho ético e colaborativo, pautados no respeito mútuo, confiança, lealdade e espírito de equipe.

Respeitamos a livre associação, reconhecemos as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e buscamos o diálogo constante. As negociações e o diálogo em nome da Tópico com as entidades devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

Os colaboradores devem ser informados sobre o resultado das negociações coletivas, quando houver, e sobre as condições empregatícias, respeitando a legislação.

Os colaboradores da Tópico não devem exercer atividades ou se engajar em organizações que comprometam sua dedicação à Tópico, adotar comportamento que gere conflito de interesse com suas responsabilidades e atribuições, ter vínculo de trabalho com empresa prestadora de serviços, fornecedores, clientes, ou empresas concorrentes, ou atuar em qualquer outro segmento cujas atribuições possam, de alguma forma, comprometer a integridade, confidencialidade e segurança da Tópico.

Não há ofensa ao código de conduta quando o colaborador exercer atividades fora do horário de trabalho que não comprometam os itens do parágrafo anterior, e com conhecimento da área de RH.

É proibido o comércio ou divulgação, mesmo que informalmente, de qualquer tipo de produto ou serviço entre colaboradores nas dependências da Tópico. Durante o horário de trabalho, devemos dedicar nossos esforços aos interesses da empresa.



É importante que o colaborador da Tópico esteja atento à sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, treinamentos ou eventos, e em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo ao risco a Tópico ou sua vida profissional.

O colaborador da Companhia ajuda a construir e fortalecer a imagem e a reputação da Tópico quando se relaciona com os diferentes públicos. Por isso, seu agir, dentro e fora da empresa, deve estar sempre de acordo com os princípios e os valores da Tópico.

Incentivamos o recrutamento interno, portanto a demonstração de interesse de um subordinado em participar de um processo de seleção interna deve ser entendida por sua liderança como uma alternativa natural de evolução de carreira, não podendo dar motivo a nenhum tipo de retaliação.

Eventuais erros cometidos por colaboradores deverão ser apontados pelos gestores, sendo tais eventos acompanhados das informações e das diretrizes necessárias para evitar sua reincidência.

Inovação é um dos nossos valores, por isso respeitamos, ouvimos e consideramos novas ideias, opiniões distintas, questionamentos e argumentações que representam uma forma de aprendizado e melhoria dos processos.

Valorizamos a colaboração entre as áreas e entre colaboradores de todas as unidades, bem como o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardados os critérios de confidencialidade expostos nos itens informações privilegiadas e informações confidenciais.

4.2. COMUNIDADE

Estamos comprometidos com o desenvolvimento econômico e social das comunidades ao nosso redor e com as comunidades que nossos colaboradores participam. A Tópico poderá investir em projetos sociais, culturais e ambientais que estejam orientados pelas reais necessidades destas comunidades, além de estarem alinhados às diretrizes do Comitê de Ética e efetivamente comprometidos em promover a transformação social.



4.3. ACIONISTAS

Buscamos conduzir nossos negócios dentro dos mais elevados padrões de governança corporativa, visando ao retorno sobre o capital, o pagamento de dividendos aos acionistas e a retenção de fundos necessários ao crescimento sustentável. Com o devido respeito aos acionistas e ao mercado de capitais, oferecemos regularmente informações sobre nossas atividades e desempenho, conforme as leis e regulamentação que regem as companhias abertas.

A Companhia mantém Política de Transações com Partes Relacionadas, voltada ao monitoramento e tratamento adequado de eventuais situações de conflitos de interesses, bem como Política de Divulgação de Informações Relevantes e de Negociação de Valores Mobiliários, voltadas a garantir a adequada disseminação de informações relevantes, de forma a promover a negociação informada dos valores mobiliários de emissão da Companhia e evitar a utilização de informações privilegiadas e a obtenção de vantagens indevidas.

A Companhia divulgará calendário anual de eventos corporativos com as datas de reuniões públicas com analistas, investidores e demais interessados, visando a mantê-los informados de maneira oportuna e equânime e a esclarecer-lhes sobre as atividades, negócios e resultados da Companhia.

4.4. CONCORRENTES

Obedecemos aos princípios da livre concorrência. Nossas atividades são competitivas, obedecendo à lógica de mercado, mas nossa forma de fazer negócios é justa e nos estritos termos da lei, de modo que o Código veda qualquer prática anticoncorrencial ou de concorrência desleal.

Portanto, nas nossas relações com concorrentes, é proibido:

- (i) Ofertar qualquer benefício pessoal a cliente ou interlocutor com quem tenha relação comercial (prévia ou não) e durante processos de negociação;
- (ii) Informar e discutir com terceiros a participação da Tópico em processos concorrenciais;
- (iii) Mencionar a terceiros detalhes sobre negociações e acordos comerciais entre Tópico e seus clientes;



(iv) Divulgar croquis, projetos técnicos, propostas, tabelas de preço, etc. a qualquer pessoa que não seja o receptor final a quem os documentos se destinavam inicialmente;

(v) Divulgar ou mencionar a terceiros qualquer informação sobre clientes e suas estratégias de negócios obtidas em função da relação comercial dos mesmos com a Tópico.

4.5. CLIENTES

Nosso compromisso é contribuir para o processo de geração de valor de nossos clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados e todos aqueles que forem estabelecidos entre as partes envolvidas devem ser rigorosamente cumpridos.

Não discriminamos clientes, seja por origem, porte econômico ou localização. No entanto, nos reservamos ao direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que nossos interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando o relacionamento representar risco legal, social, econômico ou ambiental, informando ao cliente o interesse no encerramento da relação comercial.

As informações sobre nossos produtos e serviços devem ser sempre claras e verdadeiras. Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes.

Cada produto deve seguir rigorosamente às exigências legais do mercado ao qual se destina.

4.6. FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS

Avaliamos nossos fornecedores por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza. Para isso, nossas práticas de seleção dos parceiros comerciais garantem transparência, honestidade e justiça aos envolvidos.

Nossos fornecedores deverão conhecer os valores da empresa e ter atuação compatível com os princípios deste Código de Conduta, cumprindo-o com rigor quanto aos parâmetros aplicáveis a si e cientes de que, em caso de seu descumprimento, poderá ocasionar o rompimento da relação estabelecida.



Além das hipóteses já mencionadas, poderemos encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de interesses ou desconsideração de questões legais, tributárias, de meio ambiente, de saúde e segurança do trabalho.

A contratação de empresas prestadoras de serviços ou fornecedoras deve observar os termos estabelecidos na Política de Transações com Partes Relacionadas, quando aplicável.

4.7. GOVERNO

Respeitamos a legislação e as autoridades de todas as instâncias de governo.

Proibimos a realização de pagamentos a título de gratificação ou o oferecimento de qualquer vantagem a funcionários públicos ou autoridades do governo para agilização de serviços de rotina ou ações administrativas.

Proibimos a utilização do nome da Tópico no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza no relacionamento pessoal dos Destinatários com qualquer ente governamental.

5. RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E AO TRATAMENTO DIGNO

Temos o compromisso com as normas da legislação trabalhista e com as leis que protegem os direitos humanos, portanto, não aceitamos nenhuma forma de trabalho indigno, como trabalho forçado, escravo ou mão de obra infantil.

Desta forma, proibimos o trabalho de crianças e adolescentes menores de 18 (dezoito) anos, exceto na condição de aprendizes a partir dos 14 (quatorze) anos, e desde que o trabalho não tenha características de insalubridade ou periculosidade.

Prezamos para que o ambiente de trabalho seja mantido em conformidade com as leis e regulamentos relativos à saúde e à segurança do trabalho. Não são admitidas, em qualquer circunstância, formas degradantes de trabalho ou a sua prática fora das exigências legais de salubridade. Assim, adotamos continuamente práticas destinadas a garantir condições de trabalho dignas, saudáveis, seguras e motivadoras para os nossos colaboradores.

Devemos tratar a todos com respeito, cordialidade e justiça, independentemente do cargo que ocupem ou da função que desempenhem. Não toleramos discriminação de nenhuma natureza, seja de gênero, raça, etnia, cor, religião, descendência, faixa etária, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou qualquer outra característica.



Se você se sentir discriminado, informe imediatamente a área de RH, acesse o canal de denúncias, ou comunique diretamente o Comitê de Ética, que deverá apurar o ocorrido e adotar as medidas que entenda cabíveis.

Não admitimos nenhum tipo de assédio, ou seja, insistência inoportuna e/ou impertinente em relação a alguém, com declarações, propostas ou pretensões, seja ele sexual, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico.

Caso ocorra qualquer tipo de ofensa, esta deve ser relatada imediatamente à área de RH, por meio do nosso canal de denúncias, ou diretamente ao Comitê de Ética.

6. USO DE ÁLCOOL E DROGAS

Trabalhar sob a influência de álcool ou drogas apresenta um risco inaceitável de segurança e de desempenho. É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas no horário e ambiente de trabalho, bem como não será permitido permanecer na empresa sob influência dessas substâncias, que pela legislação brasileira trata-se de falta grave. Se você perceber que algum colaborador está descumprindo esta regra durante seu horário de trabalho, comunique imediatamente a área de RH ou diretamente o Comitê de Ética.

É proibido armazenar ou transportar quaisquer tipos de armas nas dependências da Tópico ou em seus veículos.

7. TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

7.1. PALESTRAS E APRESENTAÇÕES EXTERNAS

Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, o sigilo de informações confidenciais sobre a Tópico e seus negócios deve ser rigorosamente respeitado.

Tanto a participação como expositor em eventos quanto os temas a serem expostos devem ser previamente aprovados pelo gestor imediato do colaborador envolvido e pela área de Marketing, devendo, ainda, ser consultado o Departamento de Relações com Investidores.

Desde que atendendo integralmente ao disposto na Política de Informações Relevantes e de Negociação com Valores Mobiliários da Tópico, reconhecemos e respeitamos que nossos colaboradores e terceiros utilizem mídias sociais e meios de



comunicação digital de forma positiva no ambiente de trabalho, nos termos autorizados pelo Manual de Uso de Mídias disponibilizado pela área de Marketing.

Em geral, somente os porta-vozes oficialmente indicados poderão dar entrevistas ou fazer comunicados sobre a Companhia às autoridades e à comunidade.

Igualmente, com relação ao uso das mídias digitais, somente podem falar em nome da Tópico as áreas autorizadas e cuja função seja pertinente a esta atividade.

Considerando que cada um é responsável pelo conteúdo divulgado, nossa orientação é que você:

- (i) Mantenha transparência com relação a sua identidade, bem como com relação a sua vinculação à empresa quando realizar postagens sobre a Tópico;
- (ii) Não utilize linguagem discriminatória, inadequada, ofensiva ou ilegal;
- (iii) Mantenha a confidencialidade exigida ou inerente aos seus trabalhos;
- (iv) Mantenha-se íntegro e honesto em suas interações, tomando a iniciativa de corrigir quaisquer postagens incorretas;
- (v) Garanta que suas postagens não violem a legislação (inclusive direitos autorais) e regulamentação aplicáveis, bem como as normas internas da Tópico.

É permitido divulgar informações sobre a Tópico somente quando forem públicas, ou seja, que tiverem sido divulgadas pela própria empresa.

Violações ao Manual de Uso de Mídias podem resultar em aplicação de penalidades nos termos do Código de Conduta, do qual o Manual é parte integrante.

É proibido o uso de celulares nas áreas operacionais, incluindo tirar fotos ou filmar dentro da operação da fábrica, do centro logístico e em obras de montagem, sem autorização do gestor.

7.2. PROPRIEDADE INTELECTUAL

A propriedade intelectual é um ativo estratégico da Tópico, incluindo-se:

- (i) Patentes, marcas registradas, dados técnicos e informações de processos e de mercado;
- (ii) Resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Tópico.



Informações confidenciais sobre a propriedade intelectual da empresa só poderão ser fornecidas quando solicitadas por autoridades governamentais, ou por imposição legal.

Respeitamos os direitos autorais, portanto fica proibida a utilização da marca de outra empresa, mesmo que de um parceiro comercial, exceto com prévia autorização do titular dos direitos verificada pela Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos.

7.3. PRIVACIDADE

Protegemos a privacidade da informação pessoal relativa a colaboradores, clientes, parceiros comerciais e demais indivíduos.

8. CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS, A ENTIDADES DE CARIDADE E PROGRAMAS SOCIAIS

É vedado ao colaborador realizar em nome da Tópico, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas, exceto mediante deliberação do Comitê de Ética, obedecendo a legislação vigente.

Respeitamos o direito individual do colaborador de se envolver em assuntos cívicos e de participar do processo político. Entretanto, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre e a seu custo, deixando claro que as manifestações são suas, e não da Tópico.

Recursos, espaço e imagem da Tópico não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

Nenhum colaborador da Tópico poderá oferecer, fazer ou comprometer-se com alguma contribuição ou pagamento a título de caridade ou projeto de responsabilidade social em troca de algum benefício relacionado aos interesses negociais da empresa ou aos interesses individuais de qualquer colaborador associado à Tópico.

9. USO E PROTEÇÃO DE ATIVOS EMPRESARIAIS

Os bens, os equipamentos e as instalações da Tópico destinam-se exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares. Os colaboradores da Companhia são responsáveis por zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Tópico colocado sob sua guarda.

Quanto ao uso de tecnologia da informação, os sistemas, informações e serviços utilizados pelos colaboradores no desempenho de suas atividades são de exclusiva



propriedade da Tópico, não podendo ser interpretados como de uso pessoal. Quando julgado necessário, poderão ser monitorados, sendo reservado à Companhia o direito de realizar inspeções e verificações periódicas ou aleatórias.

Os colaboradores devem zelar pela confidencialidade das suas senhas individuais e pela utilização somente de programas e aplicativos institucionais. Qualquer instalação de outros programas deve ter a autorização da área de TI.

Em observância da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), informações ou dados que circulem, sejam produzidos ou mantidos nos sistemas ou em equipamentos da Companhia devem ter sua confidencialidade preservada.

A Companhia não acessará, armazenará ou reproduzirá informações confidenciais não relacionadas às atividades que os colaboradores devem desempenhar no exercício de suas funções.

10. COMBATE À CORRUPÇÃO

Temos o compromisso com os mais altos padrões de ética na condução de nossos negócios, obedecendo integralmente às leis e regulamentações locais e internacionais. Sob nenhuma circunstância iremos tolerar práticas relacionadas à corrupção ou à concorrência desleal, tanto por parte de nossos colaboradores como de nossos fornecedores ou terceiros atuando em nome da Tópico.

Não toleramos a prática de atos ilícitos ou antiéticos, como suborno, fraude, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo, dentre outras, seja no relacionamento com o poder público, seja no relacionamento com entidades privadas.

Portanto, não serão aceitas práticas vedadas pela Lei n.º 8.429/1992 - Lei de Improbidade Administrativa, a Lei n.º 9.613/1998 - Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e a Lei n.º 12.846/13 - Lei Anticorrupção, de modo que qualquer Destinatário que adote alguma destas condutas vedadas será penalizado nos termos deste Código de Conduta, sem prejuízo das penalidades legais aplicáveis.

Qualquer colaborador da Tópico que souber ou suspeitar da ocorrência real ou iminente de alguma violação desta política envolvendo as atividades da Companhia deverá entrar em contato com o Comitê de Ética ou acessar o canal de denúncias.

Com o intuito de prevenir e identificar a eventual ocorrência de práticas suspeitas de lavagem de dinheiro, corrupção e outros, é importante que todos fiquem atentos aos seguintes comportamentos:

- (i) Formas incomuns ou padrões complexos de pagamento;



- (ii) Transferências incomuns para/de países não relacionados à transação associada;
- (iii) Clientes com operações que aparentam ter pouca integridade;
- (iv) Clientes que se mostrem ansiosos para evitar as exigências de registro de informações;
- (v) Transações que envolvam locais anteriormente associados à “lavagem de dinheiro” ou à sonegação fiscal.

Qualquer indício mencionado acima deve ser comunicado à área de RH, à Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos, ou ainda diretamente ao Comitê de Ética, podendo também ser comunicado via o canal de denúncias da Companhia.

11. BRINDES, PRESENTES E BENEFÍCIOS

Pautamos nossas decisões em fatores comerciais legítimos, tais como preço, qualidade e serviço. Brindes, entretenimento, benefícios de hospitalidade, doações políticas ou beneficentes, favores e outros tipos de vantagens oferecidas ou recebidas nunca deverão afetar em nenhuma medida um processo de decisão da Tópico.

Favores pessoais e presentes podem influenciar relações de negócios e, portanto, não devem ser aceitos em situações que possam comprometer ou dar a impressão de comprometer decisões comerciais. Da mesma forma, nenhum brinde, presente, convite ou equivalente pode ser ofertado para influenciar na decisão de terceiro em decisão negocial ou empresarial, ou para obter qualquer vantagem ou facilitação.

É proibido:

- (i) Aceitar favores pessoais ou presentes em dinheiro ou equivalente, ou com valores superiores a R\$ 50,00;
- (ii) Benefícios devem ser devolvidos ao remetente, que deve ser informado sobre a conduta aceita pela empresa quanto a essa prática. Caso um presente de valor superior ao nominal não possa ser devolvido sem afetar o relacionamento comercial, o gestor imediato deve ser comunicado, e o presente doado para sorteio na Tópico ou doação a entidades atendidas pelo departamento de RH, que documentará o fato;
- (iii) Independentemente do valor, receber presentes de partes com quem houver negociação comercial em curso.

Em complemento:

- (i) Quando for apropriado dar ou receber presentes, a Tópico incentiva o uso de brindes institucionais como caneta, caderno, calendário e agenda que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial. Entende-se por brinde institucional aquele que tem a marca da empresa ou nome de produto marcado no item;
- (ii) Convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse, somente podem ser aceitos quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, os fins forem legítimos, o local for apropriado para o negócio ou relação, e os convites tenham sido estendidos também a profissionais de outras empresas ou ao público em geral. Nestes casos, um membro da diretoria deverá ser informado;
- (iii) A oferta e o recebimento de convites para refeições somente serão permitidos para finalidade comercial legítima e com o objetivo exclusivo de manter relacionamento institucional com o destinatário ou remetente do convite.
- (iv) Tanto para o aceite quanto para a oferta de presentes e convites é imprescindível o envolvimento do gestor imediato na análise e na aprovação formal da situação, caso a caso;
- (v) Qualquer tipo de entretenimento ou hospitalidade concedido (custos com transporte e acomodação de não funcionários), deverá ser lícito segundo todas as leis aplicáveis, e nunca poderá incluir serviços sexuais, drogas ou qualquer tipo de atividade ilegal. Tal oferecimento deverá sempre ser expressamente aprovado por um membro da diretoria. No caso de órgãos governamentais, também o comitê de ética;

12. CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesses são situações nas quais o colaborador, por conta de sua influência, cargo e acessos na Tópico, pode vir a potencialmente tomar decisões em que seus interesses pessoais venham a prevalecer perante os interesses da empresa, resultando-lhe ganhos ou benefícios pessoais, diretos ou indiretos, para si, para



membros da família ou amigos, podendo tal decisão causar danos e prejuízos à Companhia ou não.

Conflitos de interesses podem surgir, por exemplo, quando um colaborador, um membro da família ou um amigo:

- (i) Envolve-se em atividades que concorram ou pareçam concorrer com os interesses da Companhia;
- (ii) Deixa suas decisões de negócios serem influenciadas ou parecerem ser influenciadas pelos interesses pessoais, da família ou de amizades;
- (iii) Usa propriedade, informações ou recursos da empresa em benefício pessoal ou de terceiros;
- (iv) Contrata, supervisiona, aprova ou mantém uma linha direta ou indireta de subordinação a um membro da família ou a alguém com quem você mantém um relacionamento amoroso;
- (v) Mantém uma atividade externa que afete negativamente seu desempenho no cargo ou interfira nas suas responsabilidades na empresa;
- (vi) Recebe qualquer benefício pessoal ou financeiro na prestação de serviços ou de trabalho para um fornecedor, cliente ou concorrente ou para uma empresa que busca fazer negócios com a Tópico;
- (vii) Possui mais do que uma participação financeira modesta (1% ou mais) em sociedade concorrente, fornecedor ou cliente;
- (viii) Recebe um empréstimo ou garantia de obrigações de um terceiro como resultado de sua posição na empresa.

Esta lista não é completa e serve apenas para destacar alguns casos em que os conflitos de interesses possam surgir.

Sem prejuízo dos procedimentos estabelecidos na Política de Transações com Partes Relacionadas da Tópico, bem como na lei aplicável, o colaborador deve declarar-se impedido e se abster de participar de qualquer decisão que implique conflitos de interesses.

Se algum Destinatário ocupar posições em entidades externas ou tiver cônjuge ou familiares que também trabalhem nas empresas do Grupo, em concorrentes, em fornecedoras ou em clientes, deve obrigatoriamente comunicar o fato por escrito, o mais rápido possível para a Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos, que avaliará eventuais conflitos de interesses e a concorrência com o horário de trabalho, e,



caso entenda pertinente, solicitará que preencha Formulário de Partes Relacionadas e Potenciais Conflitos de Interesses referido na Política de Transações com Partes Relacionadas da Tópico.

É permitida a contratação de novos colaboradores que possuam grau de parentesco com colaboradores da Tópico, desde que parentes de primeiro grau não estejam subordinados à mesma gerência. Casos já existentes ou que venham a existir, a partir da publicação deste código, serão analisados pela área de RH e pelo gestor envolvido.

É permitida a contratação de ex-colaborador, desde que não haja nada que desabone seu histórico profissional, dentro ou fora da Tópico, e que o mesmo atenda aos requisitos da vaga. Para este tipo de contratação, o RH deve ser consultado com antecedência ao processo seletivo e os requisitos da legislação sejam observados claramente.

Também é permitida a contratação de pessoas que trabalhem ou tenham trabalhado em empresas prestadoras de serviço ou em empresas concorrentes da Tópico, desde que não haja impedimento nos contratos firmados anteriormente entre as partes.

13. SAÚDE SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

Para exercer nossas atividades, conhecemos e cumprimos rigorosamente as políticas, os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente.

A segurança é um valor inegociável para nós, por isso a saúde e a integridade física dos colaboradores são nossas prioridades, são tratadas com total transparência e estão acima de questões econômicas.

Nossos colaboradores passam periodicamente por exames médicos ocupacionais, a fim de atender os preceitos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Nossos colaboradores são continuamente treinados para estar preparados para exercer suas funções com o menor risco possível, e recebem os equipamentos de proteção individual gratuitamente. Estes equipamentos possuem o certificado de aprovação com validade estabelecida pelos órgãos competentes.

Os colaboradores são responsáveis por zelar pelos seus equipamentos de proteção individual e por usá-los adequadamente, conforme instruções da área de Segurança do Trabalho.



Temos compromisso e responsabilidade com o meio ambiente, e nossos investimentos são aplicados considerando o menor impacto ambiental possível.

Caso você identifique alguma situação de risco no exercício das suas atividades, alerte os envolvidos e informe a área de RH de imediato.

Empresas que sejam contratadas para prestar serviços, nossos parceiros, também devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente previstos em leis e nas políticas internas da Tópico.

Em situações de crise ou emergência, tais como acidentes de trabalho ou ambientais, siga os procedimentos previstos para a situação e relate imediatamente os fatos à administração local.

14. COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética é formado pelo Diretor Presidente da Tópico, por representante da área de RH e por representante da Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos.

Caberá ao Comitê de Ética analisar as questões referentes ao Código de Conduta com isenção e seriedade, buscando soluções para as situações que lhe forem apresentadas e dando retorno aos reclamantes, quando identificados, incumbindo-lhe ainda receber e apurar as denúncias recebidas diretamente ou por meio do canal de denúncias, conforme descrito no item a seguir.

CANAL DE DENÚNCIAS

Os Destinatários têm o dever de reportar violações ao Código, a leis, diretrizes, políticas e normas de que tomem conhecimento, bem como de colaborar com apurações internas relacionadas a violações.

Para isso, a Tópico disponibiliza um canal de denúncias que trabalha com imparcialidade e transparência e garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas ("Canal de Denúncias").

O Canal de Denúncias é destinado tanto a colaboradores quanto a terceiros, permitindo o encaminhamento anônimo de dúvidas, reclamações, sugestões e denúncias de descumprimento do Código de Conduta, como corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, prestação ou divulgação de informações falsas, registros contábeis inadequados, mau uso de ativos da empresa, discriminação por raça, cor, religião, sexo, condição física ou social, desvio de recursos, danos ao



patrimônio e comportamentos e procedimentos não éticos, assim como descumprimento das demais políticas e normas internas da Companhia.

Os colaboradores poderão também, caso prefiram, encaminhar as questões relacionadas ao Código de Conduta diretamente ao seu gestor imediato ou aos outros responsáveis indicados anteriormente, que deverão conferir tratamento adequado a eventuais denúncias conforme previsto neste Código de Conduta.

Denúncias de fraude, apropriação indébita, suborno em atos ou transações comerciais que envolvam colaboradores, fornecedores, empresas contratadas e parceiros de negócio deverão ser acompanhadas, sempre que possível, de fatos e dados concretos.

Para contatar o Canal de Denúncias - 24 horas por dia:

Telefone: 0800 800 3838

Endereço eletrônico: contatoseguro.com.br/topico

Aplicativo: Contato Seguro (disponível gratuitamente para sistemas Android ou iOS)

O Comitê de Ética é responsável pelo tratamento dos casos e pelo bom funcionamento do sistema de recebimento de denúncias. Caberá ao Comitê de Ética realizar a apuração e o tratamento das denúncias recebidas por meio de tais canais e reportar os respectivos andamentos ao Comitê de Auditoria.

Também caberá ao Comitê de Ética estabelecer critérios de tratamento para casos especiais levados a ele, criando um banco de dados das decisões para todo o Grupo e, assim, ampliando os critérios e a jurisprudência para decisões futuras.

Caso a denúncia se refira aos próprios integrantes do Comitê de Ética que não o Diretor Presidente, ela deverá ser encaminhada diretamente ao Diretor Presidente. Se, no entanto, a denúncia envolver o Diretor Presidente, ela deverá ser imediatamente encaminhada ao Comitê de Auditoria, que procederá à sua análise e a submeterá, com suas eventuais considerações e recomendações, ao Conselho de Administração para adoção das medidas cabíveis.

Todas as denúncias apresentadas por meio do Canal de Denúncias serão tratadas com seriedade e presunção de boa-fé. Entretanto, denúncias que se revelarem claramente falsas ou realizadas de má-fé também não são compatíveis com este Código, os valores e princípios da Tópico, e podem sujeitar o denunciante às sanções aqui previstas.

15. VEDAÇÃO A RETALIAÇÕES



Toda denúncia recebida pela Tópico será tratada com confidencialidade. Nenhuma retaliação ao colaborador será aceita ao se reportar em boa-fé. Caso o colaborador sofra retaliação de qualquer natureza, deve informar imediatamente a Companhia sobre tal fato, por meio do Canal de Denúncias, ou diretamente ao Comitê de Ética.

16. GESTÃO DO CÓDIGO

Cabe aos líderes, em todos os níveis, garantir que seus subordinados e contratados conheçam e apliquem os preceitos deste Código, que devem ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os colaboradores.

Caberá ao Comitê de Ética da Tópico, sob coordenação da Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos, e também ao Comitê de Auditoria, quando entenderem cabível, sugerir atualizações e aprimoramentos ao presente Código de Conduta. Sugestões de melhorias devem ser encaminhadas ao Comitê de Ética ou ao Comitê de Auditoria.

O Comitê de Ética ou o Comitê de Auditoria, conforme o caso, analisará as sugestões e definirá pela atualização do Código no momento oportuno, submetendo-o à aprovação do Conselho de Administração.

17. MEDIDAS DISCIPLINARES

A existência de normas, políticas e procedimentos é condição essencial para uma empresa de sucesso.

Cabe aos gestores:

- (i) Garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da organização;
- (ii) Informar, orientar e preparar suas equipes para a correta aplicação das normas, políticas e procedimentos da Tópico, sendo um exemplo a ser seguido.

Descumprimentos de normas e regras serão apreciados caso a caso. O não cumprimento de qualquer dispositivo deste Código de Conduta sujeita qualquer colaborador, independentemente de seu nível hierárquico, às penalidades aplicáveis que serão definidas de acordo com (i) o histórico e reincidências do Destinatário, inclusive o descumprimento de planos de ação traçados por processos de auditoria após a ocorrência de violação, (ii) a natureza e gravidade da violação verificada, (iii) o cargo



e as responsabilidades do transgressor, (iv) os riscos envolvidos, (v) as possíveis consequências da sanção, (vi) os meios utilizados e fins almejados da ocorrência.

São penalidades possíveis: (i) advertência verbal; (ii) advertência por escrito; (iii) suspensão; (iv) demissão sem justa causa; e (v) demissão por justa causa.

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades. As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

O colaborador deve solicitar orientação imediata à área de RH, à Gerência Jurídica, de *Compliance* e de Controles Internos, ou ao seu gestor imediato em casos nos quais, por falta de infraestrutura ou recursos adequados, não consiga cumprir a norma.

Por sua vez, este deverá levar o caso a um nível adequado da organização para buscar uma solução definitiva.

Sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares, as condutas ilícitas devidamente apuradas e comprovadas, serão reportadas às autoridades competentes e ainda passíveis de responsabilização civil e criminal aplicáveis.



TERMO DE COMPROMISSO

Declaro ter lido e compreendido o Código de Conduta da Tópico e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades ligadas a empresa, zelando por sua aplicação.

• Nome Completo:

• Matrícula:

• Unidade/Filial:

• Data:

• Assinatura:
