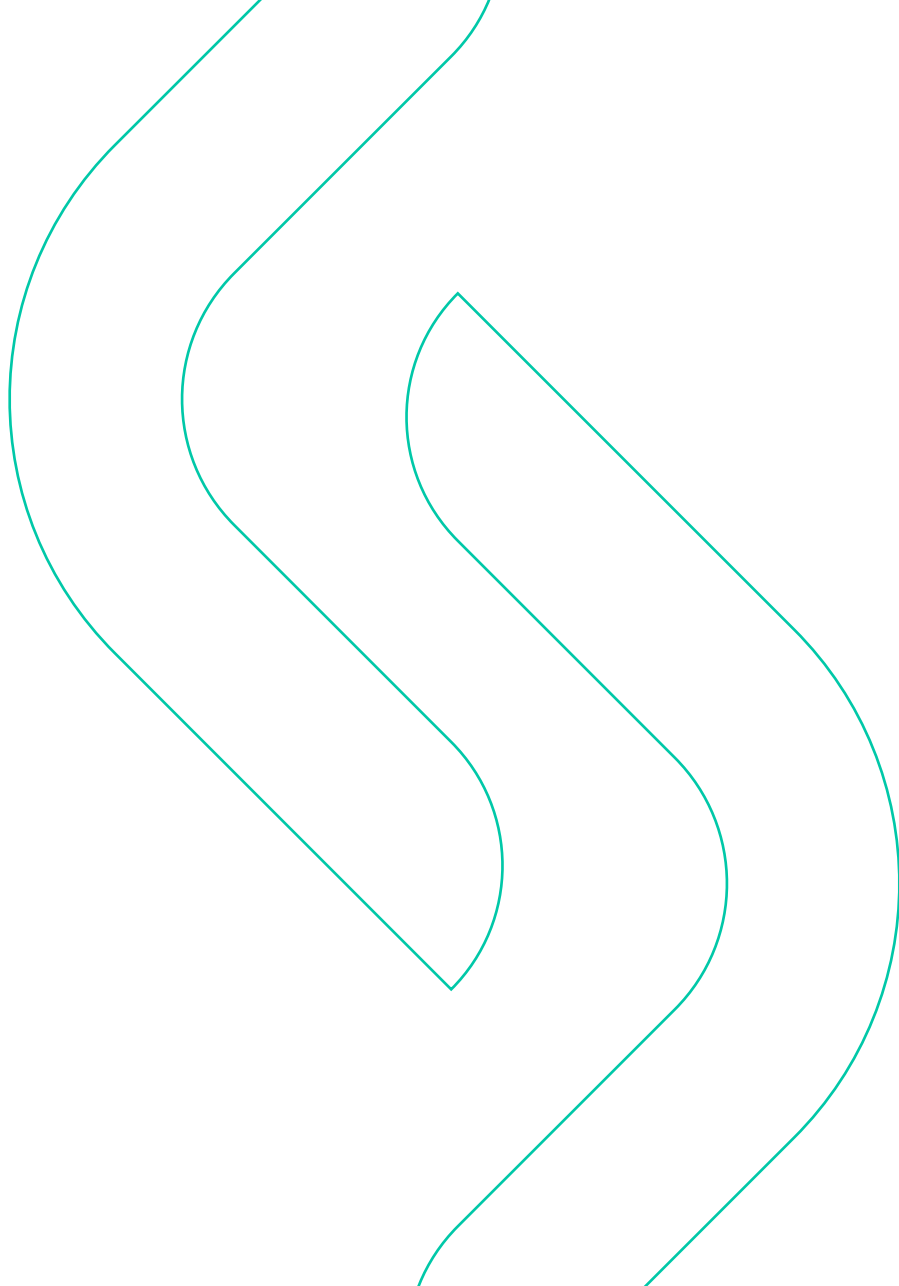




< CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA >

versión actualizada 2025



◀ **Cómo la Ética impulsa nuestro crecimiento:** mensaje del Presidente ▶

Empoderar a las personas e impulsar negocios es más que nuestra misión: es la energía que impulsa a Senior hacia el futuro.

Durante décadas, hemos construido una trayectoria sólida e innovadora, combinando tecnología de vanguardia, inteligencia y soluciones que transforman realidades con el talento de las personas que forman parte de nuestra historia.

Vivimos un momento de expansión internacional que refleja la fuerza de la diversidad humana, la responsabilidad social y un compromiso inquebrantable con la integridad. **En Senior, creemos que la tecnología está hecha por personas y para personas.** Por ende, nuestra cultura se basa en la confianza, la colaboración y la ética en todas las relaciones.

El Código de Ética y Conducta es más que un conjunto de reglas: es un pacto colectivo que guía nuestras decisiones y refuerza nuestro compromiso de actuar con transparencia, respeto y responsabilidad.

Cada acción cuenta. Así es como protegemos nuestras conquistas y construimos juntos el camino hacia un futuro aún mejor.

Cuento con cada uno de ustedes para vivir estos valores cada día.

Carlênio - Presidente Senior

SENIOR | CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



< Quiénes somos >

Propósito

Empoderar a las personas
e impulsar las empresas.

Somos una multinacional brasileña, líder en sistemas de gestión empresarial, que impulsa a las empresas con tecnología avanzada, inteligencia artificial, sistemas en la nube y automatización, transformando los desafíos en oportunidades y los datos en resultados.



MISIÓN

Proporcionar ventajas competitivas y sostenibles a las organizaciones, con personas comprometidas y valoradas.



VISIÓN

Ser la mejor opción en soluciones innovadoras.



PRINCIPIOS

El éxito del **CLIENTE** nos impulsa, y con **SIMPLICIDAD** formulamos las preguntas adecuadas para comprender los desafíos y resolverlos de forma objetiva. La **INNOVACIÓN** está en nuestro ADN, lo que nos permite probar con nuevas ideas con responsabilidad y sin miedo al fracaso. Somos proactivos y **AUTÓNOMOS**, preparados para tomar decisiones responsables centradas en los resultados.

VALORES



ENFOQUE EN EL CLIENTE

Construir relaciones sólidas y duraderas (fidelización) con enfoque en soluciones que aumenten la competitividad de su negocio.



VALORIZACIÓN DE LAS PERSONAS

Ter pessoas conectadas com a ideologia, com alto desempenho, inovadoras, colaborativas e comprometidas com a sustentabilidade da Senior.



ÉTICA

Actuar con integridad, honestidad, transparencia, confidencialidad y respeto.



INNOVACIÓN

Explorar ideas que generen ventaja competitiva para lograr resultados.

Se entiende que al mencionar “SENIOR” nos referimos a la empresa matriz, sucursales, unidades de negocio, empresas controladas o adquiridas. Es responsabilidad de los empleados y de todos aquellos que interactúan con SENIOR mantenerse al día con este documento y las políticas y procedimientos publicados.

< Destinatarios de este Código >

Este Código de Ética y Conducta tiene como objetivo establecer directrices y estándares de conducta que deben guiar el comportamiento de SENIOR y sus empleados, accionistas, directores y miembros del Consejo de Administración, así como de terceros, en el desempeño de sus actividades diarias, así como en sus interacciones con agentes públicos.

SENIOR considera la comunicación como un pilar esencial de las relaciones éticas. Por lo tanto, todos los públicos cubiertos por este Código deben mantener una comunicación siempre respetuosa, clara y colaborativa. Esto incluye la escucha activa, la expresión cordial, evitar el lenguaje ofensivo, discriminatorio o agresivo, y buscar la construcción conjunta de soluciones. Independiente de la forma de interacción, la comunicación debe ser transparente, objetiva y regida por la buena fe y el respeto mutuo, promoviendo un entorno seguro, acogedor y libre de conflictos innecesarios.

Se entiende por terceros todas las personas físicas o jurídicas que tienen relación con SENIOR, ya sean proveedores, clientes, socios de servicio, socios comerciales o canales de distribución.

Este Código debe aplicarse de forma integrada con las demás políticas y normas internas de SENIOR, es así un documento fundamental para garantizar nuestras operaciones, conquistas y reputación.



Si tiene alguna pregunta sobre la interpretación y aplicación de este Código, entre en contacto con el área de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento a través del correo electrónico

compliance@senior.com.br

◀ Nuestra marca, activos y propiedad intelectual ▶

En SENIOR, el uso de los bienes, recursos y activos corporativos debe ser siempre responsable, consciente y centrado en las actividades de la empresa. Los equipos, herramientas, sistemas y demás recursos existen para garantizar nuestra eficiencia operativa, la continuidad de nuestro negocio y la integridad organizacional.

Valoramos, en especial, nuestra propiedad intelectual, ya que estos activos son estratégicos y deben ser protegidos por todos, porque sustentan nuestra competitividad e impacto en el mercado

Se entiende por propiedad intelectual todas las marcas comerciales, innovaciones, mejoras, capacitaciones, procesos, procedimientos, productos, proyectos, modelos, metodologías e información financiera, comercial o de mercado, ideas, conocimientos técnicos, fuentes, plataformas o cualquier otra actividad no material desarrollada dentro de la empresa o contratada por esta.

El uso de la Marca SENIOR también requiere atención y responsabilidad. Representa nuestra reputación, historia y conquistas, y debe aplicarse con cuidado, de acuerdo con las directrices oficiales disponibles en el manual de marca. Si tiene alguna pregunta sobre el uso correcto de la marca o de cualquier activo institucional, consulte al departamento de Marketing.



◁ Rol del Liderazgo ▷

En SENIOR, reconocemos que el liderazgo desempeña un papel fundamental en la construcción y el sostenimiento de una cultura ética, integral y responsable. Esperamos que nuestros líderes sean protagonistas de un modelo de gestión que aúne la coherencia entre el discurso y la práctica, y traduzca los valores en acciones concretas en la vida cotidiana.

Más que liderar equipos, un líder inspira con el ejemplo, influye en los procedimientos y fortalece la confianza en las relaciones. Su rol proactivo es crucial para promover entornos positivos, seguros, respetuosos e inclusivos en cada decisión, conversación y elección, donde la ética no sea solo un principio, sino una práctica constante. Así es como se inspira la confianza, se promueve el compromiso y se fortalece la credibilidad de SENIOR.



El verdadero liderazgo también se expresa en la capacidad de promover la colaboración entre áreas, rompiendo barreras y fomentando la construcción de soluciones conjuntas. En un SENIOR donde las personas y los equipos se interconectan y el apoyo es mutuo, la innovación florece y los resultados se tornan más consistentes. Por lo tanto, esperamos que nuestros líderes fomenten de forma activa la cooperación, valoren la diversidad de perspectivas y construyan vínculos entre los diferentes equipos, convirtiendo la interacción humana en una fortaleza de nuestro negocio y una ventaja competitiva sostenible

También es responsabilidad del liderazgo actuar de forma preventiva, al tratar de evitar conflictos y proteger la reputación de la organización. Esta atención es inseparable de la comprensión de que los resultados solo son sostenibles cuando la confianza y la ética son sus bases.

ÍNDICE

01	CÓMO EMPODERAMOS A LAS PERSONAS	09
02	CÓMO IMPULSAMOS NUESTRO NEGOCIO	17
03	DONACIONES Y PATROCINIOS	25
04	BRINDIS, REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDADES	27
05	SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR	29
06	SOSTENIBILIDAD Y DERECHOS HUMANOS	31
07	CANAL DE DENUNCIAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS	33
08	DUDAS Y CONTROL DE REVISIONES	35

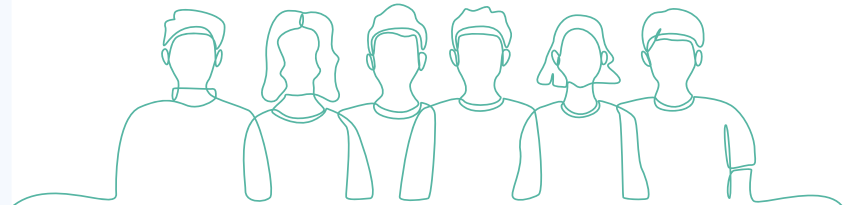


01

◀ CÓMO EMPODERAMOS A LAS PERSONAS ▶

Resumen del capítulo

- \ Relación con empleados, proveedores, socios, competidores y la comunidad.
- \ Conflicto de intereses.





Creemos que cada persona es protagonista de su propia transformación.

Empoderamos a las personas para que se apropien de sus propias historias, con la libertad de explorar ideas, la autonomía para tomar decisiones y la valentía de innovar. Creamos un entorno que estimula el aprendizaje continuo, el desarrollo con propósito y la construcción de soluciones que generan un impacto real.

Fomentamos la experimentación responsable, sin miedo a equivocarnos, porque entendemos que el aprendizaje es parte de la evolución.

Somos proactivos y autónomos, preparados para tomar decisiones conscientes, enfocados en resultados y alineados con nuestros valores.

Valoramos la ética como la base de cada decisión, al construir relaciones de confianza que generan un impacto positivo y duradero. Entendemos que la simplicidad es una fuerza transformadora, capaz de abrir caminos creativos y hacer posible lo que parecía complejo.

Ampliamos horizontes y construimos futuros más humanos, innovadores y sostenibles, porque cada talento florece cuando encuentra propósito, libertad y espacio para crecer con autenticidad.



Entorno laboral ético y seguro



SENIOR cree en la importancia de la libertad individual, por eso trata a las personas con dignidad, y permite su crecimiento profesional y personal.

Creemos que un entorno laboral positivo es fundamental para que las personas y los equipos alcancen su máximo potencial. Este entorno se basa en el respeto mutuo, la valoración de las diferencias y un compromiso constante con la dignidad de cada persona.

No toleramos comportamientos ni prácticas abusivas, acoso moral, acoso sexual, conducta sexual inapropiada, persecución, abuso de poder, agresión física o verbal, amenazas ni ninguna forma de discriminación, ni entre empleados ni con terceros en nuestras relaciones. Estos comportamientos erosionan el clima organizacional, debilitan la confianza y comprometen la salud y el bienestar de las personas. Además de violar valores éticos fundamentales, estas actitudes reducen la productividad, perjudican la calidad de los servicios y ponen en peligro la reputación de SENIOR.

Promover un entorno laboral ético implica actuar de forma preventiva, identificar señales de falta de respeto y actuar para garantizar que los conflictos no degeneren en situaciones de violencia o exclusión. Es responsabilidad de todos, y especialmente de la dirección, garantizar que el espacio sea seguro, inclusivo y libre de prácticas abusivas.

Un entorno saludable es aquel en el que las personas se sienten seguras para expresarse libremente, colaborar con confianza y desarrollar sus talentos sin miedo, vergüenza, juicio ni discriminación. La aceptación, la empatía y la integridad son valores que guían nuestras relaciones diarias y garantizan la sostenibilidad de nuestro crecimiento

Enfatizamos: respetarnos mutuamente no es solo una regla, es la esencia de nuestra forma de trabajar. Y solo así podemos construir una cultura sólida, capaz de generar resultados duraderos y, sobre todo, proteger lo que más valoramos: nuestra gente.

La contribución de cada persona es fundamental para las actividades de SENIOR, por lo que es esencial mantener un ambiente de trabajo basado en el respeto, la empatía, la colaboración, la verdad, la solidaridad y la valentía.

Todos los conceptos importantes sobre este tema deben consultarse en DA.333 Glosario de términos aplicados al cumplimiento normativo.



Relación con clientes

Nuestra relación con nuestros clientes debe basarse en la confianza, el respeto y el compromiso a largo plazo. Cada empleado debe demostrar, en todas sus interacciones, los valores que definen a SENIOR: ética, innovación, valorización de las personas, calidad, orientación al cliente y maximización de resultados.

Actuamos con integridad, garantizamos la confidencialidad de la información que se nos confía y la fiabilidad de las soluciones que ofrecemos. Nuestro objetivo es establecer vínculos sólidos, respaldados por soluciones que satisfagan los diversos desafíos de nuestros clientes, impulsen sus negocios y fortalezcan la colaboración a lo largo del tiempo.

Más que sencillamente cumplir expectativas, buscamos superarlas, promoviendo experiencias que generen valor real. Actuamos con una visión consultiva, identificamos oportunidades de fidelización, expansión de relaciones y entregamos soluciones integrales que contribuyan al crecimiento sostenible de nuestros clientes. Construimos relaciones basadas en la transparencia, la profesionalidad y la obtención de resultados consistentes.

Relación con proveedores

SENIOR establece alianzas con sus proveedores basadas en criterios de ética, integridad, legalidad y alineamiento con nuestros valores. Exigimos el cumplimiento de la legislación laboral, ambiental, social, de salud y seguridad, la Ley Anticorrupción, la Ley General de Protección de Datos (LGPD), las normas de seguridad de la información, las normas de propiedad intelectual, la competencia leal y cualquier ley aplicable a la empresa y a la sociedad.

La selección y supervisión de proveedores considera no solo aspectos técnicos, sino también su reputación, acciones legales y conducta ética. Para SENIOR, los proveedores son una extensión de nuestras operaciones y, por lo tanto, deben reflejar los mismos estándares de ética, calidad y responsabilidad.

Ningún empleado o accionista debe tener participación directa o indirecta en una empresa que suministre bienes o servicios o realice negocios con SENIOR, salvo autorización previa de un organismo competente.



Los profesionales que tengan una relación laboral con SENIOR no pueden ser contratados como proveedores ni prestar servicios distintos a los derivados de la relación laboral.



Relación con aliados de servicios, aliados de negocios o canales de distribución

En SENIOR, entendemos que nuestra reputación y la fortaleza de nuestra marca dependen no solo de la conducta de nuestros empleados directos o proveedores, sino también del comportamiento de todos aquellos que nos representan o actúan en nuestro nombre.



Creemos que nuestra presencia en el mercado debe construirse sobre bases sólidas de confianza y responsabilidad compartida. Por lo tanto, al igual que con nuestros proveedores, seleccionamos y supervisamos a nuestros aliados de servicio (firmas consultoras y sus consultores), aliados comerciales o canales de distribución con base en criterios que consideran no solo aspectos técnicos, sino también su reputación, acciones legales y conducta ética.

Aunque tienen naturalezas contractuales distintas, todos estos profesionales y organizaciones forman parte integral de nuestro ecosistema y ejercen influencia sobre los clientes, el mercado y la sociedad. Por lo tanto, esperamos de ellos el mismo estándar de transparencia, respeto a las personas, cumplimiento legal y alineación con los valores que guían nuestras prácticas internas. Les exigimos que cumplan con las leyes laborales, ambientales, anticorrupción, LGPD (Ley General de Protección de Datos de Brasil), seguridad de la información, prevención de la piratería, propiedad intelectual y competencia leal.

Por lo tanto, esperamos que todos nuestros aliados de servicio (empresas consultoras y sus consultores), aliados comerciales o canales de distribución cumplan con las normas establecidas en este Código de Ética y Conducta, garantizando que sus acciones estén en consonancia con los valores de SENIOR. La alineación de comportamientos es esencial para preservar nuestra cultura, consolidar la confianza del mercado y seguir construyendo una trayectoria basada en la innovación.



Relación con la competencia

SENIOR desarrolla su actividad en el mercado con base en el principio de competencia leal, previsto en la Constitución Federal y regulado por la Ley n.º 12.529/2011, que estructura el Sistema Brasileño de Defensa de la Competencia. Esto significa que respetamos el trabajo de nuestros competidores y competimos éticamente, buscando la preferencia del cliente a través de la calidad, la innovación y la fiabilidad de nuestras soluciones.

Queda expresamente prohibido que cualquier empleado adopte prácticas que dañen la reputación o difamen la imagen de la competencia, así como realizar declaraciones deliberadamente engañosas sobre sus productos o servicios. Asimismo, está prohibido obtener información de mercado o estratégica de la competencia por medios ilícitos, lo que constituye espionaje industrial, violación de la propiedad intelectual o incumplimiento de la confidencialidad.

Las conductas caracterizadas como violaciones del orden económico, como acuerdos para fijar precios, división del mercado, manipulación de licitaciones, abuso de posición dominante o cualquier práctica que restrinja la libre competencia, también son inaceptables. Dichas conductas, además de violar los valores de SENIOR, están sujetas a sanciones administrativas, civiles y penales según la legislación brasileña.

Por tanto, reafirmamos que competir de forma justa y transparente es esencial para nuestra credibilidad, para la sostenibilidad del mercado en el que operamos y para preservar la confianza de nuestros clientes, socios y la sociedad.

Relación con la comunidad

SENIOR sabe que su rol en la sociedad va más allá de los negocios. Por esto, valoramos nuestra relación con la comunidad y reconocemos la importancia de contribuir al desarrollo social. Este compromiso se refleja en iniciativas que promueven la educación, la inclusión social, el bienestar y la ciudadanía, siempre en consonancia con nuestros valores y la ética en nuestra gestión empresarial.



Relación con agentes públicos

SENIOR se relaciona con agentes públicos con base en la ética, la transparencia y el respeto a la legislación vigente, en especial la Ley Anticorrupción (Ley n.º 12.846/2013).

Nuestras relaciones con agentes públicos deben llevarse a cabo solo en el marco de un mandato oficial y estrictamente institucional, con base en la ética, la transparencia y la integridad, de conformidad con la ley, evitando cualquier práctica que pueda interpretarse como corrupción, tráfico de influencias o conflicto de intereses.

De acuerdo con la normativa legal vigente, tenemos expresamente prohibido recibir, ofrecer, prometer o autorizar, directamente o a través de terceros, cualquier ventaja indebida de cualquier naturaleza, ya sea en dinero, bienes o servicios de valor, a funcionarios, partidos políticos, candidatos a cargos públicos o cualquier persona políticamente expuesta, o a terceros, en Brasil o en el extranjero, con la intención de obtener un beneficio personal o para SENIOR, ya sea para influir en decisiones, obtener favores, agilizar procesos o garantizar beneficios comerciales.

Por favoritismo, nos referimos a cualquier intento de influir en un acto o decisión de un funcionario en el ejercicio de sus funciones, como, por ejemplo, la emisión de licencias o autorizaciones públicas, el despacho aduanero, la firma o prórroga de contratos con entidades públicas, la participación en inspecciones, la toma de decisiones sobre la adquisición de espacios publicitarios, entre otros.

Bajo ninguna circunstancia se podrán ofrecer ni conceder beneficios o cortesías a funcionarios y sus familiares, ni a terceros que actúen en su nombre, con el objetivo de influir en decisiones públicas a favor de los intereses de SENIOR. Para más información, consulte la política interna PL014 – Política Anticorrupción y PL028 – Política de Brindis, Regalos, Entretenimiento y Hospitalidades. En caso de duda sobre interacciones, situaciones relacionadas con procesos de licitación, contratos administrativos, auditorías o eventos institucionales con funcionarios, consulte al área de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento.



Conflictos de Interés

Un conflicto de interés se produce cuando los objetivos o intereses personales, financieros o profesionales de una persona o grupo pueden interferir, o parecer interferir, en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones en SENIOR.

Las situaciones que representen posibles conflictos de interés deben reportarse al área de Cumplimiento, según lo dispuesto en la Política de Prevención de Conflictos de Interés (PL XX), mediante un formulario específico. Algunos ejemplos son:

- A** \Uso indebido de información confidencial, estratégica o privilegiada;
- B** \Compartir información interna sin autorización previa (Relaciones con Inversores, Legal, Cumplimiento y Seguridad de la Información);
- C** \Divulgación de datos que comprometan la integridad, la seguridad o la reputación de la empresa;
- D** \Obtener beneficios personales a través del cargo desempeñado en la empresa;
- E** \Relaciones de parentesco o afectivas con terceros o compañeros subordinados;

F \Participar en decisiones que involucren a personas con vínculos personales (de parentesco);

G \Empleados/accionistas/directores/miembros del consejo que sean o hayan sido Funcionarios o Personas Expuestas Políticamente (PEP), así como relaciones de parentesco o afectivas con Funcionarios o PEP;

H \Actividades externas que entren en conflicto con la actividad principal de la empresa o del empleado;

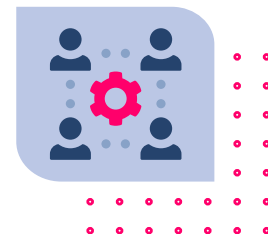
I \Utilizar los recursos de la empresa para fines personales;

J \Participación accionaria en terceros;

K \Ser socio de empresas que mantengan relaciones comerciales o de colaboración con Senior (proveedores, clientes, socios o canales de distribución).

SENIOR espera que todos actúen con imparcialidad, profesionalismo y total alineamiento con sus valores. Cualquier situación en la que intereses personales, propios o de terceros, puedan influir en las decisiones o comprometer la integridad del negocio debe ser reportada de inmediato al área de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento.

Está prohibido utilizar el puesto, la función o el prestigio en SENIOR para obtener ventajas indebidas, ya sean económicas o de otro tipo.





02

◀ CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO NEGOCIO ▶

Resumen del capítulo

- \ Privacidad de datos e información privilegiada.
- \ Rendición de cuentas, transparencia y corrupción.
- \ Uso de inteligencia artificial.





Cumplimiento de la legislación

Quienes realicen actividades en nombre o para SENIOR deben, en todo momento, cumplir con las leyes y normativas, especialmente las relacionadas con la lucha contra la corrupción, la privacidad de datos, la competencia leal, la seguridad de la información y la prevención del fraude, la piratería, el blanqueo de capitales y el trabajo forzoso.

Se debe tener especial cuidado en los sectores donde la legislación esté en evolución o ampliación para cubrir situaciones no contempladas antes.

También deben respetar y cumplir las políticas de exportación y las sanciones económicas, así como todas las leyes vigentes en el país donde operan. Esto incluye las leyes y normativas relativas a embargos comerciales y sanciones económicas, controles de exportación, leyes antiboicot, seguridad de la carga, clasificación y evaluación de las importaciones, marcado del producto/país de origen y acuerdos de libre comercio.

Todos los profesionales deben estar siempre al día con la legislación que los vincula directa o indirectamente con SENIOR, ya sea por su actividad, formación o ubicación, sin perjuicio de las leyes que afectan a la comunidad en su conjunto.





Prevención a actos de Corrupción, Fraude y Blanqueo de Capitales

La corrupción perjudica la economía, obstaculiza el desarrollo empresarial y crea un entorno propicio para prácticas inapropiadas que socavan la confianza pública. Las empresas éticas son más valoradas en el mercado, atraen inversiones y construyen relaciones sostenibles. Por lo tanto, SENIOR adopta una postura firme contra cualquier forma de corrupción y espera que todos sus empleados, socios y proveedores de servicios actúen con la misma responsabilidad e integridad.

SENIOR no tolera la práctica de la corrupción bajo ninguna circunstancia. Cualquier situación que pueda caracterizarse como tal será analizada por el Comité Riscos e Compliance, sometiendo a los involucrados a las sanciones internas aplicables, sin perjuicio de las sanciones previstas por la ley.



Bajo ninguna circunstancia se permite pagar, ofrecer, solicitar o recibir sobornos, comisiones ilegales o cualquier ventaja indebida, ya sea en Brasil o en el extranjero, incluso si se alega que es necesaria para el desempeño de las actividades. Dichas prácticas ponen en peligro no solo a SENIOR, sino también la integridad personal de quienes las adoptan.

Enfatizamos que la integridad debe guiar todas nuestras relaciones, ya sea con clientes, proveedores, socios, competidores o agentes públicos o privados. Solo así podremos preservar la credibilidad que hemos construido y consolidar a SENIOR como una empresa ética, sólida y confiable en el mercado en el que operamos.

Además, la manipulación de información, el uso indebido de recursos o la ocultación del origen de los fondos son prácticas ilegales que comprometen la integridad de la empresa y pueden generar graves consecuencias legales y reputacionales. Es obligación de todos estar atentos a cualquier indicio de irregularidades, como transacciones inusuales, documentos inconsistentes o comportamientos sospechosos.



¿Cómo se produce la corrupción?

(Para maiores informações, consulte a PL041 Política Anticorrupção.)

Todos los conceptos importantes sobre este tema deben consultarse en la DA.333 Glosario de términos aplicados al cumplimiento normativo.



Privacidad y Protección de los datos personales

La protección de los datos personales no es solo una obligación legal, sino también un compromiso ético y estratégico de SENIOR. La forma en que manejamos los datos refleja directamente nuestra responsabilidad con los empleados, clientes y socios, además de impactar en la confianza del mercado.

SENIOR adopta medidas técnicas y organizativas para proteger los datos personales de empleados, prestadores de servicios, proveedores, clientes y socios, de conformidad con la legislación aplicable, en particular la Ley General de Protección de Datos (Ley n.º 13.709/2018 – LGPD) y las directrices de la ANPD (Agencia Nacional de Protección de Datos), según lo establecido en la PL003 – Política de Protección de Datos.

SENIOR ha designado un Delegado de Protección de Datos (DPD), que actúa como canal de comunicación entre la empresa, los titulares de los datos y la ANPD (Autoridad Nacional de Protección de Datos de Brasil), además de orientar y supervisar el cumplimiento de la privacidad. Las consultas sobre el tratamiento de datos, el ejercicio de derechos (acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad, entre otros) y las solicitudes de los titulares de los datos deben dirigirse al Delegado de Protección de Datos o al Departamento Jurídico a través de los canales oficiales de SENIOR:



encarregado@senior.com.br

Confidencialidad de la Información Comercial (Seguridad de la Información)

En SENIOR, la protección de la información comercial es esencial para garantizar la continuidad del negocio, la confianza del mercado y la seguridad de todos. La información confidencial, estratégica, comercial, financiera, tecnológica o de cualquier otra índole que no se haya divulgado públicamente debe ser tratada con absoluta confidencialidad por todos.

Es responsabilidad de todos proteger la información sobre el negocio, las actividades, los proyectos, los resultados, los datos personales y cualquier activo intangible de SENIOR, evitando compartirla sin autorización con terceros, la competencia o la prensa. La divulgación involuntaria o no autorizada de información relevante, confidencial, material o privilegiada, comunicada a cualquier persona u organismo antes de su divulgación al mercado, debe ser informada de inmediato al Responsable de Relaciones con Inversores y al área competente, para que se tomen las medidas oportunas.



SENIOR adopta normas claras de seguridad de la información que todos deben seguir, tal como se establece en la PL040 - Política de Seguridad de la Información.



Información privilegiada e Insider Information

La información privilegiada es aquella que, de hacerse pública, podría influir de modo significativo en las decisiones de los inversores o afectar el precio y el volumen de negociación de los valores emitidos por SENIOR o sus sucursales.

La legislación brasileña prohíbe explícitamente a empleados, directores, accionistas, administradores o cualquier persona con acceso a dicha información su uso para su propio beneficio o el de terceros. Por tanto, no se permite negociar, directa o indirectamente, acciones, debentures, derechos de suscripción ni ningún valor de SENIOR con base en información privilegiada, ni transmitir dicha información a terceros antes de su divulgación oficial.

El incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a sanciones administrativas, civiles y penales, según lo dispuesto en la legislación aplicable.

Se debe observar la normativa legal y reglamentaria vigente en la materia, así como la Política de Divulgación de Actos o Hechos Relevantes de la Compañía y la Política de Negociación de Valores de la Compañía, o cualquier instrucción u orientación de la Compañía al respecto, publicadas en el sitio web de SENIOR.

Precauciones contra la piratería

SENIOR repudia cualquier forma de piratería.

Queda rigurosamente prohibido adquirir, utilizar o vender productos, componentes, software, servicios o contenido falsificados, adulterados o de origen ilícito.

La piratería compromete la calidad, la seguridad y la fiabilidad de nuestros procesos, además de generar riesgos legales y financieros para la Empresa. Todos los empleados deben garantizar que solo se utilicen bienes, soluciones y tecnologías legítimos en sus actividades, salvaguardando así la propiedad intelectual, la integridad del mercado y la reputación de SENIOR.



Responsabilidad financiera y transparencia

Los principios de SENIOR incluyen: registrar, mantener y presentar con precisión la documentación empresarial, incluyendo, entre otros, contabilidad financiera, informes de calidad, registros de tiempo, informes de gastos y presentaciones a clientes o autoridades reguladoras, cuando corresponda.

Adoptamos las mejores prácticas contables aplicables a grandes empresas y sociedades anónimas (Sociedades Anónimas), de conformidad con la Ley 6.404/1976 y los pronunciamientos del CPC (Comité de Pronunciamientos Contables).

Todos los registros contables, financieros, comerciales y operativos de SENIOR deben reflejar con precisión las operaciones realizadas. La responsabilidad de la integridad de esta información recae en todas las áreas y personas que producen o proporcionan datos, sin limitarse a los equipos de contabilidad y finanzas.

Las transacciones deben registrarse de forma completa y precisa, en el período contable correcto y siempre respaldadas por la documentación adecuada. Queda expresamente prohibido falsificar, omitir o manipular registros con el fin de alcanzar objetivos, alterar resultados o eludir obligaciones legales y fiscales. La transparencia y la veracidad de la información son pilares de nuestra conducta ética y responsable.



Para garantizar la trazabilidad, nuestros pagos solo se realizan a quienes han suministrado bienes o servicios legítimamente en el país donde el proveedor opera. No se toleran prácticas como la evasión fiscal, el fraude ni el incumplimiento de las regulaciones fiscales y monetarias.



Uso de redes sociales y manifestaciones político-partidistas

SENIOR espera que la presencia de sus empleados en redes sociales y en el lugar de trabajo se base en el respeto, la civilidad y el cumplimiento de la legislación vigente. está sujeto a las normas de este Código y a las directrices definidas por las áreas de Marketing y Comunicación Interna. La creación de perfiles o páginas en nombre de SENIOR solo se podrá realizar con autorización expresa y de acuerdo con estas directrices.

En SENIOR, valoramos la libertad de expresión y el respeto mutuo.

Es natural que los empleados compartan sus opiniones personales en sus perfiles, siempre que lo hagan de forma responsable y respetuosa.

Es importante recordar que, al expresarse públicamente, los empleados deben evitar cualquier asociación indebida con la imagen de SENIOR. Las menciones a compañeros también deben hacerse de forma ética y cordial, preservando la dignidad, la privacidad y las buenas relaciones entre todos.

Respetamos la diversidad de pensamientos, creencias y opiniones. Como empresa independiente y laica, mantenemos una postura neutral respecto a expresiones políticas, religiosas o ideológicas. Por lo tanto, no está permitido utilizar el nombre, la marca, las instalaciones ni los canales de SENIOR para este tipo de expresión. También es importante evitar asociar perfiles personales, ni siquiera indirectamente, con cargos que puedan interpretarse como representativos de SENIOR.

Creemos que el debate es saludable en la medida en que promueve una democracia basada en el respeto a la diversidad de ideas. Sin embargo, la empresa también reconoce que la elección partidista es individual y, por lo tanto, mantiene una postura neutral y fomenta la misma imparcialidad entre los empleados en el lugar de trabajo.

Nuestro compromiso es mantener un entorno profesional pluralista, ético y acogedor, guiado por el respeto y la neutralidad institucional. Valoramos la diversidad de opiniones individuales, garantizando que se reconozcan y nunca se confundan con la postura oficial de SENIOR.



Uso de la Inteligencia Artificial

El uso de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) en SENIOR debe ser **amplio, constante y responsable**, y siempre en coordinación previa con las áreas de Seguridad de la Información y Tecnologías de la Información.

Es responsabilidad de todos garantizar la seguridad de los entornos utilizados, garantizando la confidencialidad de los datos, el secreto de la información corporativa y la preservación de la reputación de SENIOR.

El uso indebido de la IA puede exponer a la empresa a riesgos legales, operativos, de seguridad y de reputación, y cualquier aplicación que no cumpla con los criterios técnicos y éticos y las directrices internas vigentes está prohibida.

Los resultados, textos, análisis o recomendaciones generados con el apoyo de herramientas de IA deben ser revisados y validados por un profesional humano, y la IA no puede considerarse una fuente de información definitiva, oficial ni autónoma.

Está prohibido insertar, compartir o procesar datos confidenciales, personales, estratégicos o de clientes en plataformas de IA que no estén expresamente autorizados por las áreas competentes.



Para obtener información detallada sobre este tema, consulte la Política de Inteligencia Artificial de PL101 – SENIOR.



03

< DONACIONES Y PATROCINIOS >

Resumen del capítulo

\ Cómo llevar a cabo acciones de donación y patrocinio.





01
CÓMO EMPODERAMOS
A LAS PERSONAS

02
CÓMO IMPULSAMOS
NUESTRO NEGOCIO

03
**DONACIONES Y
PATROCINIOS**

04
REGALOS, OBSEQUIOS,
ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

05
SALUD, SEGURIDAD
Y BIENESTAR

06
ESG (AMBIENTAL, SOCIAL
Y DE GOBERNANZA) Y
DERECHOS HUMANOS

07
CANAL DE DENUNCIA Y
MEDIDAS DISCIPLINARIAS

08
PREGUNTAS Y CONTROL
DE REVISIONES

26

SENIOR reconoce su rol activo en la sociedad y el entorno empresarial. Por tanto, podrá realizar y recibir donaciones o patrocinios alineados con sus valores, propósito y compromiso con el desarrollo sostenible.

Estas iniciativas podrán centrarse en la responsabilidad social y el apoyo a la comunidad, , así como en alianzas estratégicas que promuevan la innovación, la cultura y la educación. Todas las acciones deben respetar criterios éticos, estar alineadas con los valores de SENIOR, someterse a evaluaciones de riesgos, seguir el proceso interno de aprobación y no pretender influir en las decisiones de funcionarios.

La transparencia y la integridad son fundamentales para garantizar que estas prácticas fortalezcan nuestra reputación y generen un impacto positivo dentro y fuera de la organización.

No se permite realizar patrocinios ni donaciones de carácter político a candidatos, partidos políticos o asociaciones vinculadas a ellos, en nombre de SENIOR.





04

< BRINDIS, REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDADES >

Resumen del capítulo

\ Cómo gestionar la recepción y entrega de regalos y artículos promocionales.





Ofrecer y recibir brindis, obsequios, viajes, eventos, congresos, cursos y otras hospitalidades puede constituir favoritismo indebido, soborno, pagos de facilitación o corrupción entre las partes en una transacción comercial. Por esto, se considerarán habituales solo los que cumplan con las condiciones estipuladas en la Política de brindis, regalos, entretenimiento y hospitalidades PL028.

Los brindis y regalos otorgados por SENIOR o recibidos por Empleados, Miembros del Consejo, Gerentes o Representantes deben ser institucionales, preferible que tengan el logotipo de la empresa, sin valor comercial ni simbólico, y nunca deben tener el propósito real o presunto de influir en decisiones, obtener ventajas indebidas o comprometer la integridad e imparcialidad de las relaciones.

El límite máximo para ofrecer y recibir regalos es equivalente al 40% del sueldo mínimo vigente.

Ofrecer y recibir hospitalidades y entretenimiento debe efectuarse de modo transparente y moderado, alineado con los intereses de SENIOR, sin ninguna expectativa de reciprocidad, favoritismo ni influencia en las decisiones comerciales.

Todos los artículos recibidos se consideran propiedad de la empresa, incluso si están dirigidos nominalmente a empleados, No se permite recibir artículos en nombre de terceros, familiares o amigos. La entrega de cualquier artículo debe realizarse exclusivamente a las direcciones oficiales de SENIOR.



En caso de duda sobre la idoneidad, el valor o las circunstancias de la recepción, las personas involucradas deben consultar con el área de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento.



compliance@senior.com.br



05

< SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR >

Resumen del capítulo

- \ Salud y bienestar.
- \ Entorno laboral.





Trabajamos por crear un entorno donde cada empleado pueda desempeñar sus funciones de forma sana y segura, sin exponerse a factores que comprometan su integridad. En este sentido, el consumo, la posesión o la actividad bajo los efectos del alcohol y las drogas está prohibido en todas las actividades relacionadas con SENIOR, ya que estas prácticas afectan de modo directo la concentración, el discernimiento y la seguridad colectiva.

Cuidar la salud es una responsabilidad tanto individual como colectiva. Por tanto, fomentamos actitudes conscientes, el uso adecuado de los recursos disponibles y la búsqueda de apoyo siempre que sea necesario, para construir juntos un entorno laboral que respete los límites, promueva el equilibrio y garantice las condiciones para que cada persona desarrolle su potencial de forma plena y sostenible.

El bienestar va más allá de la ausencia de riesgos físicos o para la salud; implica crear un entorno donde todos se sientan respetados, valorados y motivados. Esto incluye promover relaciones de confianza, empatía, escucha activa, cooperación y un equilibrio entre la vida profesional y personal, así como valorar la diversidad y la inclusión.

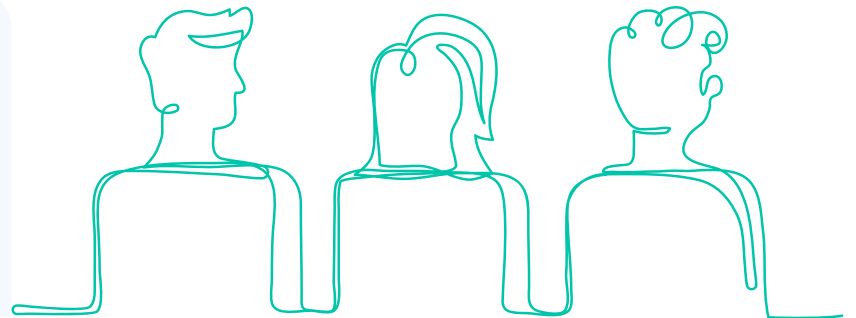
Se espera que todos los empleados contribuyan a una cultura organizacional acogedora, libre de discriminación, acoso, violencia o cualquier forma de falta de respeto, que fortalezca el compromiso, reduzca el estrés e inspire orgullo de pertenencia.

06

< SOSTENIBILIDAD Y DERECHOS HUMANOS >

Resumen del capítulo

\ Cómo gestionamos la diversidad y el impacto ambiental.





01
CÓMO EMPODERAMOS
A LAS PERSONAS

02
CÓMO IMPULSAMOS
NUESTRO NEGOCIO

03
DONACIONES Y
PATROCINIOS

04
REGALOS, OBSEQUIOS,
ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

05
SALUD, SEGURIDAD
Y BIENESTAR

06
**ESG (AMBIENTAL, SOCIAL
Y DE GOBERNANZA) Y
DERECHOS HUMANOS**

07
CANAL DE DENUNCIA Y
MEDIDAS DISCIPLINARIAS

08
PREGUNTAS Y CONTROL
DE REVISIONES

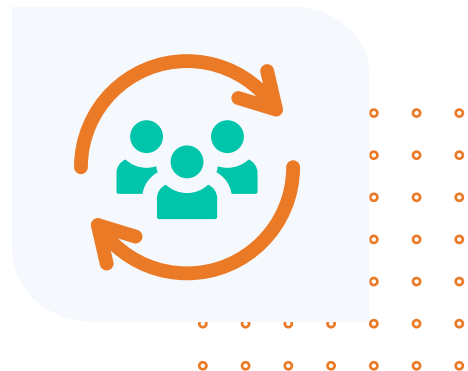
32

SENIOR invierte en la integración de temas de sostenibilidad, gobernanza y responsabilidad social en sus operaciones.

Valoramos la diversidad y entendemos que un entorno inclusivo aporta a las buenas relaciones y a la creación de nuevas ideas.

Tratamos de reducir el impacto ambiental, con el cumplimiento de la legislación vigente, respeto por los derechos humanos y laborales, y mantenimiento de prácticas de cumplimiento alineadas con nuestra etapa de madurez.

Nos centramos en adoptar prácticas sencillas, claras y responsables que contribuyan a fortalecer la confianza de todas las personas con las que interactuamos. Para esto, primamos por una evolución consistente y coherente, aprendiendo y mejorando de modo constante, para que estas acciones no sean solo proyectos, sino que se integren de forma natural en las operaciones cotidianas de la empresa.





07

< CANAL DE DENUNCIAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS >

Resumen del capítulo

Principios del canal:

- \ Imparcialidad
- \ Independencia
- \ Confidencialidad
- \ Secreto
- \ Anonimato
- \ No represalias





01
CÓMO EMPODERAMOS
A LAS PERSONAS

02
CÓMO IMPULSAMOS
NUESTRO NEGOCIO

03
DONACIONES Y
PATROCINIOS

04
REGALOS, OBSEQUIOS,
ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDAD

05
SALUD, SEGURIDAD
Y BIENESTAR

06
ESG (AMBIENTAL, SOCIAL
Y DE GOBERNANZA) Y
DERECHOS HUMANOS

07
**CANAL DE DENUNCIA Y
MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

08
PREGUNTAS Y CONTROL
DE REVISIONES

34

En SENIOR, actuar con integridad es una conducta esperada, valorada e indispensable. Todos tienen el deber de garantizar el cumplimiento de este Código de Ética y Conducta, las políticas internas y la legislación vigente.

Cualquier situación que sea o parezca ilegal, poco ética o inapropiada, como corrupción, fraude, acoso, discriminación o conflicto de intereses, entre otras, debe denunciarse a través del Canal de Denuncias. La denuncia puede ser anónima o identificada, a discreción del denunciante; y puede ser realizada por cualquier persona, incluso si no es la víctima ni presenció los hechos.

Canales de información para personas mayores

 E-chat

 + 55 11 4780-6110

 denuncia.senior@resguarda.com

 0 800 891 463



Horario de atención de 8:00 a 22:00 - Op. 1 Operador | Op. 2 Mensaje grabado

Las denuncias serán gestionadas con discreción, seguridad, seriedad, imparcialidad y confidencialidad por el área de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento.

Denunciar conductas poco éticas o el incumplimiento de normas y leyes es fundamental para el éxito de SENIOR y, además, constituye un comportamiento esperado y valorado.

No se tolerarán represalias contra una persona que haya presentado una denuncia de buena fe y con la convicción razonable de que se ha producido, se está produciendo o se producirá una infracción de este Código.

El incumplimiento de este Código implica, según el caso y a discreción exclusiva de SENIOR, medidas disciplinarias, rescisión del contrato o sanciones aplicables, como: (i) amonestación verbal; (ii) amonestación escrita; (iii) suspensión con o sin pérdida de sueldo; (iv) despido con o sin causa; o (vi) acciones legales.

La aplicación de sanciones por infracciones al Código de Ética y Conducta se evaluará caso por caso y deberá suponer: (i) la naturaleza y la gravedad de la infracción; (ii) el cargo y las responsabilidades del infractor; (iii) sus antecedentes y circunstancias atenuantes; (iv) los medios empleados y los fines deseados; (v) los riesgos implicados; y (vi) las posibles consecuencias de la sanción.

SENIOR cuenta con una política interna detallada sobre el Canal de Denuncias, que puede consultarse (PL106).



08

< DUDAS Y CONTROL DE REVISIONES >

Resumen del capítulo

- \ Canal de cumplimiento.
- \ Control de versiones.





En caso de duda, no tome decisiones solo. Entre en contacto con el equipo de Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento por el e-mail:



compliance@senior.com.br

Control de Revisiones

(Cualquier modificación de este Código será aprobada por el Consejo de Administración y adecuadamente comunicada a todos)

REVISIÓN	RAZÓN	FECHA
1.0	CREACIÓN DE DOCUMENTOS	23/12/2014
2.0	REVISIÓN DE TEXTO	23/07/2015
3.0	REVISIÓN DE TEXTO	05/10/2016
4.0	REVISIÓN DE TEXTO	13/12/2016
5.0	REVISIÓN DE TEXTO	15/09/2017
5.1	REVISIÓN DE NOMINACIONES	12/07/2018
5.2	CAMBIO DE CONTENIDO DE LA RELACIÓN CON EL PROVEEDOR	02/06/2021
5.3	REVISIÓN DE TEXTO	21/01/2022
5.4	REVISIÓN DE TEXTO	04/04/2022
5.5	REVISIÓN DE TEXTO	17/11/2025

Elaborado por: Gestión de Riesgos, Controles Internos y Cumplimiento

Clasificación de la información: Uso público

Código del documento: PL029



Senior