

POL 000

Código de Conduta

Maio de 2021

1. Mensagem do Presidente	3
2. Introdução	4
2.1. Crença	4
2.2. Propósito	4
2.3. Princípios de Gestão	4
2.4. Competências	5
3. Compromissos Tegra	5
3.1. Compromisso com a Integridade e Transparência nos Relacionamentos	5
3.1.1. Comunicação Verbal e Escrita	5
3.1.2. Conduta Pessoal	7
3.1.3. Conduta nos Relacionamentos	9
3.1.4. Conflito de Interesses	13
3.1.5. Compromisso com a Sociedade e o Meio Ambiente	13
3.1.6. Compromisso com a Observância Legal e Normativa	15
3.1.7. Compromisso com o Combate e Prevenção à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro e do Financiamento ao Terrorismo	16
3.1.8. Treinamentos Periódicos	18
3.1.9. Compromisso com a Transparência e Gestão do Código	18
3.1.10. Canal Confidencial	19
3.1.11. Medidas Disciplinares	19
3.1.12. Contatos Internos da Tegra Incorporadora	19
4. Macro Fluxo	20
5. Referências	20
6. Instrumentos de Controle	20
7. Alterações e Revogações	20
8. Aprovações	21

Para todos os colaboradores da Tegra.

Fazemos parte de uma empresa global em contínua expansão. Ao longo desses anos, pautados pelos mais altos padrões éticos, buscamos aprimorar cada vez mais os princípios que norteiam nossa conduta, sempre com a finalidade de construir negócios e relacionamentos com base na integridade e no total cumprimento a todas as legislações e regulamentações aplicáveis.

Por essa razão, nossa empresa não tolera nenhum tipo de comportamento antiético.

Neste contexto, o Código de Conduta da Tegra Incorporadora, endossado pela nossa controladora no Brasil (Brookfield Brasil), é uma importante ferramenta de apoio, que define os compromissos a serem assumidos por todos os colaboradores da Tegra. Assim, pedimos que você o leia com atenção, como exercício para a prática de seus conceitos nas suas atividades cotidianas.

Em caso de dúvida, encaminhe suas questões ao seu superior imediato ou à Área de *Compliance* da Tegra Incorporadora.

Contamos com você para seguirmos preservando a reputação que é fundamental para a perenidade do nosso negócio.

Atenciosamente,

Ubirajara Spessotto de Camargo Freitas

Diretor Presidente

Tegra Incorporadora

O Código de Conduta (“Código”) é “um instrumento que reúne diretrizes e normas que exprimem as expectativas de comportamento das pessoas, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos nos momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, de conflitos de interesse da empresa e entre seus empregados” (Instituto Ethos, 2017). Ele se aplica à Tegra Incorporadora S.A. e suas entidades controladas (integral ou parcialmente), que neste documento chamaremos simplesmente por “Companhia” ou “Tegra”.

Ao ingressar na Companhia, leia, preencha e assine o formulário anexo, o qual serve como um reconhecimento formal de que você recebeu, leu e entendeu os Compromissos Tegra relacionados neste Código, bem como irá cumprir com suas disposições.

Todos os membros do Conselho de Administração, Diretoria e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, empregados e demais colaboradores da Tegra (todos em conjunto definidos neste Código como “Colaboradores”) devem reiterar anualmente, através de certificação própria, seu comprometimento com este Código.

2.1. Crença

Nosso negócio é boutique em escala, cada empreendimento tem uma alma.

2.2. Propósito

Criar empreendimentos imobiliários com alma para que as pessoas possam viver melhor.

Para que a nossa crença e o nosso propósito sejam realizados, necessitamos:

- Garantir o funcionamento eficiente das operações;
- Garantir o resultado atual e futuro;
- Identificar, desenvolver e engajar as pessoas;
- Construir negócios e relacionamentos com integridade;
- Identificar e viabilizar as oportunidades de criar empreendimentos com alma;
- Desenvolver, materializar, vender e entregar empreendimentos com alma.

2.3. Princípios de Gestão

Reputação: construir negócios e relacionamentos com integridade. Fazemos o que dizemos;

Excelência: sempre dá para fazer melhor e diferente;

Visão de longo prazo: ganhar sempre sem colocar em risco o resultado de longo prazo;

Meritocracia: valorizar, respeitar e desenvolver as pessoas comprometidas e que geram resultados;

Eficiência: somos obstinados por pontualidade, redução de custo e segurança;

Aval do cliente: queremos que cada cliente seja defensor de nossa marca;

Qualidade: alta qualidade = qualidade adequada;

Orientação por venda: a venda é a razão de ser da nossa Companhia.

2.4. Competências

Integridade: Ser ético, invulnerável e verdadeiro.

Visão de longo prazo com foco em resultados: pensar à frente e fazer acontecer, mobilizar pessoas na busca de resultados contínuos e sustentáveis no longo prazo. É zelar pelo futuro da Companhia.

Paixão e comprometimento pelo trabalho: demonstrar atitude positiva e comprometimento, agindo com alma e paixão, estimulando um ambiente de excelência, eficiência e orgulho de pertencer.

Obstinados pela eficiência: é ser incansável na busca de otimização de recursos. É ser ágil e assertivo para comunicar e realizar, minimizando erros, custos e riscos, entregando sempre no prazo e com a qualidade adequada.

Joga junto: Criar um ambiente único, de integração, transparência e colaboração genuína.

Busca aprendizado: Buscar ativamente seu autodesenvolvimento, bem como a evolução dos demais, criando um ambiente de aprendizagem e progresso contínuo.

Resiliência e flexibilidade: Ser persistente e capaz de adaptar-se a diferentes situações.

Liderança: Entregar, fazer acontecer, engajar e desenvolver pessoas e equipes de alta performance na busca dos resultados da Companhia.

Saiba mais: Conheça melhor a crença, o propósito, os princípios de gestão e competências no book “Cultura e Atitude Tegra”.

3. Compromissos Tegra

3.1. Compromisso com a Integridade e Transparência nos Relacionamentos

3.1.1. Comunicação Verbal e Escrita

Todos os Colaboradores têm a responsabilidade de assegurar que as informações referentes à Tegra sejam divulgadas de uma forma honesta, precisa e de acordo com a legislação aplicável.

É importante assegurar que a nossa comunicação ao público seja: (a) tempestiva; (b) completa, verdadeira e precisa; e (c) consistente e amplamente disseminadas de acordo com todas as exigências legais e regulatórias aplicáveis.

Não é permitido falar em nome da Tegra a menos que esteja autorizado a fazê-lo, inclusive nas redes sociais. Os Colaboradores não podem fazer declarações públicas em nome da Companhia, a menos que tenham sido designados oficialmente como “porta-vozes”. Se algum membro da mídia, analista financeiro, representante governamental ou outro terceiro contatar você solicitando informações, ainda que informalmente, não responda, a não ser que esteja autorizado a fazê-lo.

A Tegra oferece aos Colaboradores acesso a e-mail, internet, telefones (telefones no escritório e, em alguns casos, telefones celulares) e outras formas de comunicação para fins corporativos. Todos os assuntos de negócios que requeiram comunicação eletrônica e/ou escrita devem ser

conduzidos pelo sistema de e-mails da Companhia ou através de outros sistemas oferecidos pela mesma.

Todos os meios de comunicação devem ser usados de forma adequada e profissional. Embora entendamos que às vezes - e de forma limitada - é preciso utilizar essas ferramentas para fins pessoais, as mesmas não devem ser utilizadas excessivamente ou de forma a interferir ou prejudicar o seu trabalho. Utilize as diversas formas de comunicação ou ferramentas de trabalho disponibilizadas pela Tegra de forma adequada e correta.

Ao utilizar os meios de comunicação e ferramentas de trabalho disponibilizados pela Companhia, as informações enviadas ou recebidas são comerciais, por isso sua atividade será monitorada e armazenada a fim de garantir que esses recursos sejam utilizados de forma adequada.

Não é permitido discutir assuntos da Companhia em locais públicos, como elevadores, restaurantes e transporte público ou utilizar telefone ou e-mail pessoal. Não se deve deixar informações de trabalho em salas de reunião ou em lugares públicos, onde outras pessoas possam ter acesso a elas.

Nossas informações e registros são ativos corporativos valiosos e devem ser gerenciados com o devido cuidado. Cada Colaborador deve tomar medidas para proteger as informações de propriedade da Companhia contra sua divulgação, sejam elas consideradas confidenciais ou não. Isso inclui todas as comunicações, registros e quaisquer outros documentos. É sua obrigação proteger essas informações mesmo após você deixar a Companhia.

Durante o período de vínculo com a Companhia, você pode estar envolvido na criação, desenvolvimento ou invenção de propriedade intelectual, o que inclui, mas não está limitado a ideias, conceitos, métodos, processos, invenções, informações confidenciais e segredos comerciais, obras de autoria, marcas registradas, marcas de serviço e design. Toda propriedade intelectual e seus direitos, tais como direitos autorais e patentes, são propriedade da Companhia. É ilegal reproduzir, distribuir ou alterar propriedade intelectual sem permissão expressa de seu proprietário. Exemplos de materiais que podem contar com direitos de propriedade intelectual de terceiros são softwares, livros, áudio ou DVDs, periódicos e revistas. Caberá aplicação de medida disciplinar ao Colaborador que infringir essas regras.

Todos são responsáveis por colaborar com a Companhia e por fornecer toda a assistência necessária, incluindo o preparo e a execução de toda a documentação necessária, como atribuições e aplicações para registrar direitos perante as autoridades governamentais relevantes em nome da Tegra, para garantir que todos esses direitos de propriedade intelectual e direitos relacionados se tornem ou sejam reconhecidos como propriedade exclusiva da Empresa.

Divulgar informações confidenciais prejudica a Companhia e poderá ser base para instauração de ação judicial contra a Companhia e/ou a pessoa responsável pela divulgação. Enquanto estiver na Tegra, se tomar conhecimento de informações confidenciais que você sabe ou suspeita terem sido inadvertidamente divulgadas, entre em contato com a Área de *Compliance*.

Saiba mais: Para mais detalhes consulte a POL 008 – Política de Segurança da Informação Privacidade da Informação e Diretiva de Privacidade e a NOR 009 – Norma de Comunicação Corporativa.

3.1.2. Conduta Pessoal

Seu comportamento pessoal, tanto dentro como fora do trabalho, deve reforçar uma imagem pública positiva da Companhia. É essencial que você tenha bom senso em todas as suas relações pessoais e comerciais dentro e fora da Companhia.

Não se apresente em nome da Companhia ao se envolver em atividades pessoais, sejam elas com ou sem fins lucrativos, a menos que obtenha autorização prévia e por escrito da Tegra.

Comercialização de Produtos na Tegra

É proibido utilizar o ambiente da Tegra para qualquer tipo de comércio ou negociação de produtos ou serviços em benefício próprio, ou seja, que não tenha relação com seu cargo ou função desempenhados na Tegra, de forma a atender interesses próprios e não os da Companhia.

Não toleramos a comercialização ou propaganda de mercadorias por Colaboradores no ambiente de trabalho. Também é vedado facilitar a entrada de Terceiros para a prática de comércio informal.

Utilização de Recursos da Tegra

Não utilize recursos da Tegra, inclusive o tempo ou bens da Companhia, para executar trabalho em nome de outra empresa ou em benefício próprio.

Os Colaboradores têm a responsabilidade de proteger e salvaguardar os ativos da Tegra de furto, perda, dano, roubo, mau uso e desperdício. Os ativos da Companhia devem ser utilizados para atender as necessidades da Tegra, sendo permitida a utilização para uso pessoal somente em situação específicas, de forma estritamente moderada e desde que, em hipótese alguma, ocasione ônus à Companhia.

O nome da Companhia (inclusive seu papel timbrado e logo), as instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser utilizados apenas para negócios corporativos autorizados e nunca para atividades pessoais.

Solicitações de reembolso somente devem ser realizadas para despesas legítimas de negócios e tais despesas devem ser documentadas, registradas e aprovadas adequadamente.

Saiba mais: NOR 045 – Norma de Reembolso de Despesas.

Consumo de Álcool e Substâncias Ilícitas

Não é permitido estar no local trabalho sob o efeito de álcool, substâncias ilícitas ou sob o uso de medicamentos que afetem a capacidade motora ou psicológica.

A Companhia não permite o consumo de substâncias ilícitas e a prática de atos libidinosos ou de caráter sexual nas suas dependências e em eventos promovidos por ela ou em que o Colaborador esteja representando a Tegra.

Em casos de eventos ou comemorações corporativas ou representando a Tegra, o consumo de álcool deve ser moderado.

Arranjos Financeiros

Não é permitido arranjos financeiros no ambiente de trabalho, como pirâmides, empréstimos pessoais entre os Colaboradores, rifas e jogos de azar.

Atenção: Caso tenha dúvida, pergunte à Área de *Compliance*.

Participação em Conferências ou Eventos Setoriais

Você deve buscar autorização do gestor de sua área para participar de conferências ou outro evento setorial. Colaboradores que participam como palestrantes em congressos, eventos comerciais e outros fóruns públicos devem exercer extrema cautela para assegurar que o que for apresentado ou dito em resposta a perguntas do público não constitua divulgação privilegiada e esteja de acordo com os valores e princípios da Companhia.

Ativismo Político

A Tegra tem o compromisso de manter a neutralidade política. É vedado o ativismo político nas dependências da Companhia.

Brindes, Presentes, Hospitalidades e Entretenimentos

A Companhia não permite a oferta e recebimento de presentes, hospitalidades e entretenimentos de qualquer natureza e valor, de pessoas que têm uma relação comercial com a Companhia.

Caso a área de negócio receba algum presente ou oferta de entretenimento, e que não seja possível realizar a devolução do item, a Área de *Compliance* auxiliará a área de negócio a enviar carta-padrão de agradecimento e prosseguirá com o sorteio interno do presente ou oferta de entretenimento, ou com sua doação a uma instituição de caridade a ser escolhida pela Área de *Compliance*.

Todo o recebimento de presentes e entretenimentos deve ser reportado por meio do formulário eletrônico específico à Área de *Compliance*, nos termos da NOR 005 - Norma de Brindes, Presentes e Entretenimento.

Também não são permitidas as ofertas de presentes e entretenimento por parte da Tegra a parceiros e agentes públicos.

Saiba mais: Para mais detalhes consulte a NOR 005 - Norma de Brindes, Presentes e Entretenimento ou a Área de *Compliance*.

Proteção de Informações e Dados

Geralmente temos informações confidenciais e sensíveis sobre a nossa Companhia, outras empresas, nossos clientes, administradores e colaboradores. Preservar a integridade dessas informações é vital para o nosso negócio e reputação, sendo uma das obrigações previstas nas leis de proteção de dados.

Dados pessoais mantidos pela Companhia devem ser usados em conformidade com as leis de proteção de dados. Os dados pessoais podem incluir, entre outros, informações pessoais e financeiras.

Você deve tomar todas as medidas razoáveis e necessárias para assegurar que os dados pessoais sejam acessados apenas por pessoas que precisem dessas informações para realizar suas tarefas. Além disso, se for necessário para a condução dos negócios divulgar dados pessoais a um terceiro (por exemplo, para que um terceiro possa fornecer serviços para a Companhia ou adquirir um ativo ou negócio da Companhia), deve-se assegurar que tal divulgação está em conformidade com os requerimentos legais e regulatórios.

Transparência no Relacionamento com a Tegra

Nosso processo de seleção na Tegra é criterioso e, a partir do momento que ingressar na Companhia, esperamos que você continue a aderir aos princípios de franqueza, honestidade e transparência. Se, a qualquer momento, enquanto você estiver vinculado à Tegra for condenado com o trânsito em julgado por um crime doloso, previsto no Código Penal Brasileiro, terá que relatar tal fato à área Jurídica e ao seu superior para que possa ser documentado o fato de maneira apropriada.

O mesmo se aplica ao tema conflito de interesses. Os novos Colaboradores, ao ingressar na Companhia, preenchem a declaração de potencial conflito de interesses. É dever de todos os Colaboradores fazer uma nova declaração, a qualquer tempo, se necessário.

3.1.3. Conduta nos Relacionamentos

Nossa reputação exige que todos os Colaboradores não se envolvam em qualquer tipo de conduta ilegal ou antiética ao fazer negócios em nome da Companhia. Os nossos relacionamentos com todas as partes interessadas devem ser sempre pautados pela legalidade, transparência e boa-fé, de acordo com as normas e procedimentos da Tegra.

Estabelecemos uma relação de respeito, livre de qualquer preconceito, transmitindo informações claras e precisas para todas as partes interessadas.

Relacionamento com Colaboradores e Ambiente Positivo de Trabalho

Todos os colaboradores devem garantir que a empresa tenha um ambiente seguro e respeitoso, livre de violência, assédio e discriminação, valorizando a harmonia, o respeito e a diversidade.

Você sabia? “Discriminação” significa tratamento desigual ou diferente de um indivíduo ou grupo com base em características prescritas protegidas por lei, incluindo a negação de oportunidade ou assédio. Características prescritas normalmente incluem idade, cor, raça, religião, estado civil, ascendência, orientação sexual, nacionalidade, deficiência. Não importa se a discriminação é intencional, mas o efeito do comportamento que importa.

Você sabia? “Violência” no local de trabalho geralmente significa o exercício de força física por uma pessoa contra um Colaborador que causa ou pode causar danos, lesões físicas ou doenças ao Colaborador. Inclui uma tentativa de exercer força física contra um Colaborador que possa causar danos, ferimentos ou doenças; e uma declaração ou comportamento que um Colaborador possa

razoavelmente interpretar como uma ameaça que poderia causar danos, lesões físicas ou doenças.

Você sabia? “Assédio” geralmente significa uma série de condutas verbais ou físicas ofensivas que segregam uma pessoa contra a sua vontade, incluindo assédio sexual. Abrange uma ampla gama de comportamentos, desde abordagens sexuais diretas até insultos, piadas ofensivas ou deboches e até mesmo bullying. O assédio pode ocorrer de várias formas e pode, em algumas circunstâncias, não ser intencional. Independentemente da intenção, todo tipo de assédio afeta ou pode afetar negativamente o desempenho profissional individual ou o ambiente de trabalho como um todo e não é tolerado.

A Tegra não tolera atos de violência, ameaças de violência, atos de intimidação e hostilidade para com outra pessoa ou grupo de pessoas. Por isso todos os Colaboradores devem estar atentos e não participar de atitudes perigosas ou ilegais, nem portar ou usar armas ou qualquer tipo de material combustível nas instalações ou em funções patrocinadas pela Tegra, a não ser que expressamente autorizado em razão da sua atividade na Companhia.

Atenção: Relate imediatamente a seu superior imediato ou de acordo com a seção de “Denúncias e Reclamações” deste Código, a ocorrência de qualquer acidente, lesão ou comportamento violento, ou a existência de equipamento, práticas ou condições inseguras, ou a posse indevida de arma.

A saúde e segurança no ambiente de trabalho é um direito, mas também um dever de todos os Colaboradores. Para garantir um ambiente seguro e saudável é preciso obedecer rigorosamente às leis, instruções e procedimentos aplicáveis sobre saúde e segurança do trabalho e as políticas públicas que as mesmas representam.

Todo tipo de assédio - tanto o moral quanto o sexual - afeta negativamente o desempenho profissional individual ou o ambiente de trabalho como um todo e não será tolerado.

Você sabia? O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (Marie-France Hirigoyen, 2001).

Você sabia? O assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Pode ocorrer por (a) chantagem, quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; ou por (b) intimidação, quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. (MPT; OIT, 2017).

A Tegra valoriza a diversidade e reconhece que quanto mais diversa for a nossa força de trabalho, maior será o compartilhamento de ideias e de experiências e a empatia com todos os públicos com os quais nos relacionamos. Nesse sentido, a Companhia é comprometida com o desenvolvimento de um ambiente de trabalho acolhedor e livre de discriminação.

Discriminação devido à idade, cor, raça, religião, sexo, estado civil, situação familiar, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, ou qualquer outra característica protegida por lei não é tolerada.

O direito de crença religiosa de cada um é respeitado pela Tegra, porém não são permitidas manifestações religiosas dentro das dependências da Companhia de forma a constranger ou perturbar colegas e o ambiente de trabalho.

A Tegra reconhece o direito dos Colaboradores à associação sindical e apoia a promoção de negociações coletivas e justas sem obter vantagens por meio de manipulação ou informação privilegiada, buscando sempre, por meio do diálogo, soluções que atendam a todos os envolvidos. Cada pessoa possui livre escolha ao voto, à filiação a partidos políticos ou à contribuição para candidatos, não podendo ser induzida por superiores hierárquicos ou colegas. A situação profissional de um Colaborador não pode ser influenciada, prejudicada ou favorecida por causa de sua escolha político-partidária.

Para reunir as diretrizes e princípios que guiam o compromisso da Tegra com este tema, temos a POL 018 – Política de Condições para um Ambiente de Trabalho Positivo, que deve ser lida na íntegra e seguida por todos os Colaboradores.

Direitos Humanos

Estamos comprometidos em realizar negócios de uma forma ética e responsável, incluindo conduzir nossas atividades de uma forma que respeite e apoie a proteção dos direitos humanos através de:

- a. Eliminação da discriminação no trabalho;
- b. Proibição de trabalho infantil e trabalho forçado; e
- c. Erradicação do assédio e do abuso físico e mental no local de trabalho.

Esforçamo-nos para integrar esses padrões em todas as nossas atividades comerciais, incluindo treinamentos, comunicações, contratos e processos de due diligence, conforme apropriado. Essas práticas se estendem às nossas interações com nossos principais fornecedores e outros parceiros comerciais.

Relacionamento com Clientes

Os Colaboradores devem adotar uma atitude de lealdade, honestidade, seriedade, imparcialidade, empatia, honestidade, ética, transparência e sigilo, cumprindo os acordos firmados e buscando sempre a melhor alternativa para os seus clientes.

As informações confidenciais de clientes devem sempre ser protegidas visto que, em muitos casos, estamos contratualmente obrigados a mantê-las em sigilo. Você deverá protegê-las da mesma forma como protege as informações confidenciais da Tegra.

Os produtos da Companhia devem estar em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. A comercialização desses produtos deve prover ao cliente todas as informações necessárias que o levem a escolher a opção mais adequada ao seu perfil.

Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

A Tegra contrata fornecedores e parceiros que operam com os mesmos padrões éticos e morais, mediante processo de due diligence que visa, principalmente, atender às melhores práticas de mercado e de interesse da Tegra.

Os fornecedores e parceiros devem ser respeitados e reconhecidos como importantes agentes entre os públicos de relacionamento da Tegra.

Os processos de seleção e contratação de fornecedores e parceiros devem ser imparciais e transparentes, zelando pela concorrência leal, qualidade, viabilidade técnica e econômica dos serviços contratados e produtos adquiridos.

A Companhia não tolera o relacionamento com fornecedores e parceiros em desacordo com suas diretrizes, seus valores e em não conformidade com os preceitos legais, tais como a utilização de trabalho forçado ou compulsório, mão de obra infantil e crimes ambientais.

Relacionamento com Concorrentes e outras Empresas

A Tegra se orgulha de promover a concorrência de maneira justa e leal. Neste sentido, precisamos lembrar que temos a obrigação de manter o sigilo das informações e não podemos emitir comentários que possam afetar ou contribuir para a disseminação de boatos que caracterizam o desrespeito ao concorrente.

A nossa competitividade sustenta-se na nossa capacidade de gestão empresarial e de negociação junto aos clientes e fornecedores.

A Tegra também respeita o sigilo das informações relativas a outras empresas. Se você tomar conhecimento de informações confidenciais sobre qualquer outra empresa no exercício do seu cargo, você terá que protegê-las da mesma maneira que protegeria informações confidenciais sobre a Tegra.

Nós respeitamos o conteúdo e os valores das propostas comerciais de outras empresas e também respeitamos as questões técnicas e que envolvam propriedade intelectual.

Relacionamento com os Vizinhos de Obra

Os vizinhos de nossas obras são tão importantes quanto nossos clientes e parceiros. Portanto, devemos manter um convívio saudável e com muito respeito em nossas relações diárias.

Além da relação amistosa, devemos cumprir com a nossa parte com relação a toda a legislação vigente.

Relacionamento com o Poder Público

Os Colaboradores deverão manter uma atitude de respeito e colaboração com os representantes das autoridades no âmbito de suas competências.

Caso seja notificado de que seus documentos são relevantes para um processo judicial, investigação ou auditoria do Poder Público, em andamento ou iminente, você deverá entrar em contato com a área Jurídica para solicitar orientações de como proceder no atendimento da notificação.

É proibido receber, dar ou prometer presentes ou conceder vantagens ou privilégios a agentes públicos, ou seus parentes, no exercício de sua função.

Você sabia? Um agente público é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública.

Atenção: Este Código não proíbe ou restringe de forma alguma os Colaboradores de fornecerem informações a uma autoridade governamental, nos termos dos regulamentos aplicáveis.

Relacionamento com o Poder Público

A Tegra mantém atitude ética, transparente e respeitosa no relacionamento com a imprensa, comprometendo-se a divulgar informações claras da Companhia e de seu negócio ao mercado, onde a Área de Marketing e Comunicação Externa é o único responsável por essa comunicação ou por meio dos Colaboradores autorizados a falar em nome da Companhia (“porta-vozes”).

3.1.4. Conflito de Interesses

Conflito de Interesses é o confronto entre interesses da Companhia e interesses pessoais, que possa ou pareça comprometer ou influenciar o desempenho da função do Colaborador.

Se você estiver envolvido em alguma atividade que impeça você de executar suas funções perante a Companhia de forma adequada ou que possa criar uma situação que afetaria sua capacidade de agir no melhor interesse da Tegra, você poderá estar diante de uma situação de conflito de interesses.

As situações que possam aparentar ou que aparentem conflito de interesses devem ser evitadas. Saiba mais: Caso você tenha parentes ou relacionados em processo seletivo, já trabalhando na Tegra, em empresas concorrentes, fornecedores ou que sejam terceiros da nossa Companhia, que estejam empossados em cargo público, ou qualquer outra situação que possa caracterizar ou aparentar conflito de interesses, consulte a NOR 055 – Norma de Conflito de Interesses ou a Área de *Compliance*.

Você sabia? Consideram-se parentes: pai, mãe, avô, avó, filho(a), neto(a), irmão(a), primo(a), tio(a), sobrinho(a), sogro(a), enteado(a), nora, genro, cunhado(a). Consideram-se relacionados: cônjuge, companheiro(a), namorado(a), padrinho, madrinha, compadre, comadre, afilhado(a).

Não é permitido que qualquer pessoa se prevaleça da sua posição ou autoridade na Companhia para obter vantagens pessoais junto a Colaboradores, clientes, fornecedores ou concorrentes.

3.1.5. Compromisso com a Sociedade e o Meio Ambiente

Interação com a Sociedade

A Tegra considera o respeito e a valorização das comunidades no planejamento e realização de seus empreendimentos. Por isso, cabe a todos nós, Colaboradores, identificarmos oportunidades de colaboração com a melhoria da qualidade de vida dos futuros vizinhos.

A Companhia está atenta e disponível para colaborar com o desenvolvimento social das populações nos locais onde atua, e de atuar no sentido a manter relações de respeito e de cooperação com todas as partes envolvidas em suas atividades.

Trabalho Análogo ao Escravo

A Tegra não permite ou tolera trabalho forçado ou realizado em condições degradantes ou análogas ao escravo, bem como não firma ou mantém relação comercial com terceiros ou fornecedores que possam adotar este tipo de prática.

Podem ser consideradas situações análogas ao trabalho escravo a execução de trabalho sem o consentimento do trabalhador e sem possibilidade de manifestação de sua vontade; jornadas de trabalho exaustivas ou sobrecarga de trabalho que acarrete danos à saúde ou risco de vida; execução do trabalho sem as condições mínimas de saúde, segurança, alimentação e que coloquem em risco o trabalhador; restrição da liberdade de ir e vir do trabalhador podendo ser feita através de retenção de documentos pessoais, ameaças, violências psicológicas ou físicas ou através de outros meios; e requisição de forma obrigatória e arbitrária de valores a serem pagos pelo trabalhador ao empregador.

Atenção: Relate imediatamente ao seu superior imediato ou de acordo com a seção de “Denúncias e Reclamações” deste Código a ocorrência de trabalho análogo a escravo.

Trabalho Infantil

Quanto ao trabalho infantil a Tegra respeita as determinações legais de idade mínima onde está presente. Além disso, ao aderir à Convenção 138 “Idade Mínima” e à Convenção 182 “Banimento das piores Formas de Trabalho Infantil” da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Tegra não emprega menores de 16 anos de idade.

Se menor de idade entre 16 e 18 anos forem Colaboradores, a Tegra assegura que o trabalho não afetará e nem impedirá seus estudos, nos termos da legislação em vigor.

Atenção: Relate imediatamente ao seu superior imediato ou de acordo com a seção de “Denúncias e Reclamações” deste Código a ocorrência de trabalho infantil.

Patrocínios, Doações, Associações e Contribuições

A Tegra apoia e incentiva as atividades que ajudam a fortalecer o institucional da empresa. Todas as contribuições devem ser claras e visíveis e isto significa que as transações devem ser devidamente aprovadas e documentadas, onde se comprove sua destinação e os fins dos mesmos.

Os patrocínios e doações devem seguir o disposto na norma NOR 007 – Patrocínio e na política POL 009 – Política de Doações.

A Tegra não faz nenhuma contribuição a candidatos ou partidos políticos, mesmo quando permitido pela legislação.

Preservação do Meio Ambiente e Sustentabilidade

A Tegra reconhece e enfatiza a importância da proteção do meio ambiente em seus processos, garantindo a gestão dos aspectos ambientais de forma a prevenir a poluição e incentivar o uso sustentável de recursos naturais.

A Companhia e seus Colaboradores apoiam outras medidas de sustentabilidade que incluem, além da proteção, o respeito a todas as formas de vida, a preservação dos habitats naturais e a participação nos esforços mundiais contra as mudanças do clima.

Os Colaboradores devem agir em conformidade com a legislação e com os procedimentos ambientais internos, além de agir com prontidão e comprometimento na prevenção ou minimização de danos ambientais que sejam previsíveis em nossa atividade.

3.1.6. Compromisso com a Observância Legal e Normativa

Observância às Leis, Normas e Regulamentos

A Tegra e os seus Colaboradores precisam conhecer e cumprir a legislação e não executar qualquer ação que viole as leis vigentes, regulamentos, normas internas e externas.

O não conhecimento das leis, normas e regulamentos em geral não é defesa para justificar uma violação aos mesmos.

Se tomar conhecimento de alguma prática que não esteja em conformidade com as leis, normas ou regulamentos vigentes, o Colaborador tem o dever de comunicar tal fato.

Importante: Se você tiver alguma dúvida sobre a aplicabilidade ou interpretação de determinadas leis, normas ou regulamentos relacionados a suas atribuições na Tegra você deve consultar a área Jurídica e/ou a Área *Compliance* da Companhia.

Exatidão de Livros, Registros e Documentos

Os livros e registros da Companhia devem refletir todas as transações e permitir a elaboração de demonstrações financeiras precisas, completas e exatas.

Devemos cumprir os requisitos legais e regulamentares relacionados à retenção e descarte de documentos e registros.

Você sabia: A legislação brasileira e internacional anticorrupção (leia aqui neste código o nosso “Compromisso com o Combate e a Prevenção de Mecanismos e Práticas de Corrupção”) exigem a adequada, completa e tempestiva manutenção dos registros contábeis a fim de evitar que empresas escondam ou disfarcem em seus balanços eventuais pagamentos de suborno ou propina. Portanto, todas as transações precisam ser registradas por completo, de forma clara e precisa e com detalhes suficientes para que o propósito e o valor de qualquer pagamento não possam ser questionados.

Nenhuma informação deverá ser omitida (i) dos auditores externos; (ii) dos auditores internos; (iii) do *Compliance*; (iv) dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração; (v) da administração da Companhia. Além disso, é ilegal qualquer pessoa influenciar de modo fraudulento, coagir, manipular ou induzir a erro qualquer pessoa que esteja auditando nossas demonstrações financeiras.

Adicionalmente, os Colaboradores envolvidos na supervisão de relatórios financeiros, e seus familiares imediatos, estão proibidos de obter qualquer serviço junto ao auditor externo, independentemente de a Companhia ou outra pessoa pagar por tais serviços.

É dever de todo Colaborador estar atento e relatar ações envolvendo:

- a. Fraude ou erros propositais na elaboração, manutenção, avaliação, revisão ou auditoria, seja externa ou interna, de qualquer demonstração financeira ou registro financeiro;
- b. Falhas ou não conformidades nos controles internos contábeis;
- c. Declarações ou afirmações falsas em quaisquer documentos de divulgação ao público, tais como relatórios anuais ou trimestrais, prospectos, circulares e press releases, incluindo declarações realizadas por Colaborador relativas a assunto contido nos registros financeiros, relatórios financeiros ou relatórios de auditoria; ou
- d. Outros desvios no processo de reporte contábil e financeiro da Companhia.

Contratos e Acordos Autorizados Adequadamente

Os contratos e acordos da Companhia regem as nossas relações de negócios e em razão do número e da complexidade das leis que os regem, implementamos políticas e procedimentos a fim de garantir que qualquer contrato e acordo celebrado pela Tegra tenha o adequado nível de aprovação.

Portanto, ao celebrar contratos ou acordos em nome da Companhia, considere a sua devida autorização e a análise jurídica interna para o ato, antes da assinatura dos mesmos.

Importante: Não celebre nenhum contrato em desacordo com as regras estabelecidas pela área Jurídica, observando que as cláusulas contratuais obrigatórias de aplicação do Código de Conduta da Tegra, cláusulas Anticorrupção, Socioambientais e de Proteção de Dados sempre estejam presentes nos contratos.

3.1.7. Compromisso com o Combate e Prevenção à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro e do Financiamento ao Terrorismo

Além do disposto na legislação brasileira, a Lei Anticorrupção dos Estados Unidos ("FCPA", de 1977), a Lei de Corrupção de Funcionários Públicos do Canadá ("CFPOA", de 1998) e a Lei Anticorrupção do Reino Unido ("UK Bribery Act", de 2010) contêm disposições muito sérias contra a corrupção.

A Tegra pode ser responsabilizada e processada por não conseguir evitar os atos de corrupção por uma pessoa associada a ela, incluindo qualquer pessoa ou entidade que execute serviços para ou em nome da Companhia.

A preocupação se estende às ações de sócios, despachantes, contratados, fornecedores ou outros representantes que possam vir a prometer, pagar ou oferecer um suborno ou outras formas de corrupção para obter vantagem para a Companhia.

Saiba mais: Caso você tenha dúvidas ou preocupações sobre essas ou outras leis locais similares, consulte a Área de *Compliance*.

Combate à Corrupção, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e do Financiamento ao Terrorismo Suborno e Outros Atos de Corrupção

A Tegra valoriza e se orgulha da reputação conquistada pela forma honesta e íntegra com a qual conduz seus negócios. É vital manter esta reputação, uma vez que gera confiança no nosso negócio e de nossas partes relacionadas.

Os Colaboradores devem evitar fazer negócios com empresas e profissionais que não tenham uma abordagem de tolerância zero em relação a atos de suborno e de corrupção.

A Companhia não negocia, promete, oferece, viabiliza, paga, autoriza, proporciona ou recebe pagamentos de subornos para melhorar nossas atividades, direta ou indiretamente, e os Colaboradores não estão autorizados a fazê-lo ou autorizar que terceiros façam isso em nome da Tegra.

Os Colaboradores não devem prometer ou dar vantagem financeira ou outra vantagem para induzir ou recompensar alguém, no setor público ou privado, a agir incorretamente no desempenho das suas funções ou solicitar ou aceitar o mesmo de uma pessoa para tal fim.

Colaboradores não estão autorizados a fazer qualquer pagamento facilitador, e devem se assegurar de que terceiros, incluindo agentes e outros consultores, não façam tais pagamentos no nome da Companhia.

A Tegra deve avaliar os riscos envolvidos e submeter os terceiros com os quais pretende se relacionar, ao procedimento de avaliação de informações e documentos denominado due diligence, que tem por objetivo entender os riscos de corrupção relacionados a contratação desses terceiros, nos termos da NOR 054 – Norma Conhecendo Nossos Terceiros.

Você sabia? Entenda por Suborno e outras formas de corrupção qualquer coisa de valor que seja oferecida, prometida, dada ou recebida para influenciar uma decisão ou obter uma vantagem indevida. O suborno pode ocorrer na forma de dinheiro, troca de presentes, promessa de emprego, concessão de empréstimos ou prestação de serviços para aqueles que estão sendo subornados, dentre outras situações.

Importante: Os Colaboradores que tomarem conhecimento de qualquer situação que envolva atos de corrupção devem reportar imediatamente ao Canal Confidencial.

Prevenção à Lavagem de Dinheiro e do Financiamento ao Terrorismo

A Tegra está fortemente comprometida em prevenir o uso de suas operações para lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminais e tomará as ações apropriadas a fim de respeitar as leis brasileiras e internacionais de prevenção e combate à lavagem de dinheiro e do financiamento ao terrorismo.

A Companhia deve empreender os melhores esforços na identificação da existência de operações suspeitas, desde o momento da proposta comercial, de forma a avaliar o risco de aceitação da transação, dispensando especial atenção àquelas propostas e transações incomuns ou que, por suas características, no que se refere às partes envolvidas, valores, forma

de realização, finalidade, complexidade, instrumentos utilizados ou pela falta de fundamento econômico ou legal dos adquirentes, possam configurar indícios de crimes de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, narcotráfico e outras atividades criminosas.

Importante: Os Colaboradores que tomarem conhecimento de operações atípicas que apresentem indícios de lavagem de dinheiro ou de financiamento ao terrorismo devem reportar imediatamente ao Canal Confidencial.

Em caso de dúvidas ou esclarecimentos consulte a NOR 003 – Prevenção à Lavagem de Dinheiro ou a Área de *Compliance*.

3.1.8. Treinamentos Periódicos

Os Colaboradores deverão ser capacitados e anualmente atualizados em relação às práticas disciplinadas por este Código de Conduta, sendo prevista a realização de pelo menos treinamentos anuais com essa finalidade.

3.1.9. Compromisso com a Transparência e Gestão do Código

Tratamento de Denúncias e Reclamações

O Colaborador que tiver conhecimento de práticas, operações e/ou comportamentos que possam ser considerados como violação ao Código de Conduta da Tegra, às suas políticas, instruções normativas ou às leis, deve reportar a situação por meio dos canais disponibilizados pela Companhia.

O Canal Confidencial é o principal instrumento para reporte. É gerenciado por uma empresa terceira independente, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato no relato de atitudes antiéticas, ilegais ou comportamento inadequado.

Todas as denúncias e reclamações recebidas serão tratadas com confidencialidade e a apuração será realizada com imparcialidade e independência.

A Tegra não tolera denúncias ou acusações de má-fé, com o intuito de prejudicar alguém ou obter vantagens.

Nenhum Colaborador sofrerá pena, punição, discriminação ou retaliação por denunciar qualquer conduta que acreditem ser uma violação ao Código de Conduta e às normas da Companhia.

O sigilo das denúncias e reclamações relatadas será mantido ao máximo, porém de maneira compatível com as necessidades de se conduzir uma apuração adequada e de acordo com a lei. Se você não se sentir confortável em se identificar, os canais disponibilizados pela Companhia permitem que a denúncia ou reclamação sejam realizadas de maneira anônima.

As denúncias e reclamações são recebidas pela empresa independente e são apuradas pela Auditoria Interna da Companhia. Uma vez apuradas, cabe à Área de Governança, e, quando aplicável, ao Comitê de Ética, *Compliance* e Proteção de Dados da Tegra deliberar acerca das medidas disciplinares que poderão ser aplicadas.

3.1.10. Canal Confidencial

O Canal Confidencial é o principal instrumento para reporte. É gerenciado por uma empresa terceira independente, o que garante a confidencialidade e, se desejado, anonimato no relato de atitudes antiéticas, ilegais ou comportamento inadequado.

Telefone de contato: 0800-777-0772 (ligação gratuita a cobrar), 24 horas por dia, 7 dias por semana;

E-mail: tegra@canalconfidencial.com.br;

Endereço eletrônico: www.canalconfidencial.com.br/tegra.

3.1.11. Medidas Disciplinares

A Tegra tomará medidas corretivas com relação a qualquer Colaborador que entender, de maneira justa, consistente e que reflita a natureza e os fatos da violação, ter violado este Código. Medidas corretivas podem incluir aconselhamento psicológico, treinamento, advertência escrita, transferência, suspensões com ou sem remuneração, rescisão do contrato de trabalho com ou sem justa causa ou do relacionamento comercial sem aviso prévio. O incidente será, se fundamentado, documentado no dossiê pessoal do ofensor. Se for identificada violação de qualquer legislação aplicável, poderemos encaminhar a questão às autoridades competentes, para que se siga o processo cabível, o que poderá levar às devidas imputações.

3.1.12. Contatos Internos da Tegra Incorporadora

Diretora de Assuntos Corporativos

Patricia Fernandes Caseira

Tel. + 55 11 3127-9493

E-mail: patricia.caseira@tegraincorporadora.com.br

Gerente Geral de Governança

Diego Sandrini

Tel. + 55 11 3127-9325

E-mail: diego.sandrini@tegraincorporadora.com.br

Diretor Jurídico

Dan Suguio

Tel. + 55 11 3127-9210

E-mail: dan.suguio@tegraincorporadora.com.br

Não aplicável.

5. Referências

NOR 003 – Norma de Prevenção a Lavagem de Dinheiro;

NOR 005 – Norma de Brindes, Presentes e Entretenimentos;

NOR 007 – Patrocínio;

NOR 009 – Norma de Comunicação Corporativa;

NOR 045 – Norma de Reembolso de Despesas;

NOR 054 – Norma Conhecendo Nossos Terceiros;

POL 018 – Política de Condições para um Ambiente de Trabalho Positivo;

POL 009 – Política de Doações.

6. Instrumentos de Controle

Não aplicável.

7. Alterações e Revogações

Esta política revoga e substitui qualquer outra norma, instrução ou comunicado anteriormente emitido pela Tegra Incorporadora ou suas subsidiárias, relacionados a este assunto.

	CÓDIGO DE CONDUTA			Revisão: Maio de 2021
	Código: POL-000	Versão: 08	Folhas: 21	Vigência: Maio de 2021

POLÍTICA APROVADA EM REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA TEGRA INCORPORADORA S.A., REALIZADA EM 27 DE ABRIL DE 2021.