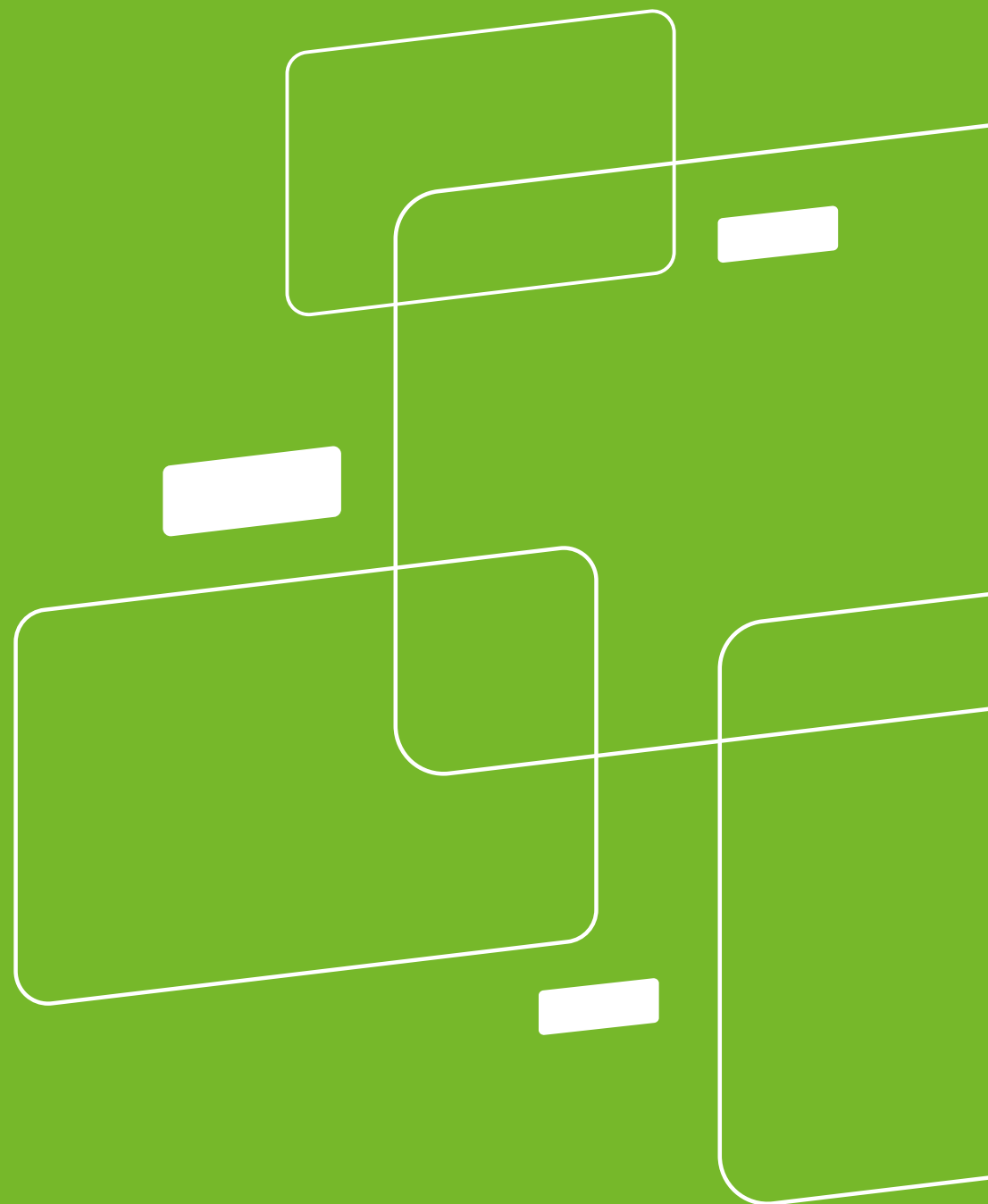




CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE 2023

ÉTICA E RESPEITO

OUTUBRO - 2023



The logo for EMCCAMP Residencial is centered within a large, white, rounded rectangular frame with a green border. The frame is tilted slightly clockwise. The text 'EMCCAMP' is in a bold, dark grey sans-serif font, with a green trapezoidal shape above the 'M'. Below it, the word 'Residencial' is in a smaller, dark grey sans-serif font. The background is a light grey gradient with several smaller, tilted rectangular frames in white and green outlines scattered around the main frame.

EMCCAMP
Residencial

Régis Campos

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA



A EMCCAMP está no mercado da construção civil desde 1977 e possui em seu DNA uma atuação ética, responsável e sustentável. A gestão da Companhia é comprometida com valores éticos, atuando sempre com integridade.

Nosso Código de Conduta e Integridade é uma ferramenta essencial para nos guiar e orientar quanto a condução dos nossos negócios. Não admitimos na Companhia atos de corrupção ou assédio de qualquer forma.

Você faz parte da nossa história, sendo essencial para o crescimento da EMCCAMP e, por isso, contamos com a sua ajuda para sempre agir de acordo com as condutas esperadas, sempre incentivando e prezando por condutas éticas de todos os públicos que relacionamos.

Consulte o nosso Código de Conduta em caso de dúvidas e sempre busque o Canal de Integridade e o Compliance para maiores esclarecimentos.

Felipe Boaventura

MENSAGEM DO DIRETOR JURÍDICO



Na EMCCAMP sempre prezamos pelo caminho correto na condução de nossas atividades. Para isso, a Companhia possui políticas e treinamentos para todos os seus colaboradores em prol de uma atuação ética e responsável.

Nos preocupamos com o engajamento dos diversos departamentos com a cultura de integridade da empresa. Fazer o certo é uma obrigação e não uma opção.

Como facilitador, o Departamento Jurídico é responsável por exercer a Função de Compliance, que é responsável por identificar as obrigações de compliance da Companhia, conscientizar os colaboradores sobre a importância dos princípios éticos, normas de conduta e obrigações aplicáveis, dentre outras funções.

Reforço a importância da participação de todos no Programa de Integridade realizando todo o treinamento e contamos com a sua ajuda para sempre agir de acordo com as condutas esperadas, sempre incentivando e prezando por condutas éticas de todos os públicos que relacionamos.

ÍNDICE

pág. 5

QUEM SOMOS

pág. 25

CANAL DE INTEGRIDADE

pág. 7

INTEGRIDADE, GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE

pág. 28

CANAL DE INTEGRIDADE

pág. 9

SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

pág. 27

MEDIDAS DISCIPLINARES EM CASO DE ESCUMPRIMENTO

pág. 12

NOSSOS PADRÕES DE CONDUTA E ÉTICA

pág. 29

DISPOSIÇÕES FINAIS

1 QUEM SOMOS

Nascemos em 1977, tendo como principal diretriz a qualidade dos serviços e o respeito ao cliente. Desde o início, trabalhamos para construir histórias de vida.

NOSSO DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO

MISSÃO

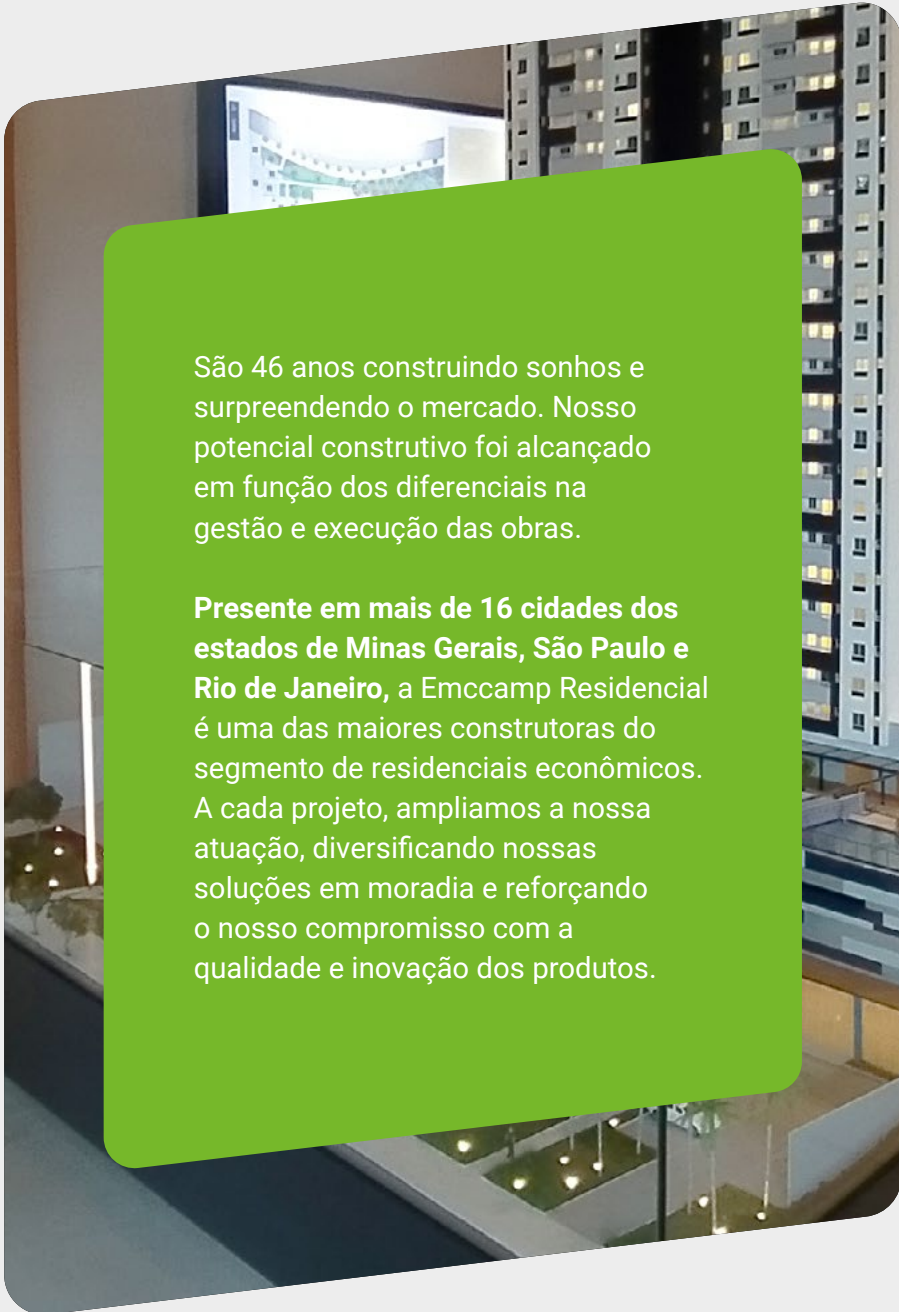
Executar obras de engenharia com qualidade e foco nas necessidades dos nossos clientes, por meio de uma gestão séria, comprometida com os resultados e valorizando as pessoas.

VISÃO

Ser referência no setor imobiliário pela qualidade, rentabilidade, inovação e relacionamento com clientes e colaboradores, garantindo a sustentabilidade do negócio.

VALORES

Respeito ao cliente;
Respeito a sociedade e ao meio ambiente;
Valorização das pessoas;
Compromisso com o resultado;
Ética e transparência.



São 46 anos construindo sonhos e surpreendendo o mercado. Nosso potencial construtivo foi alcançado em função dos diferenciais na gestão e execução das obras.

Presente em mais de 16 cidades dos estados de Minas Gerais, São Paulo e Rio de Janeiro, a Emccamp Residencial é uma das maiores construtoras do segmento de residenciais econômicos. A cada projeto, ampliamos a nossa atuação, diversificando nossas soluções em moradia e reforçando o nosso compromisso com a qualidade e inovação dos produtos.

2

INTEGRIDADE GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE



Acreditamos que práticas sólidas de governança corporativa dão a sustentação para todas as ações que se relacionem com a sustentabilidade, de forma a materializar a agenda ESG (Ambiental, Social e Governança) da EMCCAMP.

Acreditamos que práticas sólidas de governança corporativa dão a sustentação para todas as ações que se relacionem com a sustentabilidade, de forma a materializar a agenda ESG (Ambiental, Social e Governança) da EMCCAMP.

Este Código de Conduta e Integridade foi elaborado com a finalidade de fortalecer a governança corporativa da emccamp, de modo que nossa companhia consiga cumprir seu propósito e sua missão institucional de forma perene.



3

SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE



O Código de Conduta e Integridade constitui instrumento fundamental do Programa de Integridade da EMCCAMP. Ele representa os valores éticos e expectativas de conduta por parte de todos que se relacionam com a Companhia.

“ ”

O Código se aplica a todos os empregados, gestores e alta direção da empresa, independentemente da posição hierárquica que ocupem.

Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance é formado por 3 (três) membros conforme seu Regimento Interno, sendo pelo menos 1 (um) deles um Conselheiro Independente, possuindo competência para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do presente Código e fazê-lo cumprir apurando as denúncias e sancionando os responsáveis por irregularidades.

- As lideranças da Companhia possuem responsabilidade adicional com relação ao cumprimento deste Código, devendo ser exemplo de conduta e inspirar as melhores posturas e decisões, promovendo, ainda, um **ambiente de trabalho respeitoso, seguro, harmônico, inclusivo, ético e íntegro**.
- Os fornecedores, clientes, parceiros e todos os terceiros que se relacionam com a EMCCAMP fazem parte da nossa cadeia de valor. Por essa razão, é importante que atuação destes esteja alinhada com os valores e com os procedimentos internos de integridade e compliance da companhia.
- Não esperamos esgotar neste documento todos os assuntos e nem todas as orientações que possam surgir sobre as questões éticas corporativas. Nosso objetivo é nortear de forma ampla o que acreditamos ser um conjunto de atitudes que possibilitem uma harmonia de valores e conduta dentro e fora da nossa companhia. Por essa razão, em caso de dúvida sobre se uma conduta deve ou não ser praticada, sempre consulte sua liderança ou o utilize os canais disponíveis: e-mail integridade@emccamp.com.br ou acesse canaldeintegridade.com.br/emccamp/.

4.1 RESPEITO ÀS PESSOAS E AOS DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem discriminação. **A EMCCAMP não admite qualquer forma de violência física ou verbal. Eventuais divergências e conflitos devem ser solucionados com a prática do diálogo e cooperação.**

4.1.1 DIVERSIDADE, INCLUSÃO E VEDAÇÃO À PRÁTICAS DE DISCRIMINAÇÃO

A EMCCAMP preza por um ambiente respeitoso, diverso e inclusivo.

DIVERSIDADE é o conjunto de semelhanças e diferenças que caracterizam os membros de um grupo social. Essas características estão no corpo, na cor, na raça ou etnia, no gênero, na orientação sexual, na idade, em ter ou não uma deficiência, entre tantas outras possibilidades.

A diversidade de características das pessoas deve ser respeitada e deve **NUNCA** ser objeto de qualquer atitude discriminatória.

Assim, independentemente da posição hierárquica ocupada, todos nós devemos tratar e sermos tratados de forma respeitosa e digna, sem qualquer tipo de discriminação por opinião, conhecimento, etnia, cor, religião, gênero, orientação sexual, idade, estado civil, lugar de origem, posição social, deficiência ou qualquer outro fator de diversidade ou características individuais.

A EMCCAMP acredita que a diversidade existente em nossa sociedade deve estar refletida em nossa organização e, por isso, **zela pela igualdade de oportunidades nos recrutamentos, contratações e compensações dos colaboradores internos.**



4

NOSSOS PADRÕES DE CONDUTA E ÉTICA

EMCCAMP
Residencial

O respeito às pessoas e aos direitos humanos devem estar presentes em todas nossas relações.

4.1.2 VEDAÇÃO A PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



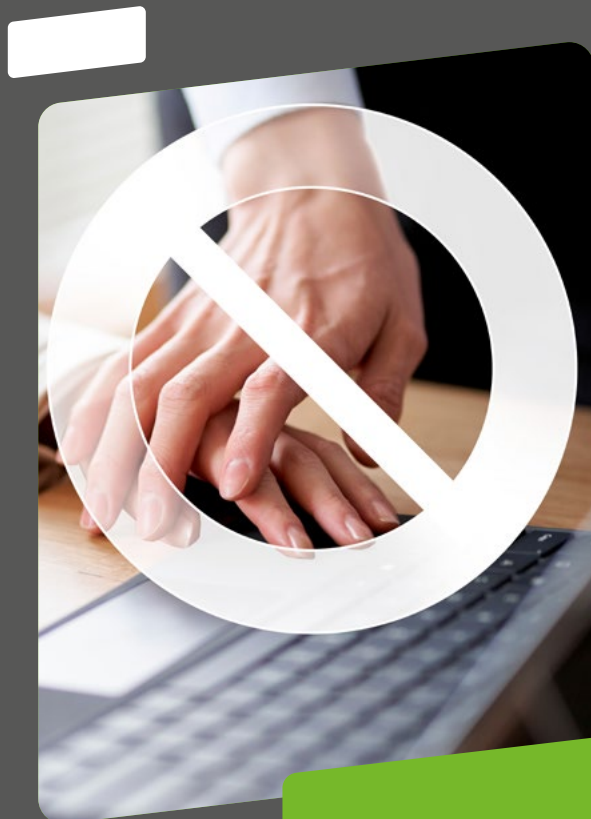
Assédio moral e sexual são formas de violência e a EMCCAMP **NÃO TOLERA** qualquer prática de assédio.

ASSÉDIO MORAL é a exposição de pessoas a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, gerando danos à dignidade e integridade delas. Pode ser praticado por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou mensagens escritas.

ASSÉDIO SEXUAL é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas e paqueras não necessariamente constituem assédio sexual, embora considerados inadequados no ambiente de trabalho.

Se você for vítima ou presenciar qualquer situação de assédio moral ou sexual, não se omita. Utilize nossos canais e **denuncie**. Você estará contribuindo para a integridade do nosso ambiente de trabalho.



4.1.3 COMBATE À PRÁTICA DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO E TRABALHO INFANTIL

A EMCCAMP **não pratica e não tolera** por parte de seus fornecedores, prestadores de serviço e parceiros a prática de trabalho análogo à condição de escravo ou trabalho infantil.

Portanto, é **PROÍBIDO** que haja na EMCCAMP qualquer tipo de ambiente de trabalho que seja degradante, exposto a risco e que façam analogias a trabalho escravo, como também é **PROIBIDO** o uso de mão de obra infantil e o uso de mão de obra estrangeira irregular na EMCCAMP e por quaisquer dos nossos parceiros e fornecedores.

A EMCCAMP não contrata ou permite que seus subcontratados e/ ou sua cadeia de fornecimento contratem mão-de-obra que envolva a exploração de trabalhos forçados, trabalho infantil ou trabalho análogo ao escravo.

4.1.4 CUIDADOS COM AS PESSOAS: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A valorização das pessoas, da saúde e da segurança é uma prioridade na EMCCAMP. Fazemos investimentos permanentes em um **ambiente de trabalho saudável** e seguro e temos o compromisso de promover ações de saúde e segurança das pessoas.

No entanto, o comprometimento com a saúde e segurança também deve ser uma conduta individual, cabendo a cada pessoa utilizar os Equipamentos de Proteção Individual – EPI adequados, respeitando normas de circulação, manuseio de equipamento e vestimenta nas unidades da companhia.

Portanto, é dever dos colaboradores internos e externos, assim como da Alta Direção quando a seus membros aplicável, a observância das políticas internas de compliance trabalhista, sobretudo:

- I. Obrigatoriedade de uso dos equipamentos de proteção individual – EPI sempre que necessário;
- II. Zelo pelo uso do uniforme e cumprimento do horário de trabalho;
- III. Observância do plano de qualidade da obra – PQO e dos procedimentos normativos operacionais – PNOs da Companhia.



4.1.5 PRIVACIDADE DAS PESSOAS E PROTEÇÃO DE DADOS

A privacidade é um direito das pessoas e a EMCCAMP observa rigorosamente as diretrizes legais em toda operação de tratamento de dados pessoais, nos meios físicos e digitais.

DADO PESSOAL é toda informação que identifica ou possa identificar uma pessoa física (exemplos: nome, CPF, e-mail, telefone, endereço).

E são considerados DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS aqueles sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculados a uma pessoa física.

Portanto, se na sua atuação na EMCCAMP você tem acesso a dados pessoais, busque sempre a orientação do Jurídico para ter certeza que você está tratando os dados de maneira adequada.

A Emccamp considera as informações e os dados pessoais ativos fundamentais para a continuação de nossos negócios, devendo estes serem coletados, processados, armazenados, protegidos e eventualmente descartados atendendo padrões de boas práticas e requisitos da **Lei Geral de Proteção de Dados** e demais padrões de segurança da informação. **Todos os colaboradores tem o dever de seguir com as determinações da Política de Privacidade da Emccamp, disponível [AQUI](#), bem como a Política de Tecnologia da Informação.**

4.1.6

É dever da Alta Direção e dos colaboradores internos a observância estrita das demais Políticas Internas da Companhia, sobretudo aquelas relacionadas à remuneração; indicação de membros do Conselho de Administração, seus Comitês de assessoramento e diretoria estatutária; gerenciamento de riscos; transações com partes relacionadas; e negociação de valores mobiliários, que podem ser consultadas na intranet ou pelo site da Companhia.

O Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance, respeitadas as regulações vigentes, poderá sugerir alterações, exclusões ou inclusões de novos padrões de conduta ética ao Conselho de Administração, que deliberará pela aprovação ou não pela maioria simples dos votos.

RESPEITO AS PESSOAS E AOS DIREITOS HUMANOS:

O QUE ESPERAMOS

- I.** Tratamento respeitoso entre as pessoas;
- II.** Busca por soluções pacíficas para resolução de conflitos; diálogos construtivos;
- III.** Integridade física e mental das pessoas;
- IV.** Decisões pautadas na ética, sem preconceitos ou preferências individuais;
- V.** Integridade Profissional;
- VI.** Colaboração e cordialidade;
- VII.** Promoção da diversidade na composição de equipes;
- VIII.** Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- IX.** O uso de equipamentos que garantam a integridade física e mental dos colaboradores, terceiros e clientes é obrigatório no exercício da profissão em qualquer lugar ou situação;
- X.** Antes de realizar qualquer atividade que envolva algum risco à sua saúde e/ou integridade física, planeje a melhor forma desta ser realizada, buscando evitar possíveis acidentes;
- XI.** Relatar situações inseguras ou incidentes (quase acidentes);
- XII.** Exercer o direito de recusa diante de situações que representem risco à saúde e segurança;
- XIII.** Colaboração com a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável;
- XIV.** Cumprimento de normas e requisitos legais de saúde e segurança;
- XV.** Seguir orientações de saúde e segurança da companhia.

O QUE NÃO ACEITAMOS

- I.** Práticas que desrespeitam os direitos humanos;
- II.** Discriminação de qualquer natureza (cor, raça, religião, gênero, condição social);
- III.** Trabalho degradante, análogo ao escravo, trabalho infantil ou exploração sexual de crianças e adolescentes;
- IV.** Abuso de autoridade;
- V.** Palavras ofensivas, piadas e apelidos depreciativos;
- VI.** Agressões morais, físicas ou verbais – explícitas ou veladas – contra liderados, colegas ou líderes, dentro ou fora dos ambientes da companhia;
- VII.** Qualquer forma de assédio – por intimidação, constrangimento, desqualificação, retaliação, isolamento, vingança, perseguição, ameaça, abordagem de caráter sexual ou atos de violência (Assédio moral ou sexual).

4.2 PRÁTICAS ÉTICAS E COMBATE À CORRUPÇÃO

A Emccamp em suas atividades age em conformidade com a legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata, quais sejam: a Lei nº 12.846/2013 (Lei Nacional Anticorrupção e seu regulamento); o Foreign Corrupt Practices Act – FCPA estadunidense; o UK Bribery Act do Reino Unido; a legislação anticorrupção estadual e municipal e seus regulamentos dos locais em que a Companhia tenha sede ou filiais; a Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); o Decreto nº 2.848/1940 (Código Penal brasileiro); a Lei nº 9.613/1998 (Lei de Lavagem de Capitais) e demais legislações criminais aplicáveis.

4.2.1 CONFLITO DE INTERESSES

É dever da Alta Direção, colaboradores internos e externos abster de situações e atos envolvendo conflito de interesses com a Companhia.

Caracteriza-se o CONFLITO DE INTERESSES quando a Alta Direção, colaboradores internos e externos agindo por motivos particulares, de familiares, políticos ou econômicos atua em desconformidade com os princípios e objetivos da Companhia, tomando decisões indevidas ou deixando de cumprir responsabilidades profissionais.

É vedado à Alta Direção intervir em qualquer operação em que tiver interesse conflitante com o da companhia, bem como na deliberação que a respeito tomarem os demais administradores, cumprindo-lhe cientificá-los do seu impedimento e fazer consignar, em ata de reunião, a natureza e extensão do seu interesse.

Ainda nesse caso, o administrador somente pode contratar com a companhia em condições razoáveis ou equitativas, idênticas às que prevalecem no mercado ou em que a companhia contrataria com terceiros.

É vedada à Alta Direção e aos colaboradores internos manter outro vínculo de emprego e/ou prestar serviços relacionados à atividade exercida pela

Companhia, inclusive de consultoria; contratar empresas que tenham em seu quadro de administradores parentes até terceiro grau ou amigos próximos; aproveitar o conhecimento de informações privilegiadas, tais como contatos, estratégias de negócios e preços em benefício próprio; dentre outras situações que por sua natureza impliquem em conflito de interesses.

A vedação aqui prevista não se aplica em caso de expressa autorização, em conjunto, pelo Diretor responsável pela supervisão do colaborador que deseje exercer atividade.

O membro da Alta Direção que deseja exercer atividade potencialmente conflitante deverá ser expressamente autorizado pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral da Companhia, mediante formalização em ata de reunião.

É dever de todos o estrito cumprimento da Lei nº 6.404/76, especialmente quanto ao seu art. 156, bem como dever de cumprimento da Política de Transações com Partes Relacionadas da Companhia e das disposições da Comissão de Valores Mobiliários no que diz respeito à Divulgação sobre Partes Relacionadas.

4.2.2 REGRAS SOBRE BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

Como colaboradores ou representantes da companhia, podemos estar diante de situações comerciais de oferta ou expectativa de recebimento de brindes, presentes e hospitalidades.

Para o recebimento pela Alta Direção e por colaboradores internos da Companhia, de presentes, brindes ou outras hospitalidades, ofertados por terceiros que tenham vínculos comerciais com a Companhia ou, pela natureza de sua atividade, possam ter interesse em celebrar contratos com a Companhia, **DEVEM** ser observados os seguintes padrões de conduta ética:

- I. Recebimento de forma transparente e razoável;
- II. Proibição de recebimento como contrapartida, ganho indevido ou troca de favores, ainda que respeitados o limite máximo de valor e periodicidade de recebimento;
- III. Proibição de recebimento de forma habitual, entendida a habitualidade como o recebimento mensal;
- IV. Proibição de recebimento com o objetivo de influenciar em negociação ou contrato.

São permitidos presentes, brindes e hospitalidades com **VALOR MÁXIMO DE R\$300,00** (trezentos reais), bem como artigos institucionais e promocionais, sem valor comercial substancial, tais como canetas, livros, agendas, pen drives, canecas, flores, doces.

São presentes, brindes e hospitalidades **PROIBIDOS** aqueles de **VALOR SUPERIOR A R\$300,00** (trezentos reais), bem como viagens, ingressos para espetáculos musicais ou esportivos, almoços e jantares superiores a R\$300,00 (trezentos reais).

O Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance poderá decidir pelo recebimento pela Alta Direção ou colaboradores internos de presentes, brindes e hospitalidades de valor superior a R\$300,00 (trezentos reais), quando não representarem riscos ao Programa de Integridade da EMCCAMP.



O recebimento de presentes, brindes e hospitalidades de valor superior a R\$300,00 (trezentos reais) que não apresentem indícios de riscos poderá ser aprovado, inclusive ratificado, pelo Comitê através de solicitação por escrito por meio do e-mail integridade@emccamp.com.br, autorizando o Comitê o recebimento através do mesmo canal.

4.2.3 ATOS DE CORRUPÇÃO E FRAUDE

A EMCCAMP NÃO TOLERA qualquer ato que possa caracterizar corrupção ou fraude.

- **CORRUPÇÃO** é caracterizada pelo abuso de poder ou de autoridade para obter vantagem ou influenciar decisões, sendo a mais comum o suborno. Exemplo: a oferta, pagamento, promessa de pagamento ou autorização para pagamento de qualquer quantidade de dinheiro, presentes ou qualquer coisa de valor a servidor público, com a finalidade de influenciar suas decisões.
- **FRAUDE** é ato de mentir ou trapacear intencionalmente para conseguir algo ao qual não se tem direito. Exemplos: falsificação de documentos, marcas ou produtos; ocultação de acidentes; condutas de evasão fiscal; contrabando etc.



Não será aceita a prática de qualquer ato lesivo, suborno, vantagens indevidas contra a administração pública nacional¹ ou estrangeira² descritos na Lei Anticorrupção (nº 12.846/2013) ou em qualquer legislação aplicável de mesma natureza.

Violar a Lei Anticorrupção é um delito grave que pode resultar em multas e penalidades severas, tanto para EMCCAMP quanto para os colaboradores.

Assim, todos que se relacionam com a EMCCAMP possuem o dever de observância deste Código de Conduta e Integridade e da legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata, em qualquer operação societária, tais como ingresso de novos sócios, transformação, incorporação, fusão ou cisão societária, bem como exigência de sua observância pelos demais envolvidos na operação, com a adoção de procedimentos, como prévia due diligence, visando a identificação de vulnerabilidades e de risco de práticas irregulares.

1. Agentes Públicos: toda pessoa física 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 públicos. Neste conceito estão abrangidos, portanto, servidores ocupantes de cargo vitalício (juízes, membros do Ministério Público, Conselheiros e Ministros de Tribunais de Contas), de cargo efetivo (concursados), de cargos comissionados de livre nomeação e livre exoneração, servidores temporários, particulares em colaboração (tais como jurados, mesários, concessionários e permissionários de serviços públicos), empregados públicos, agentes políticos (tais como Prefeito e Vice, Secretários Municipais, Vereadores, Governador e Vice, Secretários Estaduais, Deputados Estaduais, Presidente da República e Vice, Ministros de Estado, Deputados Federais e Senadores).

2. Agentes Públicos estrangeiros: considera-se agente público estrangeiro, na forma do artigo 5º, §3º, da Lei nº 12.846/2013, quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função públicos em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro ou em organizações públicas internacionais. Agentes públicos estrangeiros compreendem candidatos a cargos públicos ou eletivos. 3. Parentes até o terceiro grau consanguíneos ou por afinidade: pai/mãe, avôs/avós, bisavôs/bisavós, filhos(as), netos(as), bisnetos(as), irmãos(as), tios(as), sobrinhos(as), esposa/marido, companheiro/companheira, enteados(as), sogro/sogra, cunhados(as).

PERANTE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Companhia, no exercício de suas atividades meio e fim, assim como os membros da Alta Direção, os colaboradores internos e externos, comprometem-se a atuar perante a Administração Pública com honestidade e em conformidade com o Programa de Integridade, com a legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata, observando:

É DEVER

- I.** Cumprir adequadamente os contratos públicos firmados, bem como de obtenção e conformidade as licenças, autorizações e permissões necessárias ao exercício das atividades meio e fim da Companhia;
- II.** Colaborar com as atividades de investigação ou fiscalização dos órgãos, entidades ou agentes públicos;
- III.** Observar a legislação de cada órgão ou entidade da Administração Pública nacional, estadual ou municipal, quando existentes, relativas à comunicação com agentes públicos, agendamento de despachos ou reuniões, e, caso inexistentes as legislações específicas a vedar ou parametrizar a comunicação com agentes públicos, agendamento de despachos ou reuniões, observância do Programa de Integridade da Companhia;
- IV.** Não participar de atos relativos a campanhas políticas ou protestos utilizando qualquer peça de vestuário, instrumento ou crachá que permita inferir o vínculo com a Companhia;
- V.** Observar os poderes estatutários de representação da Companhia perante a Administração Pública nos termos do Estatuto Social da Companhia;
- VI.** Manter adequado registros e controles contábeis;
- VII.** Comunicar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas a superveniência de filiação partidária, o registro de candidatura a cargos políticos, a formalização de relação comercial ou a existência de vínculo de parentesco até o terceiro grau consanguíneo ou por afinidade com agentes públicos;
- VIII.** Não se sujeitar a pressões ou ameaças que possam conduzir ao cometimento de ilícitos e/ou de ações que possam prejudicar os interesses da Companhia, independentemente da percepção de vantagens indevidas para si ou para outrem, comunicando ao Comitê a ocorrência de solicitações indevidas ou pressões desarrazoadas por parte de agentes públicos;
- IX.** Abster-se de, em nome próprio ou da Companhia, realizar empréstimo a qualquer agente público e a seus parentes até o terceiro grau consanguíneo ou por afinidade;
- X.** Abster-se de, em nome da Companhia, realizar doação com desvio de finalidade em dinheiro, produtos ou serviços para entidades de caridade vinculadas a agentes públicos e a seus parentes até o terceiro grau consanguíneo ou por afinidade;
- XI.** Abster-se de, em nome próprio ou da Companhia, promover doação a campanhas políticas, em desconformidade com a legislação eleitoral.

É PROIBIDO

- I.** Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau;
- II.** Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na legislação anticorrupção e legislação correlata;
- III.** Utilizar-se de interposta pessoa, física ou jurídica, para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV.** Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo das licitações, vedando-se qualquer conduta que possa representar violação às leis brasileiras que disciplinam as licitações públicas, principalmente a Lei nº 8.666/1993, Lei nº 10.520/2002 e Lei nº 13.303/2016;
- V.** Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório;
- VI.** Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- VII.** Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- VIII.** Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- IX.** Obtenção de vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, a partir de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a Administração Pública, sem autorização em lei, no Edital da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais;
- X.** Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a Administração Pública.

4.2.4 PRÁTICAS DE CONCORRÊNCIA DESLEAL

No exercício de suas atividades meio e fim, a Companhia, os membros da Alta Direção, e os colaboradores internos e externos, comprometem-se a atuar com honestidade, possuindo como dever abster-se de atuação em conflito de interesses, bem como de prática de condutas comerciais antiéticas ou ensejadoras de concorrência desleal, nos termos da Legislação Antitruste brasileira (Lei nº 12.529/2011).

4.2.5 DOS PROCEDIMENTOS PARA PREVENÇÃO À LAVAGEM DE CAPITAIS

A Companhia, no exercício de sua atividade, deve velar pela prevenção à lavagem de capitais, observando este Código de Conduta e Integridade, a legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata, assim como a Lei nº 9.613/1998, a Resolução nº 29/2017 do Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, a Resolução nº 50/2021 da Comissão de Valores Mobiliários – CVM, suas atualizações e normas relacionadas.

- I. A Companhia deve observar os deveres legais impostos pelas normas relacionadas no caput, sobretudo o dever de monitoramento, a identificação e cadastro atualizado de seus clientes e a manutenção de registro de toda transação em moeda nacional ou estrangeira, títulos e valores mobiliários, títulos de crédito, metais, ou qualquer ativo passível de ser convertido em dinheiro, nos valores e prazos determinados pela legislação;
- II. Operações com pessoas politicamente expostas, assim definidas pela Resolução nº 29/2017 do Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF e suas atualizações, devem contar com prévia due diligence visando a identificação de riscos e prevenção à lavagem de capitais, condutas antiéticas e atos de corrupção;
- III. Indícios de irregularidades identificados por colaboradores internos, externos ou pela Alta Direção, devem ser imediatamente comunicados ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance para adoção das medidas competentes.



4.2.6 PROCEDIMENTOS EM PROCESSOS DE FUSÃO, AQUISIÇÃO E REESTRUTURAÇÕES SOCIETÁRIAS

Este Código de Conduta e Integridade, assim como a legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata, devem ser observados em qualquer operação societária, tais como ingresso de novos sócios, transformação, incorporação, fusão ou cisão societária, bem como deve ser exigida sua observância pelos demais envolvidos na operação, com a adoção dos seguintes procedimentos mínimos:

- I. Prévia due diligence, visando a identificação de vulnerabilidades e de risco de práticas irregulares;
- II. Avaliação de riscos (risk assessment), direcionando os esforços anticorrupção sobretudo às áreas de maior risco;
- III. Avaliação de processos administrativos e ou judiciais em razão de infrações à legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata.

Para a celebração de consórcios também deverá ser realizada prévia due diligence para aferição de riscos.

É vedada a celebração de consórcios pela Companhia com pessoas jurídicas previamente condenadas nos termos da Legislação Anticorrupção brasileira ou da Lei de Improbidade Administrativa.

Nos casos em que existam processos administrativos ou judiciais em andamento, tal informação deverá ser submetida ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance para análise.

4.3 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA COMPANHIA

A utilização de bens da Companhia por parte da Alta Direção, colaboradores internos e externos decorre única e exclusivamente do vínculo de prestação de serviços, incluindo, mas não se limitando, à computadores, celulares, veículos e imóveis, sendo **vedada a utilização de tais bens para fins particulares**.

O colaborador em posse de veículo da Companhia é responsável por acompanhar a periodicidade e providenciar a higienização e manutenção do mesmo, cujo ônus financeiro é de responsabilidade da Companhia; o colaborador é responsável pelos danos decorrentes do uso indevido do bem em descumprimento das normas internas, deste Código e/ou da lei, e multas.

4.3.1 CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL

É dever da Alta Direção, colaboradores internos e externos zelar pela confidencialidade das informações a que tenham acesso em razão do exercício de sua função na EMCCAMP, bem como zelar pelo patrimônio da Companhia, abstendo-se de condutas contrárias, tais como:

- I. Copiar, reproduzir, divulgar ou utilizar documentos e informações internas produzidas ou pertinentes à Companhia, aos seus clientes, aos demais colaboradores internos ou externos da Companhia;
- II. Desfazer-se de bens ou documentos – nestes incluídos os contratos e informações a eles pertinentes – da Companhia sem aprovação prévia por escrito do gestor imediato.

4.3.2 INTERNET, E-MAILS CORPORATIVOS, APLICATIVOS DE MENSAGENS E MÍDIAS SOCIAIS

A utilização de internet, e-mail e mídias sociais pela Alta Direção e pelos colaboradores internos, bem como pelos colaboradores externos que eventualmente atuem nas dependências da Companhia, deve pautar-se no **bom senso e razoabilidade**, observando-se que:

- I. Senha de acesso aos sistemas da Companhia é pessoal e intransferível;
- II. Senha de acesso de terceiros à rede de internet sem fio da Companhia deverá ser solicitada ao gestor do departamento de T.I. ou da Secretaria e seu uso é pessoal e intransferível;
- III. É **vedado** usar as mídias sociais, ainda que por equipamentos particulares e fora do horário de trabalho, para divulgar informações sobre a Companhia, salvo aquelas previamente divulgadas pelo marketing desta;
- IV. O acesso aos computadores e à internet disponibilizados pela Companhia é admitido **apenas para o exercício das atividades profissionais**, vedado o acesso a redes sociais e portais não pertinentes à atividade institucional;
- V. Os e-mails institucionais poderão ser **monitorados** pela Companhia para fins de fiscalização do Programa de Integridade.

UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA COMPANHIA

Em caso de dúvidas quanto ao uso dos recursos disponibilizados pela Companhia, consultar o Departamento de Tecnologia da Informação e a Política de Tecnologia da Informação.



5

CANAL DE INTEGRIDADE

EMCCAMP
Residencial

A Companhia disponibiliza canal de denúncia acessível a todos e denominado Canal de Integridade por meio do site: canaldeintegridade.com.br/emccamp/

Acessível também pelo site da Companhia: emccamp.com.br

As informações registradas no site são recebidas por uma empresa **independente e especializada**, assegurando **sigilo absoluto** e o tratamento adequado de cada situação pelo Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance da Emccamp, **sem conflitos de interesses**.

As denúncias ofertadas por meio do Canal de Integridade independem de identificação do denunciante, contando com a adequada proteção ao anonimato do denunciante e confidencialidade do teor da denúncia ofertada, que será remetida para tratamento apenas ao Comitê e a Função Compliance, como área responsável pela investigação das denúncias, reportando-se ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance.

Denúncias de condutas antiéticas e atos de corrupção, ou de quaisquer atos que possam representar efetivo ou potencial descumprimento ao Código de Conduta, também poderão ser ofertadas diretamente através do e-mail:

integridade@emccamp.com.br

6

MEDIDAS DISCIPLINARES EM CASO DE DESCUMPRIMENTO

Em caso de violação a este Código, a Alta Direção, colaboradores internos e externos da Companhia, sujeitam-se a medidas disciplinares.

Por violações a este Código e à legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata, a Alta Direção, colaboradores internos e externos da Companhia, sujeitam-se às seguintes medidas disciplinares:



- I. Recomendação verbal ou por escrito;**
- II. Advertência verbal ou por escrito;**
- III. Suspensão não remunerada;**
- IV. Demissão por justa causa;**
- V. Cessação do vínculo, trabalhista ou não, com a Companhia.**

Os colaboradores externos da Companhia, assim como membros da Alta Direção não estatutários, sujeitam-se às medidas disciplinares previstas nos incisos I e V por condutas que violem o Código de Conduta ou a legislação anticorrupção, nacional ou estrangeira, e legislação correlata.

Em caso de colaboradores externos que prestem serviços à Companhia enquanto mão de obra direta dos canteiros de obra, a Companhia poderá recomendar ao empregador a aplicação das medidas disciplinares acima, podendo, ainda, negar-se a permitir a prestação de serviços do terceirizado infrator em suas dependências.



7

DISPOSIÇÕES FINAIS

Deveres de todos
os colaboradores.

É DEVER DE TODOS:

- I. Consultar o Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance em caso de dúvidas sobre as regras deste Código, considerando que a incompreensão do Código não desobriga o seu cumprimento. A consulta deve ser por escrito, preferencialmente através do e-mail **integridade@emccamp.com.br**, e será respondida pelo Comitê pela mesma via;
- II. Denunciar o descumprimento deste Código, bem como condutas antiéticas e efetivos ou potenciais atos de corrupção, por meio do canal de denúncia disponível online, denominado Canal de Integridade, ou pelo e-mail **integridade@emccamp.com.br**;
- III. Por fim, é dever de todos participar dos treinamentos sobre este Código de Conduta, quando convocados, sob pena de aplicação das medidas disciplinares previstas neste documento;
- IV. Dever de atender, no prazo estabelecido na notificação, às solicitações do Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance, fornecendo informações e documentos necessários à fiscalização do Programa de Integridade da EMCCAMP, ao cumprimento deste Código e à apuração de eventuais denúncias;
- V. atuar de forma a proteger os interesses da Companhia, abstendo-se de, em nome próprio ou da Companhia, praticar atos ou celebrar ajustes, ainda que lícitos, que possam prejudicar direta ou indiretamente os interesses da Companhia.

* Os colaboradores internos podem sugerir ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance, através do e-mail integridade@emccamp.com.br a alteração, exclusão ou inclusão de padrões de conduta ética, para que o Comitê as apresente ao Conselho de Administração da Companhia quando assim entender pertinente.

The logo for EMCCAMP Residencial is centered on a dark blue background. It features a stylized icon of a house with a chimney above the text "EMCCAMP" in a bold, white, sans-serif font. Below "EMCCAMP" is the word "Residencial" in a smaller, white, sans-serif font. The entire logo is enclosed within a thin, light blue rounded rectangular border. There are also two white rectangular shapes, one at the top left and one at the bottom right, partially overlapping the blue border.

EMCCAMP
Residencial