POL-000

Código de Conduta

Março de 2024

Índice

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 10
3.1.4 Conflito de Interesses 13
3.1.5 Compromisso com a Sociedade e o Meio Ambiente 14
3.1.6 Compromisso com a Observância Legal e Normativa 16
3.1.7 Compromisso com o Combate e Prevenção à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro e do Financiamento ao Terrorismo 17
3.1.8 Ferramentas de Inteligência Artificial (IA) 9
3.1.9 Treinamentos Periódicos 19
3.1.10 Canal Confidencial 19
3.1.11 Compromisso com a Transparência e Gestão do Código 19
3.1.12 Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências 20
3.1.13 Contatos Internos da Tegra Incorporadora 20
4. Macrofluxo 20
5. Referências 20
6. Instruções do Processo 21
7. Instrumentos de Controle 21
8. Controle de Alteração e Revogação 21
9. Aprovações 22

Para todos os colaboradores da Tegra.

Somos uma empresa com longa história, porém, em contínua evolução. 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 regidos pelas melhores práticas de Governança, em total cumprimento às legislações, regulamentações e normativos aplicáveis. Por essa razão, nossa empresa não tolera nenhum tipo de comportamento antiético.

Neste contexto, o Código de Conduta da Tegra Incorporadora, endossado pelo nosso Conselho de Administração, é uma importante ferramenta de Governança, 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.

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).

Este Código se aplica à Tegra Incorporadora e suas entidades controladas (integral ou parcialmente), que neste documento chamaremos simplesmente por "Companhia", "Empresa" ou "Tegra".

Ao ingressar na Companhia, o colaborador deve ler, preencher e assinar o formulário anexo, que servirá como reconhecimento formal de que o colaborador entendeu os Compromissos da Tegra relacionados neste Código, bem como, cumprirá com suas disposições.

Todos os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, empregados e demais colaboradores da Tegra, incluindo estagiários e jovens aprendizes (todos em conjunto definidos neste Código como "Colaboradores") deverão reiterar seu comprometimento, anualmente, com este Código, bem como, respeitar os demais Instrumentos Normativos da Companhia.

2.1 Crença

O negócio da Tegra é boutique em escala e cada empreendimento tem uma alma.

2.2 Propósito

O propósito da Tegra é criar empreendimentos imobiliários com alma para que as pessoas possam viver melhor. Dessa forma, para que sua crença e propósito sejam realizados, é necessário:

- 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

a. Reputação: construir negócios e relacionamentos com integridade. A Tegra se compromete com o que diz;
b. Excelência: sempre dá para fazer melhor e diferente;
c. Visão de longo prazo: ganhar sempre sem colocar em risco o resultado de longo prazo;
d. Meritocracia: valorizar, respeitar e desenvolver as pessoas comprometidas e que geram resultados;
e. Eficiência: a Tegra é obstinada por pontualidade, redução de custos e segurança;
f. Aval do cliente: a Tegra almeja que cada cliente seja defensor de sua marca;

g. Qualidade: alta qualidade = qualidade adequada;
h. Orientação por venda: a venda é a razão de ser da Tegra.

2.4 Competências

a. Integridade: ser ético, invulnerável e verdadeiro;
b. 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. Zelar pelo futuro da Companhia;
c. Paixão e comprometimento pelo trabalho: demonstrar atitude positiva e comprometimento, agir com alma e paixão, estimulando um ambiente de excelência, eficiência e orgulho de pertencer;
d. Obstinados pela eficiência: ser incansável na busca de otimização de recursos, ágil e assertivo para se comunicar e realizar, minimizar erros, custos e riscos, entregando sempre no prazo e com qualidade adequada;
e. Joga junto: criar um ambiente único, de integração, transparência e colaboração genuína;
f. Busca aprendizado: buscar ativamente autodesenvolvimento, bem como, a evolução dos demais, criando um ambiente de aprendizagem e progresso contínuo;
g. Resiliência e flexibilidade: ser persistente e capaz de adaptar-se a diferentes situações;
h. Liderança: entregar, fazer acontecer, engajar e desenvolver pessoas e equipes de alta performance na busca de resultados para Companhia;

No book "Cultura e Atitude Tegra" é possível conhecer melhor a crença, propósito, princípios de gestão e competências da Companhia.

É fundamental o total comprometimento dos Colaboradores com a Cultura da Empresa, praticando de forma sustentável todos os seus atributos.

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 forma honesta, precisa e de acordo com a legislação aplicável. Dessa forma, é importante assegurar que a comunicação ao público seja:

a. tempestiva;
b. completa, verdadeira e precisa;
c. consistente e amplamente disseminada de acordo com as exigências legais e regulatórias aplicáveis.

Não é permitido falar em nome da Tegra, inclusive nas redes sociais, a menos que esteja devidamente autorizado.

Os Colaboradores não devem fazer declarações públicas em nome da Companhia, a menos que, tenham sido designados oficialmente como "porta-vozes". Apenas os colaboradores autorizados

poderão responder a questionamentos de membros da mídia, analistas financeiros, representantes governamentais ou terceiros.

A Tegra oferece aos seus Colaboradores, para fins corporativos, acesso a e-mail, internet, telefone fixo, celular e outras formas de comunicação. Assim, assuntos de negócios que requeiram comunicação eletrônica e/ou escrita devem ser conduzidos por e-mail ou sistema similar oferecido pela Companhia.

Os meios de comunicação devem ser utilizados de forma adequada e profissional. A Companhia entende que às vezes se faz necessária a utilização para fins pessoais, contudo, deve ser de forma limitada e que não interfira ou prejudique o trabalho do Colaborador.

O Colaborador deve utilizar de forma adequada e correta as diversas formas de comunicação e ferramentas de trabalho disponibilizadas pela Tegra.

As informações enviadas e recebidas através dos meios de comunicação e ferramentas de trabalho disponibilizados pela Companhia são consideradas comerciais, por essa razão são monitoradas e armazenadas.

Não é permitido discutir assuntos da Companhia em locais públicos, como: elevador, restaurante, transporte público, telefone ou e-mail pessoal. Além disso, informações de trabalho não devem ser deixadas em local público ou salas de reunião, onde outras pessoas possam ter acesso, uma vez que, tratam-se de ativos corporativos valiosos e devem ser gerenciados com o devido cuidado.

Os Colaboradores devem adotar todas as medidas necessárias para proteger as informações de propriedade da Tegra, confidenciais ou não, como: comunicações, registros ou documentos. Esse tipo de informação deve ser mantido protegido mesmo que o colaborador saia da Companhia.

Toda criação, desenvolvimento ou invenção de propriedade intelectual, que inclui, mas não se limita a ideias, conceitos, métodos, processos, invenções, informações confidenciais, segredos comerciais, obras de autoria, marcas registradas, marcas de serviço e design, assim como toda propriedade intelectual e seus direitos autorais ou de patentes são de propriedade da Tegra, mesmo quando desenvolvidos por seus Colaboradores.

É ilegal reproduzir, distribuir ou alterar propriedade intelectual sem permissão expressa de seu proprietário, como: softwares, livros, áudios ou quaisquer outros tipos de mídias, periódicos ou revistas. Ao Colaborador infrator caberá a aplicação de medidas disciplinares de Gestão de Consequências.

Os Colaboradores deverão cooperar com a Companhia e fornecer a assistência necessária, incluindo o preparo e a execução de documentos, para o registro de direitos, em nome da Tegra, perante as autoridades governamentais relevantes, garantindo, assim, que os direitos de propriedade intelectual e relacionados se tornem ou sejam reconhecidos como propriedade exclusiva da Empresa.

A divulgação de informações confidenciais é prejudicial à Companhia e poderá ser base para instauração de ação judicial, seja contra a Companhia e/ou responsável pela divulgação. Dessa forma, o Colaborador que tomar conhecimento ou suspeitar de informações confidenciais que

tenham sido inadvertidamente divulgadas, deve entrar contato com a área de Compliance ou proceder conforme dispõe a seção de "Tratamento de Denúncias e Reclamações" deste Código. Para mais informações consultar a POL-008 - Segurança e Privacidade da Informação e Diretiva de Privacidade e a NOR-009 - Comunicação Corporativa.

3.1.2 Conduta Pessoal

O comportamento pessoal do Colaborador, dentro ou fora da Empresa, deve reforçar uma imagem pública positiva da Companhia. Assim, é essencial que haja bom senso em todas as relações pessoais e comerciais.

O Colaborador, em suas atividades pessoais, com ou sem fins lucrativos, não deve se apresentar em nome da Tegra, a menos que obtenha prévia autorização, por escrito para tal finalidade.

Comercialização de Produtos na Tegra

É proibido utilizar o ambiente da Tegra para qualquer tipo de comércio ou negociação de produtos ou serviços para benefício próprio (que não tenha relação com as suas atividades desempenhadas na Companhia).

Não será tolerada, por parte do Colaborador, a comercialização ou propaganda de mercadorias no ambiente de trabalho. Além disso, é vedada a facilitação de entrada de Terceiros para a prática de comércio informal.

Utilização de Recursos da Tegra

É vedada a utilização de recursos da Companhia, seja tempo, equipamentos ou materiais, para executar trabalho em nome de outra empresa ou para benefício próprio.

Os Colaboradores devem proteger e salvaguardar os ativos da Empresa de furto, perda, dano, roubo, mau uso ou desperdício.

Os ativos da Companhia devem ser utilizados para atender as necessidades de negócio. A utilização pessoal é permitida apenas em situações específicas, de forma estritamente moderada, desde que, em hipótese alguma, ocasione ônus a Companhia.

O nome da Tegra, seu logo, instalações e relacionamentos são ativos valiosos e devem ser utilizados apenas em negócios corporativos devidamente autorizados, nunca para atividades pessoais. Para mais informações consultar: (i) a NOR-055 - Conflito de Interesses; (ii) NOR-067 - Instruções de TI para Segurança da Informação; (iii) NOR-068 - Instruções de Gestão para Segurança da Informação; (iv) NOR-069 - Comunicação e Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação; e (v) a POL-008 - Segurança e Privacidade da Informação e Diretiva de Privacidade.

O reembolso de despesas deve ser solicitado para despesas legítimas do negócio, sempre devidamente documentado, registrado e aprovado. Para mais informações consultar a NOR-045 - Reembolso de Despesas.

Consumo de Álcool e Substâncias Ilícitas

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

A Companhia não permite o consumo de substâncias ilícitas, a prática de atos libidinosos ou de caráter sexual nas suas dependências ou em seus eventos. Essa regra também se aplica aos Colaboradores que estejam representando a Companhia em eventos externos.

O consumo de álcool deve ser moderado em eventos e comemorações corporativas, inclusive nos casos de representação.

Arranjos Financeiros

Não é permitido arranjo financeiro, entre os Colaboradores, no ambiente de trabalho, como pirâmide, empréstimo pessoal, rifa e jogos de azar. No caso de dúvida consultar a área de Compliance.

Participação em Conferências ou Eventos Setoriais

O colaborador deverá solicitar a autorização de seu gestor para participar de conferência ou evento setorial. O Colaborador convidado para ministrar palestra em congresso, evento comercial ou fórum público deve ter extrema cautela no discurso, especialmente, quando questionado pelo público, de forma que informações confidenciais da Companhia ou sensíveis aos períodos de silêncio não sejam expostas.

Para mais informações consultar a NOR-009 - Comunicação Corporativa.

Ativismo Político

A Tegra tem o compromisso de manter neutralidade política. Dessa forma, é vedado o ativismo político nas dependências da Companhia.

Brindes, Presentes, Hospitalidades e Entretenimentos

A Tegra não permite a oferta e/ou recebimento de presente, hospitalidade e entretenimento de qualquer natureza e valor. Além disso, é vedado o recebimento e a oferta de brinde a parceiros e agentes públicos.

Caso o Colaborador receba presente ou entretenimento que não seja possível devolver, a área de Compliance o auxiliará a enviar ao remetente carta-padrão de agradecimento. Na sequência, prosseguirá com o sorteio interno do item ou doação à instituição de caridade, escolhida pela área de Compliance.

O recebimento de presente ou entretenimento deve ser reportado à área de Compliance por meio da Plataforma Digital, nos termos da NOR-005 - Brindes, Presentes e Entretenimentos, que deve ser consultada para mais informações.

Proteção de Informações e Dados

Geralmente os Colaboradores possuem acesso a informações confidenciais e sensíveis sobre a Companhia, outras empresas, clientes, administradores, parceiros e Colaboradores. Assim, a preservação da integridade e segurança da informação é vital para o negócio e reputação da Tegra.

Dados pessoais (informações pessoais e financeiras) mantidos pela Empresa devem ser usados em conformidade com as leis de proteção de dados.

O Colaborador deve tomar todas as medidas razoáveis e necessárias para assegurar que dados pessoais sejam acessados apenas por pessoas que necessitem da informação para realizar suas tarefas.

Caso seja necessário, para a condução do negócio, disponibilizar dados pessoais a um terceiro (por exemplo: para fornecimento de serviço ou aquisição de ativo ou negócio da Companhia), deve-se assegurar que a divulgação esteja em conformidade com as exigências legais e regulatórias.

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

A LGPD dispõe sobre a coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais, para garantir seu correto tratamento ou penalizar o uso indevido, a comercialização e o vazamento desses dados.

Principais objetivos da LGPD:

- Resguardar o direito à privacidade, aos direitos fundamentais e à proteção de dados pessoais dos usuários;
- Estabelecer diretrizes sobre o tratamento de dados pessoais;
- Incentivar a segurança nas relações jurídicas, proporcionando ao titular confiança no tratamento de seus dados pessoais, assegurando a livre concorrência, livre iniciativa e defesa das relações comerciais e de consumo.

Para mais informações consultar a POL-008 - Segurança e Privacidade da Informação e Diretiva de Privacidade.

Ferramentas de Inteligência Artificial (IA)

O ChatGPT, Bard, Bing, Ernie, entre outros são ferramentas de Inteligência Artificial - IA, que podem beneficiar os negócios da Companhia, desde que, usadas adequadamente. O uso dessas ferramentas, no entanto, poderá apresentar riscos significativos relacionados à proteção de informações confidenciais e à confiabilidade dos resultados.

As informações inseridas em uma ferramenta de IA poderão ser incorporadas aos dados do fornecedor. Desta forma, informações confidenciais não públicas, privadas e/ou de propriedade da Companhia não deverão ser inseridas nesse tipo de ferramenta, e seu uso deve seguir as orientações e regras dos normativos da Tegra referentes à segurança da informação, governança de dados pessoais e diretrizes de classificação da informação.

Qualquer resultado gerado por uma ferramenta de IA, deverá ser cuidadosamente revisada e avaliada para atestar sua qualidade e precisão, uma vez que, as informações utilizadas para análise ou tomada de decisão serão de responsabilidade da Companhia e de seus Colaboradores.

Transparência no Relacionamento com a Tegra

O processo de seleção na Tegra é criterioso e espera-se que, a partir do momento no qual o Colaborador ingresse na Companhia, haja aderência aos princípios de franqueza, honestidade e transparência.

Caso o Colaborador seja condenado por um crime, com o trânsito em julgado, previsto no Código Penal Brasileiro, deverá relatar tal fato à área Jurídica e ao seu superior para documentação e ponderações apropriadas.

O mesmo comprometimento se aplica ao tema conflito de interesses: o novo Colaborador ao ingressar na Companhia deve preencher a Declaração de Potencial Conflito de Interesses, renovando-a anualmente. É dever de todo o Colaborador fazer nova declaração, a qualquer tempo, sempre que necessário.

3.1.3 Conduta nos Relacionamentos

Os Colaboradores da Tegra não devem se envolver em qualquer tipo de conduta ilegal ou antiética ao fazer negócios em seu nome. Além disso, o relacionamento com partes interessadas deve ser sempre pautado pela legalidade, transparência e boa-fé, observando as políticas, normas e procedimentos da Companhia.

A Tegra estabelece relação de respeito, livre de qualquer preconceito, transmitindo informações claras e precisas para todas as partes interessadas.

Relacionamento com Colaboradores e Ambiente de Trabalho Positivo

A Tegra valoriza a diversidade e reconhece que quanto mais diversa sua força de trabalho, maior será o compartilhamento de ideias e experiências. Além disso, valoriza a empatia com todos os públicos com os quais se relaciona.

A Companhia respeita o direito de crença religiosa de seus Colaboradores, contudo, veda manifestações religiosas em suas dependências, que possam constranger ou atrapalhar colegas no ambiente de trabalho.

A Empresa reconhece o direito dos Colaboradores à associação sindical, apoia a promoção de negociações coletivas justas (sem vantagens por meio de manipulação ou informação privilegiada) e busca, sempre, o diálogo, para encontrar solução que atenda todos os envolvidos.

Colegas de trabalho ou superiores hierárquicos não devem induzir a escolha do voto, filiação partidária ou contribuição à candidatos. Desse modo, a situação profissional do Colaborador não pode ser influenciada, prejudicada ou favorecida devido a sua escolha político-partidária.

Para mais informações consultar a POL-018 - Ambiente de Trabalho Positivo.

Considera-se assédio condutas que possam humilhar ou degradar a integridade física, psicológica ou moral de alguém. A Companhia não tolera qualquer tipo de Assédio, dentro ou fora do Ambiente de Trabalho, como:

a. Assédio Sexual

   Constrangimento no Ambiente de Trabalho com intenção sexual quando o assediador utiliza de influência, posição hierárquica ou pré-julgamento para obter vantagem sexual sem o consentimento, ou seja, ato totalmente coercitivo e unilateral. Além disso, considera-se assédio sexual:

   - qualquer conduta hostil, humilhante ou abusiva contra uma pessoa no Ambiente de Trabalho por conta do sexo, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero;

- fazer proposta indesejada, forçar, importunar ou tomar iniciativa de cunho sexual.

b. Assédio Psicológico

   Conduta hostil, humilhante ou abusiva que se manifesta através de violência emocional, como: comentários, atos ou gestos que possam afetar a dignidade e integridade psicológica do assediado, podendo ser praticado por qualquer pessoa.

c. Bullying

   "Todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas" (Lei 13.185/2015)

   Importante: atividades inerentes ao negócio, seja de orientação ou gestão, não devem ser interpretadas como assédio, por exemplo:

   - solicitação de melhoria de atividades desempenhadas;
   - avaliação de desempenho e feedback;
   - aplicação de medidas disciplinares.

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

A Tegra não tolera atos de violência, ameaça de violência, atos de intimidação e hostilidade para com outra pessoa ou grupo de pessoas. Por isso, todos os Colaboradores devem estar atentos, não devem participar de atitudes perigosas ou ilegais.

Não é permitido o porte ou uso de armas ou qualquer tipo de material combustível nas instalações da Empresa ou em atividades patrocinadas por ela, a não ser que expressamente autorizado.

Os Colaboradores devem relatar, imediatamente, ao superior imediato ou conforme dispõe a seção de "Tratamento de Denúncias e Reclamações" deste Código, a ocorrência de qualquer incidente, acidente, lesão, comportamento violento, existência de equipamento perigoso, prática ou condição insegura ou a posse indevida de arma.

A saúde e segurança no ambiente do trabalho é direito e dever de todos os Colaboradores. Para garantir um ambiente seguro e saudável deve-se obedecer rigorosamente às leis, instruções e procedimentos aplicáveis sobre saúde e segurança do trabalho, assim como às políticas públicas relacionadas.

Direitos Humanos

A Tegra está comprometida em realizar negócios de forma ética e responsável, conduzindo suas atividades com base no apoio e proteção aos direitos humanos através da:

a. Operação com as melhores práticas de saúde e segurança;
b. Garantia de que os interesses, a segurança e o bem estar das comunidades em que atuamos estejam integrados nas decisões de negócios da Companhia;
c. Eliminação da discriminação no trabalho;
d. Proibição de trabalho infantil e trabalho forçado;

e. Erradicação do assédio e abuso físico e mental no local de trabalho.

A Companhia adota esses padrões em todas as suas atividades comerciais, como treinamentos, comunicações, contratos e processos de due diligence. Práticas como essa estendem-se à interação com fornecedores, parceiros comerciais ou de negócios.

Relacionamento com o Cliente

Os Colaboradores devem adotar atitude de lealdade, honestidade, seriedade, imparcialidade, empatia, ética, transparência e sigilo, além de cumprir os acordos firmados e buscar, sempre, a melhor alternativa para os clientes.

As informações confidenciais dos clientes devem, sempre, ser protegidas, visto que, em muitos casos, a Companhia está legalmente e contratualmente obrigada a mantê-las em sigilo. Dessa forma, o Colaborador deve protegê-las da mesma forma que protege as informações confidenciais da Tegra.

Os produtos da Tegra devem estar em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. A comercialização desses produtos deve prover ao cliente toda informação necessária que o leve a escolher a opção mais adequada ao seu perfil.

Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

A Tegra contrata fornecedores e parceiros de negócio que operam de acordo com os seus padrões ético e moral. Por isso, realiza o processo de due diligence para atender às melhores práticas de mercado e interesses da Companhia.

Fornecedores e parceiros devem ser respeitados e reconhecidos como importantes agentes para continuidade do negócio.

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, valores e desconformidade com os preceitos legais, tais como: 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 concorrência de maneira justa e leal. Neste sentido, se obriga a manter sigilo das informações, não emitindo comentários que possam afetar ou contribuir para disseminação de boatos que caracterizem desrespeito ao concorrente.

A competitividade da Companhia sustenta-se na sua capacidade de gestão empresarial e de negociação junto aos clientes, parceiros de negócio e fornecedores.

A Tegra respeita o sigilo das informações de outras empresas. Caso qualquer Colaborador tome conhecimento de informações confidenciais de qualquer outra empresa, no exercício do seu cargo, deve protegê-las, da mesma maneira que protegeria as informações confidenciais da Tegra.

A Companhia respeita o conteúdo e os valores das propostas comerciais de outras empresas, além de questões técnicas e que envolvam propriedade intelectual.

Relacionamento com os Vizinhos de Obra

Os vizinhos de obra da Tegra são tão importantes quanto nossos clientes, fornecedores e parceiros. Portanto, deve ser mantido um convívio saudável, de respeito e amistoso nas relações diárias, observando, sempre, a legislação vigente.

Relacionamento com o Poder Público

Os Colaboradores deverão manter atitude de respeito e cooperação com os representantes das autoridades no âmbito de suas competências. Dessa forma, caso qualquer Colaborador seja notificado a apresentar documento relevante para processo judicial, investigação ou auditoria do Poder Público, em andamento ou iminente, deve entrar em contato com a área Jurídica e solicitar orientação para atendimento da notificação.

É proibido receber, dar ou prometer presente, inclusive brinde, ou conceder vantagem ou privilégio a agentes públicos ou seus parentes, no exercício de sua função.

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

O presente Código não proíbe ou restringe, de forma alguma, que Colaboradores forneçam informação à autoridade governamental, nos termos dos regulamentos aplicáveis.

Relacionamento com a Imprensa

A Tegra mantém atitude ética, transparente e respeitosa ao relacionar-se com a imprensa, comprometendo-se na divulgação ao mercado de informações claras sobre seu negócio.

As áreas de Marketing, Comunicação Externa, Relação com Investidores - RI ou Colaboradores devidamente autorizados são os únicos responsáveis a falar em nome da Companhia (“porta-vozes”).

3.1.4 Conflito de Interesses

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

Caso o Colaborador esteja envolvido em alguma atividade que o impeça de executar suas funções de forma adequada perante a Companhia ou possa criar situação que afete sua capacidade de agir no melhor interesse da Tegra, estará diante de uma situação de conflito de interesses.

Situações que possam aparentar ou que aparentem conflito de interesses devem ser evitadas. Dessa forma, caso o Colaborador tenha parentes ou relacionados em processo seletivo ou já trabalhando na Tegra, em empresas concorrentes, parceiros, fornecedores, terceiros da Companhia ou que estejam empossados em cargo público ou qualquer outra situação que possa caracterizar ou aparentar conflito de interesses deve consultar a área de Compliance.

Para mais informações consultar a NOR-055 - Conflito de Interesses.

> *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), noivo(a), padrinho, madrinha, compadre, comadre.*

Não é permitido que qualquer pessoa se prevaleça de sua posição ou autoridade na Companhia para obter vantagem pessoal junto aos Colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócio ou concorrentes.

3.1.5 Compromisso com a Sociedade e o Meio Ambiente

Responsabilidade Ambiental, Social e de Governança ("ESG")

Os princípios de ESG da Tegra estão incorporados em todas as operações, ajudando a garantir que o modelo de negócios seja sustentável em todo seu ciclo, incluindo:

a. Prática de redução de impacto ambiental, atenuando o impacto das operações através de iniciativas sustentáveis, como a condução de premissas construtivas baseadas na POL-020 - ESG (Environmental Social and Governance)

   Cada passo é compartilhado cotidianamente por meio do Painel Socioambiental da Construção. Além disso é promovida a compensação de Gases de Efeito Estufa (GEE) de todos os edifícios entregues por meio da compra de créditos de carbono;

b. Compromisso no cuidado com as pessoas, garantindo o bem-estar e a segurança dos empregados;

c. Adoção e manutenção de espaços públicos nas cidades em que a Companhia atua, além do desenvolvimento de um ambiente de trabalho acolhedor, livre de discriminação e diverso;

d. Aplicação da Governança Corporativa, analisando os riscos e a administração da Companhia. Os processos da Tegra visam garantir a sustentabilidade do negócio ao longo do tempo, estabelecendo as melhores práticas de gestão no que diz respeito à transparência e equidade da administração junto aos diversos *stakeholders* (acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, etc.). Para mais informações consultar a POL-020 - ESG (Environment, Social and Governance).

Preservação do Meio Ambiente e Sustentabilidade

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

A Companhia e seus Colaboradores apoiam outras medidas de sustentabilidade, incluindo proteção e respeito a todas as formas de vida, preservação dos habitats naturais e participação nos esforços mundiais contra as mudanças climáticas.

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

Para Tegra, cuidar do meio ambiente é um compromisso que se reflete em todas as suas iniciativas, por isso, a Companhia adota práticas sustentáveis em seus canteiros de obras, como:

- Painel socioambiental nos tapumes;
- Compensação de 100% do CO_2 emitido;
- Reciclagem de grande parte dos resíduos gerados,
- Adoção de espaços públicos;
- Economia circular.

Interação com a Sociedade

A Tegra leva em consideração o respeito e a valorização das comunidades no planejamento e realização de seus empreendimentos. Por isso, cabe aos Colaboradores, identificar oportunidades de colaboração para melhoria da qualidade de vida de futuros vizinhos.

A Companhia está atenta e disponível para colaborar com o desenvolvimento social da população nos locais que atua, mantendo relação 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 análogo 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. a execução de trabalho sem o consentimento do trabalhador e sem possibilidade de manifestação de sua vontade;
b. jornadas de trabalho exaustivas ou sobrecarga de trabalho que acarrete danos à saúde ou risco de vida;
c. execução de trabalho sem condições mínimas de saúde, segurança, alimentação e que coloque em risco o trabalhador;
d. restrição da liberdade de ir e vir do trabalhador, podendo ser através de retenção de documentos pessoais, ameaça, violência psicológica ou física ou através de outros meios;
e. requisição de forma obrigatória e arbitrária de valores a serem pagos pelo trabalhador ao empregador.

O Colaborador que tiver ciência de situações como estas deve relatar imediatamente ao superior imediato ou denunciar, conforme dispõe a seção de “Tratamento de Denúncias e Reclamações” deste Código.

Trabalho Infantil

A Tegra não emprega menores de 16 anos, respeitando as determinações legais de idade mínima, nos locais onde está presente. Além disso, observa as Convenções 138 “Idade Mínima” e 182 “Banimento das Piores Formas de Trabalho Infantil” da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Companhia assegura que, no caso de contratação de menores, entre 16 e 18 anos, o trabalho não afetará, nem impedirá seus estudos, nos termos da legislação em vigor.

O Colaborador que tiver ciência de trabalho infantil deve relatar imediatamente ao superior imediato ou denunciar, conforme dispõe a seção de "Tratamento de Denúncias e Reclamações" deste Código.

Patrocínios, Doações, Associações e Contribuições

A Tegra apoia e incentiva essas atividades para se fortalecer institucionalmente. Para isso, toda contribuição é formalizada de forma clara, além de devidamente aprovada e documentada, com comprovação de sua destinação e fins.

A Companhia não faz nenhum tipo de contribuição a candidato, campanha ou partido político, mesmo quando permitido pela legislação.

Para mais informações consultar a NOR-007 - Patrocínios e a POL-009 - Doações.

3.1.6 Compromisso com a Observância Legal e Normativa

Observância às Leis, Normas e Regulamentos

Os Colaboradores da Tegra devem conhecer e cumprir as leis vigentes, os regulamentos, além das normas e políticas internas e externas. Não devem executar quaisquer ações que as violem.

O desconhecimento de leis, normas e regulamentos não será considerado defesa para justificar qualquer tipo de violação.

Todos os Colaboradores deverão conhecer e cumprir as políticas, normas e procedimentos da Companhia, disponíveis na intranet.

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

Caso o Colaborador tenha dúvida sobre a aplicabilidade ou interpretação de determinadas leis, normativos ou regulamentos relacionados às suas atribuições deve consultar a área Jurídica ou a área de Compliance da Companhia.

Exatidão de Livros, Registros e Documentos

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

Devem ser cumpridos os requisitos legais e regulamentares relacionados à retenção e descarte de documentos e registros.

> *A legislação brasileira e internacional anticorrupção 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 deve ser omitida:

a. dos auditores externos;

b. dos auditores internos;
c. da área de Compliance;
d. dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração;
e. da Administração da Companhia.

É ilegal influenciar (de modo fraudulento), coagir, manipular ou induzir a erro qualquer pessoa que esteja auditando as demonstrações financeiras da Companhia.

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

É dever do 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, *press releases* ou declarações realizadas por Colaborador relativas a assunto contido nos registros financeiros, relatórios financeiros ou relatórios de auditoria;
d. Desvios no processo de reporte contábil e financeiro da Companhia.

Contratos e Acordos Autorizados Adequadamente

Os contratos e acordos da Companhia devem reger as relações de negócios.

Em razão da quantidade e complexidade das leis, foram implementadas políticas e normas a fim de garantir que os contratos e acordos celebrados pela Tegra sejam devidamente elaborados e aprovados com as alçadas competentes.

Os contratos ou acordos em nome da Companhia, antes de celebrados, devem ser analisados e autorizados pela área Jurídica interna. Não deve ser celebrado contrato em desacordo com as regras estabelecidas pela área Jurídica.

Deve conter nos contratos da Companhia:

- Cláusulas contratuais obrigatórias;
- Cláusulas Antissuborno e Anticorrupção, Socioambientais e de Proteção de Dados.

Para mais informações consultar a NOR-065 – Contratos ou as áreas Jurídica e/ou Compliance.

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

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

Essa preocupação se estende às ações de sócios, despachantes, contratados, fornecedores ou representantes que possam prometer, pagar ou oferecer suborno ou outras formas de corrupção para obter vantagem.

Dessa forma, é de suma importância que sejam observadas:

- Lei Anticorrupção dos Estados Unidos (“FCPA”, de 1977);
- Lei de Corrupção de Funcionários Públicos do Canadá (“CFPOA”, de 1998);
- Lei Anticorrupção do Reino Unido (“UK Bribery Act”, de 2010);
- Legislação Anticorrupção Brasileira (2013);
- POL-010 - Antissuborno e Anticorrupção;
- NOR-003 - Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo.

A Tegra valoriza e se orgulha da reputação conquistada pela forma honesta e íntegra com a qual conduz seus negócios. É vital mantê-la, uma vez que, gera confiança no negócio e nas partes relacionadas.

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

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

Os Colaboradores não devem prometer ou oferecer vantagem financeira ou qualquer outra, para induzir ou recompensar alguém, no setor público ou privado. Além disso, os Colaboradores não estão autorizados a fazer qualquer tipo de pagamento facilitador, e devem assegurar que terceiros, incluindo agentes e outros consultores, não o façam em nome da Companhia.

A Tegra deve avaliar os riscos envolvidos, submetendo 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 à sua contratação, conforme dispõe a NOR-054 - Conhecendo Nossos Terceiros.

Entende-se 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.

A Tegra está fortemente comprometida em prevenir em suas operações lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo ou outras atividades criminais. Assim, tomará as ações apropriadas para que sejam respeitadas as leis brasileiras e internacionais de prevenção e combate à lavagem de dinheiro e de financiamento do terrorismo.

A Companhia empreenderá 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.

O Colaborador que tomar conhecimento de operações atípicas que apresentem indícios de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo ou corrupção deve reportar, imediatamente, conforme dispõe a seção de "Tratamento de Denúncias e Reclamações" deste Código.

Para mais informações consultar os instrumentos normativos (i) POL-010 - Antissuborno e Anticorrupção; e (ii) NOR-003 - Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo ou a área de Compliance.

3.1.8 Treinamentos Periódicos

Os Colaboradores deverão ser capacitados e anualmente treinados sobre as práticas dispostas neste Código de Conduta, conforme elegibilidade disposta na NOR-089 - Treinamentos.

3.1.9 Canal Confidencial

O Canal Confidencial é o principal instrumento de denúncia ou reporte. É gerenciado por uma empresa terceira independente, que garante confidencialidade e, caso 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, 07 dias por semana;

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

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

3.1.10 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 violação ao Código de Conduta, às políticas, normas ou às leis, deve reportar a situação por meio dos canais disponibilizados pela Companhia.

Todas as denúncias e reclamações recebidas serão tratadas com confidencialidade e a apuração será realizada com imparcialidade e independência. Além disso, a área responsável pela apuração, seja a Auditoria Interna ou a Área de Gente, poderá acessar os documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias.

Nenhum Colaborador sofrerá pena, punição, discriminação ou retaliação por denunciar qualquer conduta que acredite se tratar de violação ao Código de Conduta ou os instrumentos normativos da Companhia. Não obstante, a Tegra não tolera denúncias ou acusações de má-fé, com o intuito de prejudicar alguém ou obter vantagem, estando qualquer atitude nesse sentido, sujeita à aplicação de Gestão de Consequências.

O sigilo das denúncias e reclamações será mantido ao máximo, porém, de maneira compatível com as necessidades de se conduzir uma apuração adequada e de acordo com a lei.

As denúncias e reclamações são recebidas por empresa independente e apuradas pela Auditoria Interna da Companhia, que poderá endereçar determinadas apurações à área de Gente. Casos específicos podem ser encaminhados ao Comitê de Ética, Compliance e Proteção de Dados da Tegra para deliberação de medidas disciplinares e de Gestão de Consequências.

3.1.11 Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências

A Tegra aplicará medidas corretivas a qualquer Colaborador que viole este Código ou Instrumentos Normativos. A Companhia agirá de maneira justa, consistente, refletindo a natureza, dimensão e os fatos da violação.

Em eventual identificação de irregularidade, com o objetivo de preservar a integridade dos fatos, a Companhia poderá solicitar, na forma de medida preventiva, o afastamento cautelar do colaborador.

Medidas corretivas podem incluir aconselhamento psicológico ou direcionado, treinamento, advertência verbal e/ou escrita, transferência, suspensão, com ou sem remuneração, reflexo em indicadores de performance, rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa, ou do relacionamento comercial, sem aviso prévio.

O incidente, se fundamentado, será documentado no dossiê individual do ofensor. Caso seja identificada violação à legislação aplicável, a questão poderá ser encaminhada às autoridades competentes, para que sua tratativa siga o processo cabível, que poderá levar às devidas imputações.

Para mais informações consultar a NOR-095 - Gestão de Consequências.

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

4. Macrofluxo

Não aplicável.

5. Referências

- NOR-003 - Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo;
- NOR-005 - Brindes, Presentes e Entretenimentos;
- NOR-007 - Patrocínios;
- NOR-009 - Comunicação Corporativa;

- NOR-045 - Reembolso de Despesas;
- NOR-054 - Conhecendo Nossos Terceiros;
- NOR-055 - Conflito de Interesses;
- NOR-064 - Relacionamento com o Poder Público;
- NOR-065 - Contratos;
- NOR-067 - Instruções de TI para Segurança da Informação;
- NOR-068 - Instruções de Gestão para Segurança da Informação;
- NOR-069 - Comunicação e Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação;
- NOR-095 - Gestão de Consequências;
- POL-008 - Segurança e Privacidade da Informação e Diretiva de Privacidade;
- POL-009 - Doações;
- POL-010 - Antissuborno e Anticorrupção;
- POL-018 - Ambiente de Trabalho Positivo;
- POL-020 - ESG (Environmental, Social and Governance).

6. Instruções do Processo

Não aplicável.

7. Instrumentos de Controle

Não aplicável.

8. Controle de Alteração e Revogação

REVISÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA REVISÃO
10	Setembro de 2022	-
11	Março de 2024	Revisão dos itens: 2, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.5, 3.1.9, 3.1.10, 3.1.12. Inclusão de alínea no item: 3.1.2

TEGRA INCORPORADORA	CÓDIGO DE CONDUTA			Documento revisado em: março de 2024
	Código: POL-000	Versão: 11	Folhas: 22	Documento vigente até: março de 2026

CÓDIGO DE CONDUTA APROVADO PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA TEGRA INCORPORADORA S.A, EM 14 DE MARÇO DE 2024.