

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

—
Janeiro | 2026



APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

É com satisfação que apresento o novo **Código de Conduta Ética**, aplicável a todos: Alta Administração, Conselho Fiscal, Comitês, líderes, colaboradores, estagiários, representantes e prestadores de serviço.

Este Código estabelece princípios e diretrizes para nossas relações com os públicos de interesse, servindo como guia para decisões éticas, justas e alinhadas à legislação, às políticas internas e à nossa cultura organizacional.

As condutas aqui descritas são obrigatórias em todas as atividades. Cabe a cada integrante observar suas orientações e comunicar eventuais descumprimentos pelos canais oficiais da empresa.

Diante de um ambiente de negócios dinâmico e desafiador, este documento reforça nosso compromisso com integridade, responsabilidade e desenvolvimento contínuo.

Administrador/ Alta Administração



SUMÁRIO

1.	A QUEM SE APLICA?	5
2.	DECISÕES ORIENTADAS PELA ÉTICA	5
3.	VALORES QUE GUIAM AS AÇÕES E DECISÕES	6
4.	RESPEITO E PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS	7
5.	RESPEITO À DIVERSIDADE	7
6.	VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	8
7.	CONDUTAS PRÁTICAS	8
8.	CONFLITOS DE INTERESSES	9
9.	RELAÇÕES DE PARENTESCO OU AFETIVAS	10
10.	RECEBIMENTO E OFERECIMENTO DE BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES	12
11.	DOAÇÕES	14
12.	CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS	14
13.	PREVENÇÃO E COMBATE À FRAUDE, À CORRUPÇÃO, À LAVAGEM DE DINHEIRO E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO	14
14.	GARANTIA DA LIVRE CONCORRÊNCIA E DEFESA DO CONSUMIDOR	16
15.	MANUTENÇÃO DE REGISTROS CONTÁBEIS	16
16.	REQUISITOS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	17
17.	PRESERVAÇÃO E CUIDADOS COM DADOS PESSOAIS	17
18.	GESTÃO E USO DOS RECURSOS DE TI E MEIOS DIGITAIS	18
19.	RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE	19
19.1	CLIENTES	19
19.2	FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO	20
19.3	PARCEIROS DE NEGÓCIOS	21
19.4	PODER PÚBLICO	21
19.5	IMPrensa	22
19.6	COMUNIDADE	22
20.	CANAL DE ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	23
21.	NÃO RETALIAÇÃO	23
22.	INVESTIGAÇÕES INTERNAS	24
23.	MEDIDAS DISCIPLINARES E CONSEQUÊNCIAS	24

INTRODUÇÃO

O Código de Conduta Ética estabelece as diretrizes essenciais para que os objetivos e metas sejam alcançados com integridade. As condutas nele descritas devem ser seguidas por todos os colaboradores, baseando seu comportamento nas diversas situações profissionais. Além disso, devem ser observados os normativos complementares aqui referenciados.

A Comissão de Ética é responsável por monitorar a aplicação do Código, avaliar seu cumprimento e revisar periodicamente seus dispositivos, assegurando transparência e participação das partes interessadas.

Este Código será amplamente divulgado e disponibilizado em nosso site, garantindo acesso a todos os públicos de interesse.

1. A QUEM SE APLICA?

O Código de Conduta Ética abrange todas as operações, contratos, projetos, afiliadas, filiais, subsidiárias e controladas. Sua observância é obrigatória para os membros do Alta Administração, do Conselho Fiscal, de Comitês, líderes, colaboradores, estagiários, representantes e prestadores de serviço, constituindo compromisso individual e coletivo de todos em cumpri-lo e promover seu cumprimento, assegurando o combate à corrupção, ao suborno e à garantia da conformidade dos processos.

Os princípios que fundamentam este Código foram estabelecidos em conformidade com normas e diretrizes nacionais e internacionais de prevenção e combate à corrupção e ao suborno, incluindo:

- Convenção da OCDE sobre o Combate da Corrupção de Autoridades Públicas Estrangeiras em Transações Comerciais Internacionais;
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção;
- Pacto Global das Nações Unidas;
- Convenção Interamericana contra a Corrupção;
- Lei nº 12.846/2013 (Lei Brasileira Anticorrupção).

Todos os colaboradores da DAUD devem tomar conhecimento deste Código e registrar formalmente sua ciência, cientes de que o descumprimento poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares.

O registro de ciência é obrigatório no momento da admissão ou contratação, bem como a cada revisão do Código.

A DAUD compromete-se a realizar treinamentos periódicos para seus colaboradores, assegurando a compreensão e a aplicação efetiva dos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

2. DECISÕES ORIENTADAS PELA ÉTICA

A liderança e os colaboradores da DAUD devem utilizar este Código como referência constante para orientar suas ações e assegurar escolhas corretas. Assim, cada decisão será tomada em conformidade com nossos valores e normas, reforçando que atuar com integridade é responsabilidade de todos.

Cada seção do Código apresenta princípios e expectativas aplicáveis aos colaboradores. Quando houver divergência entre este Código e costumes, normas, leis ou regulamentações locais, prevalecerá sempre o padrão mais elevado de conduta.

Embora os normativos não ofereçam respostas específicas para todas as situações, eles funcionam como guia para apoiar decisões éticas e lidar com cenários complexos, nos quais a solução pode não ser imediata. O Código não antecipa todos os possíveis conflitos, mas indica fontes de suporte, exemplos e recursos que auxiliam na aplicação do bom senso e na tomada de decisões responsáveis e éticas.

Em situações de dúvida ou diante de decisões complexas, reflita sobre as seguintes questões:

- A ação é legal e está em conformidade com as políticas e procedimentos?
- Está alinhada aos princípios e valores da empresa?
- Pode representar risco ou causar dano a colaboradores ou às instalações da empresa?
- Estou agindo em benefício da empresa ou em favor de interesses pessoais ou de terceiros?
- Se essa decisão fosse divulgada pela imprensa, eu me sentiria confortável?
- Como explicaria essa escolha aos meus familiares?
- Minha percepção indica que esta é a decisão correta?

3. VALORES QUE GUIAM AS AÇÕES E DECISÕES

A integridade empresarial se fundamenta em cinco pilares que orientam todas as ações e decisões:

- Ética
- Transparência
- Igualdade
- Conformidade

- Efetividade

Esses princípios sustentam a governança, políticas e contratos da DAUD, garantindo que a atuação seja sempre pautada na responsabilidade e credibilidade.

4. RESPEITO E PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

A DAUD respeita e promove os direitos humanos, mantendo relações pautadas pela cordialidade e pelo respeito. Valoriza as necessidades de todos os indivíduos, assegurando a preservação da dignidade, da saúde, da diversidade e do pleno exercício da cidadania.

A DAUD não admite qualquer prática de trabalho que possa ser caracterizada como degradante, forçado, escravo ou em condições análogas. Compromete-se, ainda, a assegurar sua eliminação em toda a cadeia produtiva, em conformidade com os princípios éticos, legais e de responsabilidade corporativa que orientam suas atividades.

5. RESPEITO À DIVERSIDADE

A DAUD promove a diversidade e a equidade de gênero como forma de estimular a criatividade e a inovação, por meio da integração de pessoas, ideias e experiências distintas, favorecendo a superação de desafios. Tal compromisso é reconhecido como elemento essencial para o aprimoramento das relações de trabalho no ambiente corporativo, no qual o respeito e a igualdade de direitos constituem premissas fundamentais para a construção de novas perspectivas e soluções.

Não se admite qualquer forma de discriminação baseada em raça, cor, religião, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, estado civil, deficiência ou qualquer outra característica pessoal. Compromete-se, ainda, a combater todas as manifestações de preconceito, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação e pautado pela igualdade de oportunidades para todos.

6. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

A DAUD zela pela saúde física e mental de seus colaboradores e não admite qualquer forma de violência psicológica ou prática de assédio, seja de natureza moral ou sexual. Em caso de dúvidas quanto às situações que possam ser caracterizadas como violência psicológica, assédio moral ou sexual, recomenda-se a consulta ao Glossário constante ao final deste Código.

É responsabilidade e direito de cada colaborador abster-se de praticar ou se submeter a atos de assédio moral ou sexual, bem como reportar eventuais transgressores, contribuindo para a preservação de um ambiente de trabalho íntegro, seguro e respeitoso.

É proibido praticar ou compactuar com qualquer tipo de situação, real ou aparente, que envolva a prática de atos de violência física ou psicológica como discriminação, ameaça, chantagem, ou de natureza ofensiva, humilhante, impertinente ou hostil, que possam ser interpretados como injúria, calúnia, difamação, assédio moral ou sexual.

7. CONDUTAS PRÁTICAS

Todas as atividades são conduzidas com rigor ético e absoluta transparência, assegurando a construção de um ambiente corporativo e de negócios justo, íntegro e responsável. Para que esses princípios sejam efetivamente observados, é imprescindível que você conheça em profundidade o Código de Conduta Ética e compreenda a forma como suas diretrizes se aplicam à sua atuação.

Esperamos que você esteja engajado em:

- **Cumprir integralmente** a legislação e os regulamentos vigentes, bem como as políticas, normas, diretrizes, orientações e padrões estabelecidos pela DAUD;
- **Atuar com honestidade, imparcialidade, transparência e respeito**, assegurando a construção de relações íntegras, colaborativas e duradouras entre a DAUD e seus diversos públicos de interesse;

- **Desempenhar as atividades profissionais com proatividade, zelo, responsabilidade e efetividade**, utilizando de forma adequada os recursos e preservando a imagem e a reputação da DAUD;
- **Garantir a segurança, a integridade e o uso responsável das informações** que estejam sob sua custódia; e
- **Reportar prontamente** qualquer conhecimento de possíveis violações a este Código, às políticas, normas, diretrizes, orientações e padrões da DAUD, bem como aos requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

8. CONFLITOS DE INTERESSES

Um conflito de interesse ocorre quando interesses pessoais ou atividades individuais têm o potencial de influenciar as decisões tomadas dentro da empresa, colocando os interesses da empresa em segundo plano. Em todas as circunstâncias os colaboradores devem agir visando aos melhores resultados para empresa. Caso surja alguma situação que possa gerar um conflito de interesse é necessário comunicar ao gestor da área. O colaborador deve se abster de atuar ou tomar decisões quando existir qualquer possibilidade, mesmo não concretizada, de um conflito de interesse.

O conflito de interesses ocorre com maior frequência, mas não limitado a:

- No exercício de atividades paralelas;
- Em função de parentesco ou de relacionamentos afetivos;
- Em investimentos e participações acionárias;
- No uso indevido de informações profissionais;
- No recebimento de brindes e hospitalidades.

Os colaboradores devem abster-se de qualquer envolvimento, direto ou indireto, em atividades que possam configurar conflito de interesses ou qualquer atividade conflitante com os interesses da DAUD. Da mesma forma, é vedada a divulgação ou utilização de informações privilegiadas obtidas em decorrência do exercício de suas funções, preservando sempre a integridade e a confiança nas relações corporativas.

É expressamente PROIBIDO aos colaboradores:

- Envolver-se, direta ou indiretamente, em quaisquer atividades que conflitem ou concorram com os negócios e interesses da DAUD.
- Divulgar ou utilizar informações privilegiadas obtidas em razão de suas atividades profissionais, em benefício próprio ou de terceiros.
- Exercer atividades que impliquem a prestação de serviços ou a manutenção de relações de negócio com pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse em decisões do agente, do colegiado do qual participe ou da gerência à qual pertença.
- Prestar serviços, ainda que eventuais, a empresas que desempenhe alguma atividade na DAUD.
- Utilizar sua posição na empresa para obter favores, vantagens ou benefícios, para si ou para terceiros.
- Permitir que o exercício de atividades paralelas, ainda que não conflitantes com os interesses da DAUD, comprometa o foco e os esforços destinados ao desempenho de suas funções regulares na empresa.
- Utilizar o horário de trabalho contratual, bem como os recursos e ferramentas disponibilizados pela DAUD para a realização de atividades particulares, em detrimento das responsabilidades profissionais assumidas.

Embora este Código não possa antecipar todas as situações que eventualmente configurem conflito de interesses, os exemplos aqui apresentados têm como objetivo orientar a identificação de potenciais conflitos e incentivar a busca de esclarecimento e orientação sempre que houver dúvidas.

9. RELAÇÕES DE PARENTESCO OU AFETIVAS

Em determinadas circunstâncias, relacionamentos pessoais no ambiente corporativo podem comprometer a adequada condução das atividades. Por essa razão, é fundamental assegurar que todas as ações e decisões sejam pautadas pelo melhor interesse da empresa.

As admissões, contratações e negociações devem observar rigorosamente critérios técnicos, sem qualquer favorecimento decorrente de vínculos de parentesco ou de natureza afetiva.

- Admitimos profissionais exclusivamente para atender às necessidades dos negócios, com base em suas qualificações e competências, não sendo permitidas decisões de contratação destinadas a beneficiar parentes de colaboradores, clientes, fornecedores, agentes públicos ou representantes do Poder Público.
- Colaboradores que mantenham relação de parentesco ou vínculo afetivo com fornecedores, prestadores de serviço, clientes ou parceiros devem abster-se de participar de quaisquer decisões que envolvam tais empresas.
- Em caso de dúvida quanto à existência de conflito de interesses, devem ser evitadas participações em processos de avaliação, aprovação, gestão, fiscalização ou negociações relacionadas.

Para fins deste Código, são considerados parentes: o(a) cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

No âmbito dos processos de seleção e admissão na DAUD, incluindo aqueles que envolvam pessoas com quem haja vínculo de parentesco ou relacionamento afetivo, os colaboradores que realizarem indicações deverão comunicar formalmente tal relacionamento à área de Recrutamento e Seleção. Além disso, devem abster-se de participar, tentar interferir ou influenciar o processo de seleção e contratação.

- **Indicações realizadas por colaboradores em cargos de liderança** (coordenadores, supervisores, gerentes, etc.) somente poderão resultar em contratação mediante autorização prévia do respectivo Diretor Presidente, com parecer da Comissão de Ética e ciência ao *Compliance Officer*.
- **Indicações realizadas por Diretores** dependerão de parecer prévio da Comissão de Ética e ciência ao *Compliance Officer*.

- **Indicações realizadas por membros do Conselho de Administração ou do Conselho Fiscal** dependerão igualmente de parecer prévio da Comissão de Ética e ciência ao *Compliance Officer*.

Não é permitido:

- Não é permitida a subordinação direta entre colaboradores que mantenham relação de parentesco ou vínculo afetivo;
- Os colaboradores devem abster-se de participar de qualquer decisão que possa gerar vantagens pessoais, a parentes ou a pessoas com quem mantenham relacionamento afetivo;
- É vedada a prática de atos em benefício de pessoa jurídica da qual participe o colaborador da DAUD, seus parentes ou pessoas com quem possua vínculo afetivo;
- Colaboradores da DAUD não devem interferir, nem tentar influenciar, nas decisões de contratação de profissionais por empresas contratadas;
- Não é permitida a contratação de pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção seja parente de colaborador da DAUD: (i) tenha autorizado a contratação; (ii) tenha assinado o contrato; (iii) seja responsável pela demanda; (iv) seja responsável pela contratação; (v) seja hierarquicamente superior ao responsável pela demanda; ou (vi) seja hierarquicamente superior ao responsável pela contratação. Exceções a esta regra deverão ser submetidas à apreciação da Comissão de Ética, com ciência do *Compliance Officer*.
- Durante a execução contratual, a empresa contratada não poderá utilizar profissional que seja parente de colaborador da DAUD enquadrado nas situações descritas acima. Eventuais exceções deverão igualmente ser submetidas à apreciação da Comissão de Ética, com ciência do *Compliance Officer*.

10. RECEBIMENTO E OFERECIMENTO DE BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

O recebimento e o oferecimento ocasionais de presentes, brindes, hospitalidades ou contrapartidas de patrocínio podem constituir práticas usuais

nas relações de negócio entre organizações. Contudo, tais situações também podem influenciar decisões ou gerar expectativas de retribuição, comprometendo os interesses das partes envolvidas.

Dessa forma, a DAUD estabelece restrições específicas ao recebimento e ao oferecimento de presentes, brindes, hospitalidades e contrapartidas de patrocínio.

Os colaboradores da DAUD podem receber ou oferecer brindes promocionais sem valor comercial em suas interações com terceiros. Entretanto, não é permitido receber, oferecer ou conceder presentes, de qualquer natureza e em qualquer circunstância, a pessoas físicas ou jurídicas, exceto em situações decorrentes de laços de parentesco ou amizade, desde que o custo seja integralmente arcado pelo ofertante, ou quando se tratar de ofertas protocolares realizadas por autoridades estrangeiras.

Na prática, a distinção entre brindes e presentes está vinculada ao valor do objeto ou serviço ofertado. Considera-se “brinde” todo bem de valor monetário entre zero e duzentos reais. Valores superiores caracterizam “presente”, cuja aceitação ou oferta não é permitida.

As hospitalidades, tais como refeições, entretenimento, viagens e acomodações, devem ser avaliadas com clareza, responsabilidade e bom senso, de modo a não comprometer a integridade das relações corporativas.

As viagens e hospitalidades devem ter um caráter estritamente profissional, atendendo aos interesses das relações comerciais da empresa e não representando, em nenhuma circunstância, interesse pessoal ou privilégio de qualquer indivíduo. O financiamento de viagens e hospitalidades oferecidas pela DAUD ou por parceiros de negócios, fornecedores ou clientes, deve ser submetido à aprovação conjunta da Comissão de Ética, desde que não sejam o solicitante ou beneficiado, além do *Compliance Officer*.

Não é permitido:

- É expressamente vedado receber ou oferecer brindes ou hospitalidades em troca de qualquer favorecimento ao ofertante ou a terceiros, sejam pessoas físicas ou jurídicas;

- Os colaboradores devem abster-se de aceitar brindes, hospitalidades ou entretenimentos de valor excessivo, de natureza imprópria ou realizados em locais inadequados.

O oferecimento de brindes ou hospitalidades a agentes públicos em valores superiores ao limite estabelecido pode ser interpretado como tentativa de suborno, acarretando graves consequências para a DAUD, incluindo a aplicação de multas previstas na Lei Anticorrupção, danos à reputação institucional e responsabilização direta do colaborador envolvido.

11.DOAÇÕES

A DAUD poderá realizar doações, desde que previamente aprovadas pela Comissão de Ética ou pela Alta Direção, quando consideradas razoáveis e destinadas ao benefício de seus colaboradores ou das comunidades em que atua. Essas doações podem incluir bens inservíveis, observadas as responsabilidades sociais da empresa e em conformidade com a legislação aplicável.

As doações realizadas pela empresa têm como único propósito apoiar causas legítimas, jamais configurando qualquer forma de retribuição ou contrapartida

12.CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A DAUD veda qualquer forma de apoio ou contribuição a políticos, partidos ou campanhas eleitorais, seja em seu nome ou por meio da utilização de seus recursos. Os colaboradores possuem plena liberdade para manifestar apoio a partidos ou entidades políticas em caráter pessoal, desde que tal atuação permaneça estritamente desvinculada das atividades empresariais, sem uso de recursos da empresa ou associação às suas marcas.

Ressalta-se que eventuais posicionamentos políticos individuais não representam, em hipótese alguma, o posicionamento institucional da DAUD.

13.PREVENÇÃO E COMBATE À FRAUDE, À CORRUPÇÃO, À LAVAGEM DE DINHEIRO E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A corrupção compromete diretamente o bem-estar da sociedade ao desviar investimentos públicos destinados à saúde, educação, infraestrutura, segurança

e habitação, entre outros direitos essenciais. Esse desvio amplia a exclusão social, intensifica a desigualdade econômica, restringe o crescimento do país, afasta investidores e desestimula a criação e o desenvolvimento de novos negócios e empregos. Além disso, corrói a confiança nas instituições e nas relações entre as pessoas.

A DAUD repudia integralmente quaisquer práticas de fraude, corrupção e suborno. É terminantemente proibido que colaboradores realizem pagamentos indevidos, incluindo suborno, propina, extorsão ou pagamentos de facilitação, seja de forma direta ou indireta. Da mesma forma, a DAUD, por meio de seus colaboradores ou representantes, não solicita nem recebe suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

Adicionalmente, não são permitidos pagamentos de facilitação a agentes públicos ou empresas privadas com o objetivo de garantir ou acelerar ações de rotina, tais como obtenção de licenças, permissões, autorizações, aprovações ou decisões administrativas.

Não é permitido:

- É vedado aos colaboradores envolver-se ou compactuar com qualquer forma de fraude, falsidade ou mentira, bem como praticar ação ou omissão intencional destinada a induzir outras pessoas a erro;
- É proibido insinuar, prometer, oferecer, autorizar ou efetuar pagamentos em dinheiro, suborno, propina, bens de valor ou qualquer vantagem indevida, seja diretamente ou por intermédio de terceiros, a agentes públicos ou a particulares, com o objetivo de obter benefícios ilícitos, inclusive para garantir ou acelerar o processamento de documentação governamental (tais como licenças, permissões, autorizações, aprovações ou decisões);
- É igualmente vedado insinuar, solicitar, aceitar ou receber dinheiro, suborno, propina ou qualquer vantagem indevida, incluindo favores, benefícios, doações ou gratificações, para si ou para terceiros, como contrapartida das atividades profissionais desempenhadas na empresa.

Além do combate à fraude e à corrupção, a DAUD também se dedica à prevenção e ao combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo

em toda a sua cadeia produtiva. Nesse contexto, a empresa mantém o compromisso de adotar medidas adequadas para mitigar os riscos de relacionamento com terceiros que possam estar associados à prática dessas condutas.

14. GARANTIA DA LIVRE CONCORRÊNCIA E DEFESA DO CONSUMIDOR

A legislação de defesa da concorrência constitui instrumento essencial para a proteção e preservação dos princípios que regem o mercado, tais como a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor. Em um ambiente de mercado aberto, as empresas mais eficientes prosperam, gerando benefícios diretos aos consumidores, que passam a ter acesso a produtos e serviços de melhor qualidade a preços mais competitivos.

A manutenção da livre concorrência assegura que os consumidores disponham de opções diversificadas e acessíveis, estimulando as empresas a investir continuamente na qualidade de seus produtos e na eficiência de seus processos. Por outro lado, a restrição da concorrência acarreta impactos negativos não apenas para os consumidores, mas também para a economia como um todo, comprometendo seu funcionamento eficiente.

A DAUD reafirma seu compromisso com esses princípios e valores, reconhecendo os benefícios da concorrência para a empresa, seus colaboradores e a sociedade. Nesse sentido, repudia integralmente qualquer prática anticoncorrencial.

15. MANUTENÇÃO DE REGISTROS CONTÁBEIS

A DAUD mantém registros contábeis que refletem todas as suas operações com exatidão. O controle interno assegura que as autorizações e registros de transações sejam realizados de forma adequada, possibilitando a elaboração e divulgação de relatórios financeiros completos, precisos, livres de distorções e em conformidade com a legislação vigente e com as normas contábeis.

Adicionalmente, os controles internos relacionados aos relatórios financeiros são submetidos, anualmente, a testes conduzidos por auditores internos e por empresa de auditoria externa e independente, garantindo a robustez e a confiabilidade das informações divulgadas.

16. REQUISITOS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

As informações constituem ativos estratégicos da empresa e devem ser devidamente tratadas, preservadas e gerenciadas. O acesso não autorizado a informações da DAUD, sejam elas físicas ou digitais, pode resultar em impactos significativos de ordem financeira e reputacional.

As credenciais de identificação disponibilizadas aos usuários para acesso às instalações, informações e recursos de tecnologia da informação da empresa são estritamente pessoais e intransferíveis, sendo vedado o seu compartilhamento em qualquer circunstância.

Toda informação criada ou obtida pela empresa deve ser classificada conforme seu grau de confidencialidade e tratada de maneira compatível com essa classificação. Isso inclui seu armazenamento, transporte, divulgação e descarte, os quais devem ocorrer com segurança física e lógica adequadas, garantindo a proteção integral dos dados.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de zelar pela segurança das informações da empresa, devendo conhecer e cumprir integralmente os normativos internos que disciplinam o tema, entre os quais se destacam:

- Política de Segurança da Informação
- Controle de Acesso à Informação
- Uso do Correio Eletrônico
- Uso do Serviço de Internet
- Concessão de Acesso Remoto

O cumprimento rigoroso desses normativos é fundamental para assegurar a integridade, a confidencialidade e a disponibilidade das informações corporativas.

17. PRESERVAÇÃO E CUIDADOS COM DADOS PESSOAIS

A DAUD reconhece a relevância da proteção dos dados pessoais de seus públicos de interesse e reafirma seu compromisso em assegurar o tratamento adequado desses dados na condução de suas atividades. Todas as operações são realizadas em conformidade com a legislação e os normativos aplicáveis,

com a implementação de controles, processos e políticas internas voltados à garantia da privacidade e da proteção dos dados pessoais de clientes, parceiros, fornecedores e colaboradores. Esse compromisso é orientado pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais legislações pertinentes.

Não é permitido:

- Divulgar dados pessoais de clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores ou demais públicos de interesse sem o devido consentimento;
- Fornecer dados pessoais de colaboradores sem a prévia autorização ou consentimento; e
- Acessar dados pessoais que não sejam estritamente necessários para a execução das atividades profissionais.

18. GESTÃO E USO DOS RECURSOS DE TI E MEIOS DIGITAIS

É responsabilidade de todos os colaboradores utilizar, de forma adequada e responsável, os computadores, tablets, celulares e demais equipamentos ou softwares disponibilizados exclusivamente para o desempenho das atividades profissionais, bem como ao acessar a internet por meio da rede corporativa da DAUD.

Cada colaborador é responsável por suas condutas, inclusive no ambiente digital, devendo estar ciente de que o uso inadequado dos recursos de tecnologia da informação, dos meios digitais e das informações corporativas pode gerar impactos negativos tanto em sua própria reputação quanto na imagem e reputação da empresa.

Não é permitido:

- O acesso, a transmissão ou a divulgação de conteúdos inadequados, em desacordo com a legislação vigente, com as políticas internas e demais normativos da DAUD.
- Pronunciar-se em nome da DAUD sem a devida autorização, sendo esta prerrogativa exclusiva dos colaboradores formalmente designados; e

- Utilizar o endereço de e-mail corporativo em comunidades virtuais, seções de comentários de sites, blogs, fotoblogs ou quaisquer outros ambientes digitais.

A empresa reserva-se o direito de acessar e monitorar o conteúdo produzido ou transmitido por meio dos equipamentos e recursos corporativos. Dessa forma, não deve haver expectativa de privacidade quanto ao uso dos recursos disponibilizados pela DAUD.

19. RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

Os princípios éticos da DAUD devem orientar permanentemente a conduta de seus colaboradores no relacionamento com todos os públicos de interesse. É imprescindível que tais interações sejam pautadas pela ética, pelo respeito, pela honestidade, pela transparência e pela equidade.

As ações de relacionamento da DAUD devem estar integralmente alinhadas a este Código, bem como aos princípios e diretrizes estabelecidos na Política de Comunicação e nos demais normativos internos. Cabe à DAUD esclarecer e orientar seus públicos de interesse quanto às disposições deste Código, às políticas e aos normativos aplicáveis, reforçando seu compromisso institucional com a integridade e a responsabilidade corporativa.

19.1 CLIENTES

Os clientes constituem a razão de existência da DAUD. O relacionamento da empresa com esse público deve ser pautado pela excelência no atendimento e pela qualidade na entrega dos produtos e serviços disponibilizados.

Os colaboradores da DAUD comprometem-se a:

- Satisfazer seus clientes por meio de atendimento de excelência, soluções diferenciadas e da busca permanente pela superação de expectativas quanto à qualidade dos produtos, serviços e condições de fornecimento.
- Ouvir sistematicamente os clientes, avaliando sua satisfação, percepção e opinião sobre o relacionamento com a DAUD, com o objetivo de aprimorar o nível de atendimento, aperfeiçoar produtos e serviços e identificar novas oportunidades.

- Fornecer respostas e informações com agilidade e qualidade, em consonância com as expectativas dos clientes e com os interesses da empresa.
- Observar rigorosamente as políticas e normativos comerciais da empresa.
- Cumprir estritamente as condições contratuais e demais normativos internos, adotando as providências cabíveis em situações de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas por parte de clientes.

19.2 FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO

Os fornecedores e prestadores de serviços desempenham papel essencial na consecução das atividades e operações da DAUD. O relacionamento estabelecido com esses parceiros deve ser pautado pela excelência, assegurando a qualidade e a efetiva entrega dos produtos e serviços contratados.

A empresa deve pautar seu relacionamento com empresas éticas e íntegras, de modo a mitigar a exposição aos riscos de compliance.

Os colaboradores da DAUD comprometem-se a:

- Observar rigorosamente os normativos internos aplicáveis à contratação de bens, serviços, produtos ou insumos, abrangendo os processos de seleção, contratação, gestão e fiscalização de contratos.
- Conduzir os processos de seleção de forma ética, competitiva e imparcial, assegurando a obtenção da proposta mais vantajosa para a DAUD.
- Realizar a gestão e a fiscalização dos contratos com zelo e responsabilidade, garantindo o cumprimento integral de seus objetos.
- Realizar visitas a estabelecimentos de fornecedores, motivadas por razões técnicas ou comerciais, com a prévia ciência do gestor imediato.
- Observar rigorosamente as condições contratuais e os normativos internos aplicáveis, adotando as medidas cabíveis diante de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas por parte de fornecedores ou prestadores de serviços.

19.3 PARCEIROS DE NEGÓCIOS

Os parceiros de negócio desempenham papel estratégico na expansão das atividades da DAUD, contribuindo para o fortalecimento de sua presença junto aos diversos públicos de interesse.

A DAUD deve pautar seu relacionamento com empresas íntegras, de modo a mitigar a exposição da empresa e de sua marca a riscos de integridade.

Os colaboradores da DAUD comprometem-se a:

- Observar rigorosamente os normativos internos relacionados a participações societárias, investimentos, parcerias, patrocínios e convênios.
- Formalizar acordos de confidencialidade com parceiros que possam vir a receber ou acessar informações privilegiadas ou confidenciais da DAUD, previamente ao início de negociações ou de qualquer outro compromisso.
- Cumprir integralmente os instrumentos firmados com os parceiros e os normativos internos, adotando as medidas cabíveis diante de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas por parte de parceiros.

19.4 PODER PÚBLICO

Esse relacionamento deve ser conduzido com elevado grau de formalidade, transparência e estrita observância às normas e princípios éticos que regem a atuação da DAUD.

Nas interações com membros do Poder Público, os colaboradores da DAUD devem observar rigorosamente os seguintes procedimentos:

- Esclarecer e conhecer previamente o objetivo da reunião, buscando orientação do gestor imediato, quando necessário.
- Registrar antecipadamente a reunião, incluindo informações como nome dos participantes, cargo, objetivo e pauta.
- Realizar as interações, sempre que possível, na presença de dois colaboradores.
- Formalizar em ata o posicionamento da DAUD sobre os temas tratados.

- Reportar ao *Compliance Officer*, assegurando a rastreabilidade e a transparência das interações.
- Consultar o gestor imediato antes de responder a qualquer solicitação de informação de membros do Poder Público e, quando autorizado, fornecer informações completas, precisas e tempestivas.
- Cumprir integralmente os instrumentos firmados com membros do Poder Público, adotando as medidas cabíveis diante de eventuais irregularidades ou condutas inadequadas.

19.5 IMPRENSA

A imprensa é composta por profissionais e organizações responsáveis pela produção de conteúdos jornalísticos, veiculados por meio de diferentes canais, como jornais, televisão, rádio e mídias digitais. Seu papel é relevante na formação da opinião pública e na influência sobre a percepção dos diversos públicos de interesse da DAUD.

Em conformidade com a política de comunicação, somente o Presidente, os Diretores Executivos e os colaboradores formalmente autorizados por eles estão habilitados a se pronunciar perante a imprensa em nome da DAUD.

Caso um colaborador não autorizado seja abordado pela imprensa, deve informar que não está autorizado a se pronunciar e solicitar ao jornalista que entre em contato com a área de comunicação ou *Compliance*. Além disso, também deve encaminhar para a área de comunicação quaisquer demandas recebidas da imprensa.

19.6 COMUNIDADE

Para a DAUD, comunidade é definida como os grupos de indivíduos que habitam ou frequentam as áreas geográficas onde a empresa atua ou mantém presença. O relacionamento com essas comunidades deve ser conduzido de forma responsável, promovendo o respeito e a valorização dos direitos humanos de todos os grupos e indivíduos direta ou indiretamente envolvidos com as unidades e instalações da empresa, assegurando a observância de seus valores e patrimônios culturais.

20. CANAL DE ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Sempre que houver dúvidas diante de situações ou decisões complexas, ou na ocorrência de conhecimento acerca de possíveis violações a normas ou desvios de conduta, a situação deve ser comunicada e submetida ao gestor imediato, a fim de obter os devidos esclarecimentos e orientações.

Adicionalmente, é possível buscar esclarecimentos e orientações junto ao gerente hierarquicamente superior ao gestor imediato, bem como às demais áreas da empresa, tais como Recursos Humanos, Jurídico e *Compliance*. Na hipótese de não se sentir confortável em tratar o assunto por esses meios, o colaborador poderá registrar denúncia por intermédio do Canal de Ética.

O Canal de Ética da DAUD constitui-se em uma ferramenta independente e imparcial, disponível a todos os públicos da empresa. As denúncias podem ser registradas por qualquer pessoa, de forma identificada ou anônima, por meio do site **www.compliance-office.com/daud** ou pelo telefone **0800 878 4094**, com plena garantia de anonimato e confidencialidade.

A DAUD incentiva todos os seus públicos de interesse a reportar eventuais desvios, indícios de violações ou potenciais transgressões a princípios éticos, políticas, normas internas, legislações e regulamentos aplicáveis, bem como outras condutas inadequadas. Para os colaboradores da DAUD, o reporte de tais situações constitui obrigação institucional.

É responsabilidade de todos os colaboradores manifestar-se, e não se omitir, ao tomar ciência ou identificar indícios de eventuais desvios, violações ou potenciais transgressões a princípios éticos, políticas corporativas, normas internas, legislações e regulamentos aplicáveis, bem como outras condutas inadequadas. Tal postura contribui para a preservação de um ambiente de trabalho seguro, ético e íntegro.

21. NÃO RETALIAÇÃO

É vedada qualquer forma de retaliação contra aqueles que, de boa-fé, realizarem denúncias relativas a eventuais violações ou desvios de conduta em desacordo com este Código e demais políticas, normativos e procedimentos internos da empresa. O anonimato dos denunciantes é assegurado, e atos de retaliação,

bem como denúncias realizadas de má-fé, são considerados condutas impróprias e configuram violação ao Código de Conduta Ética, sujeitando-se à aplicação do regime disciplinar e às consequências cabíveis.

22. INVESTIGAÇÕES INTERNAS

Sempre que necessário, a DAUD realiza investigações internas com o propósito de apurar indícios ou ocorrências de desvios relacionados à conduta de colaboradores ou ao patrimônio da empresa, visando subsidiar a adoção de medidas administrativas, o aprimoramento de processos e a aplicação de sanções disciplinares, quando cabíveis.

Essas investigações são conduzidas pelo *Compliance Officer* com seriedade e independência, observando rigorosamente os princípios da objetividade, confidencialidade, imparcialidade e boa-fé. O processo de apuração preserva as pessoas envolvidas, assegura a condução imparcial e busca alcançar a verdade dos fatos.

Na hipótese de ser convidado a prestar esclarecimentos em uma investigação interna, é dever do colaborador cooperar integralmente, fornecendo todas as informações e evidências solicitadas, bem como aquelas de que tenha conhecimento. A omissão, a destruição de provas ou documentos não são admitidas e configuram condutas passíveis de responsabilização.

23. MEDIDAS DISCIPLINARES E CONSEQUÊNCIAS

Nos casos em que forem comprovados desvios de conduta, o regime disciplinar da DAUD prevê a aplicação de penalidades proporcionais à gravidade da infração, tais como advertência formal, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho. Para os integrantes do Conselho de Administração, da Diretoria Administrativa e Executiva e do Conselho Fiscal, as consequências podem incluir advertência formal, supressão temporária de atribuições ou destituição, conforme a gravidade do caso.

Adicionalmente, determinadas condutas que violem este Código podem também configurar infrações legais, sujeitando o infrator e a empresa à aplicação de penalidades civis ou criminais.

GLOSSÁRIO

AGENTE PÚBLICO | Refere-se ao indivíduo que exerce, ainda que de forma transitória ou sem remuneração, por meio de eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública em órgãos e entidades estatais, representações diplomáticas, pessoas jurídicas controladas direta ou indiretamente pelo poder público de país estrangeiro, ou em organizações públicas internacionais.

ASSÉDIO MORAL | é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL | o assédio sexual é definido no art. 216 do Código Penal como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. No entanto, o Código Civil reconhece assédio por superior hierárquico direto ou indireto da vítima.

BRINDE | É um objeto promocional de comunicação, sem valor comercial, normalmente exibindo logomarcas. É direcionado a públicos específicos de relacionamento, visando ao atendimento de objetivos institucionais e ao reforço da imagem empresarial.

COLABORADORES | para efeito deste Código, o termo “colaboradores” abrange: os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, de Comitês, Presidente e Diretores, líderes, empregados, contratados, prestadores de serviço, estagiários e aprendizes.

CLIENTE | pessoas físicas ou jurídicas que adquirem, ou podem adquirir, produtos ou serviços da DAUD.

CONFORMIDADE (COMPLIANCE) | Sistema designado para prevenir e detectar a falta de conformidade com leis e regulamentações (externas e internas) existentes nos processos da empresa e no negócio, que possa ser cometida pelos seus empregados e outros agentes.

CONFLITO DE INTERESSES | qualquer situação gerada pelo confronto entre os interesses da DAUD e os interesses particulares dos colaboradores, que possa vir a comprometer os interesses da DAUD ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho de nossas atividades profissionais.

CORRUPÇÃO | Ação, direta ou indireta, caracterizada pela autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou privados, com o objetivo de influenciar a prática ou a omissão de determinado ato. Essa conduta pode ocorrer mesmo na forma de tentativa.

CORRUPÇÃO ATIVA | Ação, direta ou indireta, caracterizada pela autorização, oferecimento, promessa ou entrega de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou privados, com o objetivo de influenciar a prática ou a omissão de determinado ato. Essa conduta pode ocorrer mesmo na forma de tentativa.

CORRUPÇÃO PASSIVA | Ação, direta ou indireta, caracterizada pela autorização, solicitação, aceitação ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo agentes públicos ou privados, com o objetivo de influenciar a prática ou a omissão de determinado ato. Essa conduta pode ocorrer mesmo na forma de tentativa.

DADO PESSOAL | Qualquer informação que possa identificar uma pessoa natural. Exemplos: nome e sobrenome, identidade, cpf, número do telefone/ celular, endereço, e-mail, geolocalização, endereço de IP, certos tipos de cookies, etc.

DADO PESSOAL SENSÍVEL | Dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a empresa de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

DISCRIMINAÇÃO | Qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência que, por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião pública ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por objeto ou efeito destruir ou comprometer a igualdade de tratamento.

ÉTICA | Conjunto de princípios e referências que orientam a conduta moral de indivíduos, grupos, instituições, organizações, comunidades, sociedades, povos e nações, com a finalidade de estabelecer valores considerados universalmente válidos.

EXTORSÃO | É o ato de obrigar alguém a tomar um determinado comportamento, por meio de ameaça ou violência, com a intenção de obter, para si ou para outros, indevida vantagem econômica.

FRAUDE | Qualquer ação ou omissão intencional destinada a lesar ou enganar outra pessoa, capaz de gerar prejuízo à vítima e/ou proporcionar vantagem indevida, patrimonial ou não, ao autor ou a terceiros. Também se caracteriza pela declaração falsa ou pela omissão de circunstâncias relevantes, com o intuito de induzir terceiros ao erro.

HOSPITALIDADE | Normalmente abrange deslocamentos (aéreos, marítimos e/ou terrestres), hospedagens, alimentação e serviços de recepção, podendo estar vinculados ou não a eventos de entretenimento.

INFORMAÇÕES EMPRESARIAIS | Aquelas pertinentes ao efetivo exercício da atividade econômica em regime de concorrência e informações protegidas por direito à privacidade.

INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS | Informações estratégicas relativas a atos ou fatos relevantes que ainda não foram tornados públicos, com repercussão econômica ou financeira.

PAGAMENTO DE FACILITAÇÃO | É qualquer pagamento feito a um terceiro, geralmente um agente público, para acelerar ou agilizar um processo rotineiro, tais como: obtenção de alvarás, licenças, permissões, autorizações, etc.

PATROCÍNIO | Apoio financeiro concedido a projetos de iniciativa de terceiros, com objetivo de divulgar a atuação, fortalecer conceito, agregar valor à marca, incrementar vendas, gerar reconhecimento ou ampliar relacionamento do patrocinador com seus públicos de interesse.

PROPINA | Pagamento, presente ou favor oferecido ou concedido com a finalidade de corromper o julgamento ou influenciar a conduta de uma pessoa que ocupe posição de confiança.

PODER PÚBLICO | Instituições e órgãos que exercem funções legislativas, executivas ou judiciárias, nos países e regiões em que a DAUD atua, bem como entidades que trabalham no âmbito da governança global.

PÚBLICO DE INTERESSE | Grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a DAUD e são capazes de influenciar – ou ser influenciados por – atividades, negócios e/ou a reputação da empresa.

RETALIAÇÃO | Forma intencional de vingança ou revide. Retaliações podem ocorrer de várias formas, incluindo ameaças, intimidação, assédio, exclusão ou humilhação. Também pode incluir comportamentos sutis, tais como negar o fornecimento de informações ou deixar de fornecer trabalhos importantes.

SUBORNO | É uma forma de corrupção. É sinônimo de “pagamento de propina” e de “corrupção ativa”. Trata-se da oferta de uma vantagem indevida, em dinheiro, em bens, ou em qualquer coisa de valor, que requer em troca a prática de um ato ilegal, desonesto, ou que vise a influenciar alguém (agente público ou privado) no desempenho de suas funções. Há suborno também quando se requer que o interlocutor (agente público ou privado) deixe de praticar um ato que por competência ou por ofício deveria ser realizado.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA | Caracteriza-se por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivos, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica, podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

Janeiro | 2026

DAUD EMPREENDIMENTOS E CONSTRUÇÕES LTDA

CNPJ DAUD: 18.318.752/0001-60

Av. Tancredo Neves, nº 1283 – Salvador, BA