

# Código de **Ética e Conduta**



**AZEVEDO &  
TRAVASSOS®**  
Desde 1922

## **CARTA DA ADMINISTRAÇÃO** ..... 03

### **CAPÍTULO 1**

## **PRINCÍPIOS, VALORES E CONDUTAS** ..... 04

1. Propósito, Visão e Valores
2. Objetivo e Abrangência
3. Conformidade com a Lei nº 12.846/2013
4. Condutas Individuais

### **CAPÍTULO 2**

## **RELAÇÕES DE TRABALHO, ASSÉDIO E DIREITOS HUMANOS** ..... 07

5. Relações de Trabalho
6. Assédio & Discriminação
7. Trabalho Escravo e Trabalho Infantil
8. Direitos Humanos

### **CAPÍTULO 3**

## **ESG, SAÚDE E SEGURANÇA** ..... 13

9. Saúde e Segurança
10. Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas
11. ESG (Ambiental, Social e Governança)

### **CAPÍTULO 4**

## **USO DE RECURSOS, TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE** ..... 16

12. Mídias Sociais
13. Uso e Proteção do Patrimônio e da Marca
14. Uso de Equipamentos e Redes de Informática
15. Informações Privilegiadas
16. Confidencialidade e Sigilo
17. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)
18. Segurança da Informação

### **CAPÍTULO 5**

## **RELACIONAMENTO COM PODER PÚBLICO, TERCEIROS E MERCADO** ..... 20

19. Relacionamento com Agentes Públicos e PEP
20. Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços
21. Relacionamento com Acionistas
22. Relacionamento com Cliente
23. Partes Relacionadas
24. Relacionamento com a Imprensa
25. Concorrência

### **CAPÍTULO 6**

## **GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA** ..... 24

26. Conflito de interesses
27. Doações, Contribuições e Patrocínios
28. Brindes, Presentes e Hospitalidades
29. Livros e Registros Contábeis

### **CAPÍTULO 7**

## **GESTÃO DO CÓDIGO E CANAL CONFIDENCIAL** ..... 29

30. Comitê de Ética
31. Canal Confidencial
32. Medidas Disciplinares
33. Aprovação e Vigência



## Ética e integridade:

nosso compromisso ainda mais **forte**

### Carta da Administração

Caros (as) colaboradores (as),

Na nossa atuação, cada decisão impacta pessoas, comunidades e o desenvolvimento do país. Por isso, agir com ética, segurança e responsabilidade é parte central do que somos e do que entregamos.

O Código de Ética e Conduta do Grupo Azevedo & Travassos reúne os princípios que devem orientar nosso trabalho: respeito à vida, integridade, transparência, diversidade, sustentabilidade, conformidade com as leis e rejeição absoluta a qualquer forma de corrupção. Ele se aplica a todos: conselheiros, lideranças, colaboradores, fornecedores e terceiros que atuam em nosso nome.

Esperamos que cada pessoa:

- **Leia e aplique o Código** em suas atividades;
- **Busque orientação** quando surgirem dúvidas sobre dilemas éticos e regras do Código;
- **Reporte, de boa-fé**, sobre qualquer suspeita de descumprimento por meio do Canal Confidencial;
- **Atue com postura íntegra**, dentro e fora da empresa.

Reafirmamos nosso compromisso de assegurar meios de comunicação confiáveis, confidenciais e sem risco de retaliação para quem reporta violações. Ética não é apenas uma diretriz: é um compromisso diário e coletivo, essencial para manter nossa credibilidade, proteger nossa reputação e garantir relações de confiança com a sociedade.

Contamos com você para manter vivo esse compromisso e fortalecer uma cultura que inspire orgulho e responsabilidade em tudo que fazemos.

Atenciosamente,

**Gabriel Freire**  
Presidente da Azevedo & Travassos

**Igor Jefferson Lima Clemente**  
Presidente do Conselho de Administração



## CAPÍTULO 1

# PRINCÍPIOS, VALORES E CONDUTAS





## 1. Propósito, Visão e Valores

As empresas do Grupo têm missões distintas, alinhadas às suas áreas de atuação, mas compartilham um único propósito, visão e valores. Essa unidade fortalece a identidade do Grupo e orienta suas decisões, promovendo uma cultura organizacional coesa, ética, comprometida com a excelência e a sustentabilidade.

### 1.1 Propósito

Construir e operar soluções de engenharia e infraestrutura que gerem valor sustentável para a sociedade, com segurança, qualidade, ética e respeito às pessoas e ao meio ambiente.

### 1.2 Visão

Ser referência nos mercados em que atua, crescendo de forma consistente e sustentável, além de priorizar a rentabilidade com ética e responsabilidade socioambiental.

## 1.3 Valores

- **Integridade**  
Prezar pela excelência, transparência e honestidade no cumprimento de nossas obrigações.
- **Comprometimento**  
Relacionar-se com todas as partes interessadas — acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, governo e sociedade — de maneira ética e confiável.
- **Atuação Responsável**  
Agir em prol da sustentabilidade, adotando as melhores práticas de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade, respeitando integralmente a legislação vigente.
- **Foco no Resultado**  
Reconhecer que nossos resultados estão diretamente relacionados à qualidade dos serviços prestados, garantindo a rentabilidade das operações e preservando, sempre, a ética, a transparência e a honestidade na execução das nossas atividades.
- **Tradição e Evolução**  
Valorizar o desenvolvimento e o progresso por meio da busca contínua por inovação, tecnologia, capacitação e treinamento dos colaboradores, sem jamais deixar de respeitar e reconhecer nossa história, mantendo vivo o legado construído pelas gerações anteriores.

## 2. Objetivo e Abrangência

Este Código estabelece os princípios, diretrizes e valores éticos que devem orientar a atuação de todos os que integram o Grupo Azevedo & Travassos, incluindo conselheiros, diretores, colaboradores, estagiários, profissionais contratados (PJ), prestadores de serviços e fornecedores que, de alguma forma, atuem em nome ou representem o Grupo.

## 3. Conformidade com a Lei nº 12.846/2013

O Grupo Azevedo & Travassos adota tolerância zero à corrupção, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e demais legislações aplicáveis. É proibido oferecer, prometer, autorizar ou conceder vantagem indevida a agentes públicos ou privados, direta ou indiretamente, com o objetivo de obter benefícios indevidos para si ou para terceiros.

Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros devem agir com integridade, transparência e ética, garantindo que suas ações estejam alinhadas às normas anticorrupção e aos valores do Grupo. Qualquer suspeita ou dúvida deve ser reportada através do Canal Confidencial.

O descumprimento dessas diretrizes poderá resultar, para a pessoa física, em sanções administrativa, civil e criminal, enquanto a empresa poderá ser responsabilizada de forma administrativa e civil.

## 4. Condutas Individuais

Para garantir a aderência aos valores e princípios que norteiam o Grupo Azevedo & Travassos, devemos:

- Atuar com honestidade e em conformidade com a legislação, evitando situações de conflito de interesses ou que possam gerar benefícios indevidos.
- Garantir que informações apresentadas a órgãos públicos, autoridades regulatórias e acionistas sejam completas, precisas e adequadas.
- Tratar informações e assuntos relacionados aos negócios com sigilo e discrição, respeitando a legislação e regulamentação aplicáveis ao negócio.
- Respeitar a diversidade social e cultural, valorizando as diferenças individuais e tratando todos com cordialidade, igualdade e sem qualquer forma de preconceito.
- Zelar pelo cumprimento deste Código, adotando sempre comportamento ético e moral, e reportar eventuais violações por meio do Canal Confidencial.

### LEIA MAIS

Política Anticorrupção







## CAPÍTULO 2

# RELAÇÕES DE TRABALHO, ASSÉDIO E DIREITOS HUMANOS

## 5. Relações de Trabalho

### 5.1 Geral

O Grupo Azevedo & Travassos trata todos os colaboradores com dignidade e promove um ambiente de trabalho pautado no respeito, na igualdade, no crescimento pessoal e profissional, garantindo a proteção à saúde, segurança e integridade física.

### 5.2 Postura Profissional

Espera-se que todos os colaboradores atuem com ética, profissionalismo e respeito aos colegas e parceiros, mantendo comunicação adequada, aparência compatível com o ambiente de trabalho e comprometimento com suas atividades.

Respeitamos o direito dos colaboradores de participar de atividades políticas, desde que realizadas em nome próprio, fora do horário de trabalho e em conformidade com este Código. É proibido qualquer envolvimento político-partidário que utilize ou sugira vínculo com a empresa.

Uma postura profissional adequada fortalece a imagem do colaborador e contribui para um ambiente de trabalho harmonioso, produtivo e seguro.

### 5.3 Dress Code

O *dress code* é o conjunto de normas e expectativas sobre a forma adequada de se vestir no ambiente de trabalho, considerando a cultura organizacional e o contexto das atividades exercidas.

Embora o Grupo Azevedo & Travassos não imponha um padrão rígido de vestimenta — exceto nos canteiros de obra, onde o uso de EPIs é obrigatório — recomenda-se observar:

- Evitar roupas excessivamente curtas ou justas, mesmo em ambientes mais informais.
- Evitar vestimentas com símbolos políticos e de time de futebol, mensagens ou imagens controversas, que possam gerar interpretações inadequadas.
- Manter cuidados pessoais adequados.





## 5.4 Recrutamento e Seleção

O processo de recrutamento e seleção é conduzido de maneira objetiva e imparcial, não sendo permitida a contratação baseada em favoritismo, nepotismo ou interesses pessoais. Havendo potencial conflito de interesses, o candidato ou o recrutador deve se declarar impedido imediatamente.

Não utilizamos agenciadores, intermediários ou recrutadores externos para ofertar vagas, e não realizamos cobrança de taxas para participação em processos seletivos.

Todas as oportunidades são divulgadas exclusivamente pelos canais oficiais do Grupo.

Valorizamos a diversidade e a inclusão, assegurando igualdade de oportunidades. Assim, é proibida qualquer forma de discriminação, assédio, constrangimento ou perguntas que violem a privacidade do candidato.

As decisões de contratação são baseadas exclusivamente em competências, experiências e alinhamento com os nossos valores corporativos.

Todas as informações fornecidas pelos candidatos são tratadas de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).



### DEVEMOS:

- Promover respeito mútuo, igualdade e diversidade, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação.
- Ser proativos na resolução de problemas.
- Demonstrar pontualidade e assiduidade.
- Contribuir para um ambiente respeitoso e harmonioso.
- Utilizar os benefícios concedidos pela empresa de forma consciente e responsável.



### NÃO DEVEMOS:

- Atrasar ou negligenciar tarefas e prazos.
- Vestir-se de forma incompatível com o ambiente de trabalho.
- Demonstrar falta de empatia ou dificultar o trabalho em equipe.
- Descumprir normas internas, políticas ou procedimentos.
- Realizar atividades pessoais durante o expediente, sem autorização.
- Divulgar boatos sobre colegas e parceiros.

## 6. Assédio & Discriminação

Não toleramos qualquer forma de discriminação, seja por etnia, religião, idade, condição física, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

Repudiamos o uso da posição hierárquica para obtenção de vantagens indevidas, bem como qualquer conduta que configure abuso de poder, assédio moral, assédio sexual, intimidação, humilhação, ameaça ou desrespeito a colaboradores, parceiros, fornecedores ou membros das comunidades onde atuamos.

### Assédio moral

Caracteriza-se por condutas abusivas, repetitivas e prolongadas, capazes de causar dano emocional à vítima, independentemente de relação hierárquica. O assédio pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, constrangimentos) e/ou indiretas (boatos, isolamento proposital, entre outros).

### Assédio sexual

É definido como qualquer conduta sexual indesejada, no ambiente de trabalho ou decorrente dele, bastando a ocorrência de um único ato. Pode se manifestar por contato físico, verbal, mensagens, imagens, entre outros meios.

Geralmente, envolve relação de hierarquia ou posição de influência, porém, também pode ocorrer entre colegas.

O Grupo adota postura de tolerância zero ao assédio e qualquer comportamento que tenha efeito degradante, humilhante, intimidador ou constrangedor.



#### Lembre-se:

- Toda pessoa tem o direito a não aceitar comportamentos indesejados, inclusive, cantadas, toques ou abordagens inadequadas, ainda que considerados “naturais” por outras pessoas.
- Elogios sem teor sexual, paqueras ou flertes consentidos não configuram assédio sexual, embora possam ser inadequados no ambiente de trabalho.

### Situações que NÃO caracterizam assédio moral

Nem todo conflito ou discordância configura assédio moral. Assim, não caracterizam assédio:

- Críticas construtivas ou feedback profissional, desde que respeitoso.
- Transferências internas ou alterações de jornada em observância à legislação trabalhista.
- Atividades naturalmente estressantes devido à natureza do trabalho.

### LEIA MAIS

Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação





## DEVEMOS:

- Reportar situações de assédio, discriminação ou conduta inadequada, de forma responsável.
- Respeitar colegas, gestores, clientes e parceiros, independentemente de diferenças culturais, religiosas ou de opinião.
- Aplicar *feedback* baseado em fatos objetivos, de forma reservada e individual.
- Manter comunicação respeitosa, mesmo em situações de conflito, e escuta ativa e empática.



## NÃO DEVEMOS:

- Tomar decisões baseadas em fatores discriminatórios, como origem, idade, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, etnia, deficiência, convicções políticas, condição social, entre outros.
- Ridicularizar características físicas de colegas.
- Estabelecer metas impossíveis ou prazos irrealizáveis com intenção de prejudicar.
- Apropriar-se de ideias, projetos ou trabalhos de terceiros.
- Praticar ou tolerar qualquer conduta que configure assédio sexual, tais como:
  - Comentários desrespeitosos sobre a aparência física;
  - Mensagens, ligações ou imagens de teor sexual;
  - Contato físico não autorizado;
  - Condicionar benefícios, contratações ou promoções a favores sexuais.





## 7. Trabalho Escravo e Trabalho Infantil

Repudiamos qualquer forma de trabalho análogo ao escravo, servidão por dívida, tráfico de pessoas ou exploração de trabalhadores em nossa cadeia de valor.

Também não toleramos qualquer forma de trabalho infantil. Eventuais contratações de adolescentes somente poderão ocorrer nas hipóteses expressamente autorizadas pela lei, como os programas de aprendizagem para jovens a partir de 14 anos.

Fornecedores e parceiros devem cumprir rigorosamente normas nacionais e internacionais que proíbem tais práticas. O descumprimento acarretará encerramento imediato do vínculo e medidas legais cabíveis.

### LEIA MAIS

**Política de Proibição ao Trabalho Infantil e Política de Combate à Escravidão Moderna**

## 8. Direitos Humanos

O Grupo Azevedo & Travassos está comprometido com o respeito e a promoção dos direitos humanos, alinhado com instrumentos nacionais e internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, buscando garantir um ambiente ético, inclusivo, seguro e responsável.

### LEIA MAIS

**Política de Direitos Humanos**



### CAPÍTULO 3

# ESG, SAÚDE E SEGURANÇA

## 9. Saúde e Segurança

A preservação da saúde e segurança de todas as pessoas — colaboradores, fornecedores, clientes, visitantes e terceiros — nas instalações, sede, canteiros de obras ou demais locais de prestação de serviços é responsabilidade de todos.

Todas as atividades devem ser executadas em conformidade com as normas de segurança do trabalho, legislação vigente e requisitos ambientais.

O uso racional de recursos naturais e a preservação da biodiversidade devem ser priorizados.

Nenhuma conveniência operacional ou resultado econômico justifica expor pessoas, o meio ambiente ou comunidades a riscos inaceitáveis.

## 10. Uso de Álcool, Drogas e Porte de Armas

É proibido o consumo e/ou a posse de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas nas dependências da empresa ou durante o expediente, incluindo alojamentos, repúblicas, veículos, equipamentos e obras.

O descumprimento configura infração grave, sujeita a medidas disciplinares e, quando cabível, responsabilização legal.

É igualmente proibido portar armas de qualquer natureza no ambiente de trabalho, exceto quando se tratar de profissionais legalmente habilitados e exclusivamente no exercício da função.

## É dever de todos:

a) Reportar imediatamente ao líder:

- Todos os acidentes e incidentes ocorridos nas dependências da empresa ou durante a execução de serviços.
- Situações de risco no ambiente de trabalho, incluindo áreas comuns, entornos das instalações e equipamentos.
- Condições de saúde ou uso de medicamentos que possam comprometer o desempenho das atividades ou colocar terceiros em risco.

b) Zelar pela limpeza e organização do posto de trabalho, das áreas comuns e externas.

c) Utilizar corretamente os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva) necessários ao desempenho seguro das atividades.



## 11. ESG (Ambiental, Social e Governança)

O Grupo Azevedo & Travassos é comprometido com os princípios ESG, reconhecendo que a gestão responsável de questões ambientais, sociais e de governança é essencial para a sustentabilidade do negócio e para o impacto positivo junto às partes interessadas.

Todos os colaboradores devem contribuir ativamente para um ambiente de trabalho seguro, saudável e ambientalmente responsável. Situações de risco, práticas inadequadas ou condutas contrárias às normas ambientais devem ser reportadas imediatamente ao Canal Confidencial ou à área de Integridade.

### Premissas ESG observadas pelo Grupo:

#### Ambiental (*Environmental*)

- Promover práticas que reduzam o impacto ambiental das operações, incentivando o uso eficiente e consciente de recursos naturais.
- Cumprir integralmente a legislação ambiental e apoiar iniciativas que promovam a sustentabilidade.

#### Social (*Social*)

- Respeitar e promover os direitos humanos, combatendo qualquer forma de discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo.
- Valorizar a diversidade, inclusão e condições de trabalho justas, seguras e dignas.

#### Governança (*Governance*)

- Adotar boas práticas de governança, baseadas nas leis, regulamentos e gestão responsável dos recursos corporativos.







## **CAPÍTULO 4**

# **USO DE RECURSOS, TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE**

## 12. Mídias Sociais

Reconhecemos a relevância das mídias sociais como meio legítimo de expressão, entretanto, considerando o caráter público, é recomendado que os colaboradores atuem com responsabilidade, alinhados aos princípios deste Código, exercendo bom senso em todas as interações.

É proibido se identificar como representante ou porta-voz do Grupo sem autorização expressa. Também é vedada a divulgação de informações sobre negócios, operações ou assuntos internos que não sejam públicos, bem como o uso de mídias sociais para compartilhamento de conteúdos confidenciais ou corporativos.

## 13. Uso e Proteção do Patrimônio e da Marca

Os bens, equipamentos e instalações pertencentes ao Grupo são disponibilizados para uso exclusivo em atividades profissionais, permitindo-se o uso particular apenas de forma esporádica e responsável.

Devemos zelar pela imagem institucional e pela correta utilização das marcas do Grupo, evitando comportamentos inadequados em público, especialmente quando estivermos atuando em nome da empresa ou utilizando vestuário, veículos ou materiais que contenham o logo institucional.

## 14. Uso de Equipamentos e Redes de Informática

O acesso e uso de equipamentos de informática, redes de comunicação, bases de dados e softwares devem seguir as diretrizes da Política de Segurança da Informação.

Embora seja permitido o uso pessoal de forma pontual e razoável, desde que não comprometa o desempenho profissional, o Grupo se reserva o direito de inspecionar informações contidas nos equipamentos corporativos e monitorar dados transmitidos ou armazenados em suas redes, de modo a garantir a utilização adequada.

O e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho, razão pela qual pode ser monitorado. Ainda assim, os dados pessoais eventualmente tratados serão protegidos com confidencialidade e conforme a legislação de privacidade vigente.



## 15. Segurança da Informação

Todos os colaboradores devem zelar pela segurança da informação, protegendo dados e sistemas corporativos contra acessos indevidos.

### É proibido:

- compartilhar senhas, logins ou credenciais de acesso, pois são pessoais e intransferíveis;
- utilizar credenciais de terceiros, mesmo com consentimento.

O uso inadequado pode resultar em medidas disciplinares.

### Para evitar incidentes, recomenda-se:

- verificar cuidadosamente o destinatário antes de enviar e-mails;
- ter atenção ao abrir arquivos e não acessar mensagens suspeitas;
- reportar imediatamente qualquer indício de irregularidade e comprometimento de credenciais às áreas de Tecnologia da Informação e de Integridade.

### LEIA MAIS

Política de Segurança da Informação



## 16. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

O Grupo Azevedo & Travassos se compromete a cumprir integralmente a LGPD, adotando práticas que assegurem a privacidade e a proteção de dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes relacionadas.

### É responsabilidade de todos:

- tratar dados pessoais com confidencialidade;
- utilizá-los apenas para as finalidades específicas para as quais foram coletados;
- garantir proteção contra acessos não autorizados, vazamentos, perdas ou tratamento inadequado.



**O Canal Confidencial está disponível para relatos relacionados à privacidade e proteção de dados.**



## É expressamente proibido:

- Utilizar softwares irregulares (“piratas”).
- Executar arquivos de procedência duvidosa.
- Armazenar dados pessoais e informações estratégicas em ambientes não controlados.
- Enviar, receber ou armazenar conteúdos ilegais, obscenos, ofensivos ou discriminatórios nos equipamentos e redes da empresa.

## 17. Informações Privilegiadas

Informações privilegiadas são dados confidenciais, estratégicos, técnicos e/ou administrativos, que não são de conhecimento público e que podem influenciar os negócios do Grupo ou o valor de suas ações.

Essas informações devem ser protegidas e utilizadas apenas para os fins específicos para os quais foram concedidas. É proibido compartilhá-las com pessoas externas ou colaboradores que não necessitem delas para desempenhar suas funções.

Colaboradores que tenham acesso a informações financeiras não publicadas ou a dados estratégicos não podem utilizá-las para obter vantagem pessoal, incluindo a negociação de ações da companhia antes que tais informações sejam divulgadas ao mercado.

O uso indevido dessas informações constitui prática ilegal e pode configurar o crime de *insider trading* (uso indevido de informação privilegiada), sujeito a sanções civis, administrativas e criminais.

## 18. Confidencialidade e Sigilo

Protegemos as informações restritas e sigilosas, essenciais para a segurança dos negócios e manutenção da confiança entre clientes, parceiros e colaboradores.

### Informações confidenciais incluem, mas não se limitam a:

- dados financeiros e estratégicos;
- documentos relacionados a clientes, fornecedores e parceiros;
- propriedade intelectual;
- planos de negócios, marketing e inovação;
- dados pessoais de colaboradores e partes relacionadas.

Tais informações são de uso exclusivo da empresa e não devem ser divulgadas ou utilizadas sem autorização.

A obrigação de sigilo permanece mesmo após o término do vínculo profissional. Ex-colaboradores devem manter confidencialidade permanente, sendo vedada a utilização de informações obtidas durante o contrato para benefício próprio ou de terceiros.





## **CAPÍTULO 5**

# **RELACIONAMENTO COM PODER PÚBLICO, TERCEIROS E MERCADO**



## 19. Relacionamento com Agentes Públicos e Pessoas Expostas Politicamente (PEP)

A interação com Agentes Públicos e Pessoas Expostas Politicamente deve ser pautada na ética, transparência e integridade, observando rigorosamente as leis aplicáveis e preservando a imagem e reputação do Grupo Azevedo & Travassos.

É expressamente proibido oferecer, prometer, autorizar ou receber, direta ou indiretamente — inclusive por intermédio de terceiros — qualquer tipo de vantagem indevida, em dinheiro, bens ou serviços, destinada a agentes públicos ou PEPs, no Brasil ou no exterior, com o intuito de obter benefício pessoal ou institucional.

## 20. Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços

O Grupo Azevedo & Travassos deve contratar fornecedores que atuem de forma íntegra e em conformidade legal. Por isso, os contratos celebrados devem incluir cláusulas que assegurem:

- compromisso com a saúde e segurança de seus colaboradores;
- respeito ao meio ambiente e à legislação ambiental;
- proibição expressa de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo;
- vedação ao uso de mão de obra infantil ou análoga à escravidão.

Fornecedores e prestadores de serviço são corresponsáveis pela integridade na cadeia de valor do Grupo, devendo atuar conforme princípios éticos e legais.





## 21. Relacionamento com Acionistas

Como companhia de capital aberto, o Grupo Azevedo & Travassos deve garantir uma relação transparente, equilibrada e responsável com todos os acionistas, independentemente da participação acionária.

A comunicação com investidores e o mercado deve seguir padrões normativos de governança, sendo conduzida exclusivamente pela área de Relações com Investidores (RI), responsável pela divulgação de informações relevantes, precisas e tempestivas.

## 22. Relacionamento com Clientes

Nas atividades que envolvam relacionamento com clientes, é essencial que os colaboradores adotem condutas íntegras e alinhadas aos princípios e valores do Grupo.

Para orientações sobre reembolso de despesas em reuniões com clientes, consulte a **Instrução Normativa de Viagens Corporativas e Reembolso de Despesas**.

## 23. Partes Relacionadas

São consideradas partes relacionadas pessoas ou entidades que, pela natureza da relação, podem exercer influência nas decisões da companhia.

### São exemplos:

- controladoras, subsidiárias e coligadas;
- empresas controladas pela mesma entidade;
- pessoas físicas com capacidade de influenciar decisões financeiras ou operacionais.

### As transações com partes relacionadas devem:

- Ser conduzidas com ética, transparência e comunicação prévia à Diretoria e/ou ao Conselho de Administração, conforme aplicável.
- Ser mutuamente benéficas e com condições e preços compatíveis com os praticados no mercado.
- Ser formalizadas contratualmente, estabelecendo prazos, critérios de qualidade e valores claros.

## 24. Relacionamento com a Imprensa

Com o intuito de preservar a integridade da companhia e garantir uma comunicação institucional alinhada e segura, o relacionamento com a imprensa será baseado na divulgação de informações precisas e verídicas, que contribuam para a valorização da imagem e reputação do Grupo Azevedo & Travassos.



Qualquer interação com profissionais da imprensa, que seja capaz de expor a imagem empresarial, deverá ser conduzida exclusivamente pela área de Comunicação Corporativa e/ou colaboradores autorizados.

Assim, não devemos conceder entrevistas, declarações ou comentários, seja por telefone, pessoalmente ou por mensagens escritas, sem autorização. Qualquer questionamento deverá ser encaminhado imediatamente ao e-mail [comunica@azevedotravassos.com.br](mailto:comunica@azevedotravassos.com.br)



É **proibido** tratar a relação com a imprensa como relação comercial, bem como oferecer favores, benefícios ou pagamentos a profissionais de mídia.

## 25. Concorrência

Devemos agir sempre em conformidade com as leis de defesa da concorrência, garantindo práticas justas, éticas e leais.



É **expressamente proibido**:

- utilizar informações de concorrentes obtidas de forma inadequada;
- combinar preços, dividir mercado ou adotar qualquer prática anticoncorrencial;
- disseminar informações falsas ou depreciativas sobre outras empresas.

A concorrência deve ser baseada na excelência, inovação e qualidade dos serviços, e não em práticas desleais.





## CAPÍTULO 6

# GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA



## 26. Conflito de Interesses

O conflito de interesses é caracterizado quando um colaborador coloca seus interesses pessoais ou de terceiros acima dos interesses do Grupo, comprometendo sua independência, imparcialidade e o dever de zelar pela empresa.

É expressamente proibido que qualquer colaborador utilize sua posição hierárquica para obter vantagens pessoais junto a outros colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, acionistas ou concorrentes.

### Situações que configuram conflito de interesses incluem:

- Desempenhar outro emprego ou atividade externa que interfira nas atribuições do cargo.

#### Exemplo:

Exercer atividade remunerada durante o horário de trabalho.

- Utilizar informações internas (propostas, projetos, fornecedores,

orçamentos etc.) em benefício próprio ou de terceiros.

- Receber pagamentos, benefícios, presentes ou vantagens de fornecedores, clientes ou parceiros que possam influenciar decisões profissionais.
- Contratação de parentes quando houver subordinação direta ou atuação no mesmo departamento, ainda que sem vínculo hierárquico.
- Participação em processos de cotação ou contratação envolvendo fornecedores ou prestadores de serviços com os quais o colaborador tenha relação pessoal ou parentesco. O colaborador deve declarar impedimento imediato.
- Manter relacionamento afetivo que possa comprometer a imparcialidade, especialmente quando houver relação de subordinação.

Em todos os casos é obrigatória a comunicação ao gestor e à área de Integridade para avaliação de eventual conflito de interesses.

## 27. Doações e Patrocínios

O Grupo Azevedo & Travassos realiza doações, contribuições e patrocínios para fins assistenciais, culturais e esportivos, de acordo com as normas legais.



### Diretrizes:

- Doações e patrocínios devem estar alinhados aos valores do Grupo e aos seus objetivos institucionais.
- É proibida a realização de doações a partidos políticos, candidatos ou campanhas eleitorais, direta ou indiretamente, em nome da empresa.
- Toda solicitação deve ser formalizada, analisada previamente pela área de Integridade e aprovada pela Diretoria.
- É proibido utilizar doações ou patrocínios como forma de obter favorecimento comercial, político ou pessoal.
- Todas as etapas devem ter documentação completa, garantindo rastreabilidade e transparência.

Caso haja dúvidas quanto à legalidade ou adequação de uma solicitação, o colaborador deve consultar previamente a área de Integridade.

## 28. Brindes, Presentes e Hospitalidades

Prezamos pela integridade e imparcialidade nas relações comerciais. Para evitar conflitos de interesses, devemos seguir regras claras sobre o recebimento e oferta de brindes, presentes e hospitalidades.

**PODEMOS:**

- a) Aceitar brindes de agentes privados, como materiais institucionais (agendas, canetas, entre outros) e itens alimentícios em períodos festivos, desde que:
- não ultrapassem o valor permitido pela Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades;
  - não comprometam a imparcialidade ou influenciem decisões.
- b) Aceitar convites para eventos, almoços, jantares ou viagens, desde que relacionados à atividade profissional e previamente informados à área de Integridade para análise.
- c) Oferecer presentes a parceiros e clientes, desde que:
- seja preenchido o formulário correspondente.
  - haja aprovação da área de Integridade;
  - a finalidade seja corporativa e não exista intenção de obter vantagem indevida.

**NÃO PODEMOS:**

- a) Receber ou oferecer dinheiro, vales, vouchers, ações, empréstimos ou equivalentes.
- b) Oferecer ou receber presentes ou hospitalidades acima do valor máximo permitido.
- c) Se for recebido item de valor superior:
- deve ser comunicado e sorteado pela Comunicação Corporativa, com participação da área de Integridade.
  - Itens perecíveis, que ultrapassem o valor permitido, podem ser sorteados ou repartidos mediante comunicação prévia à área de Integridade.
- d) Prometer, oferecer, entregar ou aceitar qualquer vantagem indevida.
- e) Oferecer ou receber presentes de agentes públicos ou PEPs.
- f) Solicitar brindes ou presentes para uso pessoal, próprio ou familiar.
- g) Aceitar ou oferecer presentes, ou hospitalidades durante processos formais de licitação, contratação ou negociação com o Poder Público ou agentes privados.
- h) Comercializar qualquer brinde recebido.

**Importante:**

No período de final de ano, quando a troca de brindes e presentes se intensifica, itens acima do valor permitido devem ser encaminhados à área de Integridade para avaliação.

**LEIA MAIS**

Consulte o valor e mais detalhes na **Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades**.





## 29. Livros e Registros Contábeis

Os livros e registros contábeis devem refletir com precisão a realidade financeira da organização, seguindo as normas contábeis e a legislação aplicável. Portanto, é proibida qualquer forma de adulteração, omissão ou manipulação de informações, sujeitando os envolvidos a sanções disciplinares e legais.

A confidencialidade desses registros deve ser preservada, garantindo acesso

apenas a pessoas autorizadas, que devem atuar com diligência, ética e veracidade no processo de escrituração.

Além disso, os registros contábeis devem estar sempre disponíveis para auditorias internas e externas, assegurando transparência e rastreabilidade. Assim, todos os documentos devem ser preservados e arquivados conforme os prazos legais, em atenção às obrigações fiscais e regulatórias da organização.



INTEGRIDADE

## CAPÍTULO 7

# GESTÃO DO CÓDIGO E CANAL CONFIDENCIAL



## 30. Comitê de Ética

O Comitê de Ética do Grupo Azevedo & Travassos é um órgão interno, colegiado, vinculado ao Conselho de Administração, responsável por avaliar o cumprimento das diretrizes de governança corporativa.

Dentre as atribuições, o Comitê é responsável por analisar os resultados de investigações internas, relacionadas a questões comportamentais, reputacionais e de integridade. A sua atuação é conduzida com independência, cautela e confidencialidade.

Compete, ainda, ao Comitê definir e recomendar medidas disciplinares e ações corretivas, bem como assegurar que denunciante de boa-fé não sofram qualquer tipo de retaliação.

## 31. Canal Confidencial

O Canal Confidencial é operado por empresa terceirizada e independente, assegurando total anonimato, imparcialidade, segurança e integridade das informações recebidas. Por meio do canal, colaboradores, parceiros, fornecedores, comunidade e demais terceiros podem:

- registrar relatos acerca de violações, irregularidades, conflitos de interesses, fraudes, assédio, discriminação, ameaça à integridade física, riscos ambientais, entre outros;
- solicitar orientações sobre condutas;
- esclarecer dúvidas relacionadas à área de Integridade;
- apresentar reclamações ou sugestões;

Os relatos podem ser realizados de forma anônima e são tratados com sigilo absoluto. Quanto mais detalhes forem fornecidos — datas, locais, nomes, testemunhas, documentos, evidências — mais eficiente será a apuração.

### Contatos do Canal Confidencial:



0800 155 0005



[www.contatoseguro.com.br/grupoazevedotravassos](http://www.contatoseguro.com.br/grupoazevedotravassos)



Escaneie o QR code

Adotamos tolerância zero à retaliação contra qualquer pessoa que utilize o Canal Confidencial de boa-fé.

## 32. Medidas Disciplinares

O Grupo Azevedo & Travassos parte do princípio de que seus colaboradores atuam de forma íntegra e alinhada às diretrizes deste Código. No entanto, para garantir um ambiente ético, seguro e respeitoso, condutas inadequadas estão sujeitas a medidas disciplinares.

Essas medidas serão aplicadas com base em critérios de razoabilidade, proporcionalidade e fundamentação, observando a legislação vigente, os valores da empresa e os direitos dos colaboradores.

### 32.1. Tipos de Medidas Disciplinares e Ações Corretivas:

- a) **Advertência verbal:**  
Para infrações leves ou primeira ocorrência.
- b) **Advertência escrita:**  
Quando houver reincidência ou infrações moderadas.
- c) **Suspensão:**  
Para infrações graves ou repetidas, com afastamento temporário do colaborador e perda de salário pelos dias não trabalhados.
- d) **Desligamento:**  
Em casos de falta grave, quebra de confiança e violação relevante das normas internas.
- e) **Reparação financeira:**  
Caso a violação resulte em prejuízos financeiros ou danos à reputação da empresa, o colaborador poderá ser obrigado a ressarcir.
- f) **Encaminhamento às autoridades competentes:**  
Na hipótese de práticas ilícitas, como corrupção ou desvio de recursos, a empresa poderá acionar autoridades competentes para medidas judiciais.

#### Nota:

a dispensa por justa causa pode ocorrer em uma das hipóteses do artigo 482 da CLT, a exemplo de ato de improbidade (condutas desonestas, furto ou fraude); desídia no desempenho das funções (negligência ou repetidas falhas no trabalho); abandono de emprego (ausência injustificada prolongada); entre outros.





### 32.2. Para aplicação das medidas disciplinares, serão considerados os seguintes critérios:

- a) Gravidade da infração;
- b) Histórico do colaborador;
- c) Impacto da infração no ambiente de trabalho e nos resultados da empresa.

#### Exemplos de condutas sujeitas a medidas disciplinares:

- a) Descumprimento de normas internas;
- b) Comportamento desrespeitoso ou discriminatório;
- c) Uso indevido de recursos da empresa;
- d) Assédio moral ou sexual;
- e) Violação de segredo institucional, expondo informações sensíveis;
- f) Fraude, entre outros.

### 33. Aprovação e Vigência

Este Código de Ética e Conduta foi aprovado pelo **Conselho de Administração do Grupo Azevedo & Travassos** em 05 de agosto de 2026, passando a vigorar de forma imediata.



