

Agosto de 2026

Código de Ética e Conduta

Viver Incorporadora
e Construtora S.A.



Mensagem da Administração

Bem-vindo ao Código de Ética e Conduta da Viver Incorporadora e Construtora S.A. (“Companhia”).

A integridade, a ética e a transparência são princípios fundamentais para a construção de uma Companhia sólida, respeitada e orientada para o crescimento sustentável.

O presente Código de Ética e Conduta (“Código”) formaliza os valores que sustentam nossas ações e decisões, reforçando o compromisso da Companhia com um ambiente de trabalho íntegro, respeitoso e alinhado às melhores práticas de governança corporativa.

Este Código deve ser compreendido não apenas como um guia de boas práticas, mas como uma **norma de observância obrigatória**, com força vinculante para todos os colaboradores, administradores, conselheiros, parceiros e prestadores de serviços da Companhia.

Contamos com o compromisso de cada profissional da Companhia para garantir que nossos valores sejam respeitados e promovidos no dia a dia, orientando atitudes e decisões em todas as esferas da nossa atuação.



1. Cultura

Missão

Temos como missão prover soluções ao mercado imobiliário gerando valor aos acionistas, atuando de forma inovadora, com disciplina financeira e operacional, respeito as expectativas da sociedade e reconhecimento aos seus colaboradores.

Visão

Trabalhamos para ser uma empresa admirada pelo nosso setor, clientes e fornecedores devido a nossa capacidade e compromisso com a geração de valor, inovação e qualidade de execução.

Valores

- ° Ética
- ° Simplicidade
- ° Senso de Dono
- ° Adaptabilidade
- ° Inovação
- ° Trabalho em Equipe
- ° Orientação a Resultados
- ° Satisfação do Cliente
- ° Comunicação Aberta

2. Para quem é destinado o Código?

Este Código de Ética e Conduta da Companhia é a maneira pela qual formalizamos os nossos valores defendidos e os comunicamos para todos os colaboradores, clientes e demais parceiros.

Compilamos, neste documento, os mais altos padrões éticos de conduta profissional que devem ser divulgados e vivenciados para e por todos os funcionários, colaboradores, administradores, membros do Conselho Fiscal e de Comitês de Assessoramento da Companhia, além de fornecedores, parceiros e prestadores de serviços terceirizados.

Este Código é um documento de princípios e, portanto, não busca envolver de forma detalhada a rotina de um colaborador. Dessa forma, caso você tenha qualquer dúvida sobre algum tema relacionado ao Código, não hesite em procurar o departamento de Departamento de Gente, Gestão e Performance da Companhia.



3. Condutas e Diretrizes

Todas as pessoas envolvidas nas atividades da Companhia devem agir com integridade, ética e de acordo com as diretrizes deste Código e estão sujeitas às medidas disciplinares aqui dispostas, sendo de responsabilidade de cada um:

- ° Realizar os treinamentos promovidos pela Companhia;
- ° Agir de acordo com as diretrizes políticas, normas e procedimentos da Companhia;
- ° Agir com honestidade, sinceridade, lealdade e respeito com todos;
- ° Atuar de acordo com as legislações vigentes;
- ° Monitorar e identificar riscos de integridade;
- ° Cooperar com eventuais investigações de relatos, atendendo as entrevistas realizadas com sinceridade e transparência;
- ° Reportar a existência de qualquer conflito de interesse;
- ° Reportar condutas antiéticas e demais irregularidades por meio do Canal de Denúncias.

Para o entendimento comum, disponibilizamos abaixo as condutas e diretrizes que se espera de todos os colaboradores da Companhia.

3.1. Ambiente de Trabalho

Na Companhia, acreditamos que construir times fortes e diversos é um fator essencial para o sucesso da equipe como um todo. E em um ambiente livre de preconceitos, intimidações e quaisquer amarras, os nossos colaboradores poderão desenvolver todo o seu potencial.

Dessa forma, não toleramos nenhum tipo de discriminação e assédio dentro da Companhia, e incentivamos os nossos colaboradores a praticarem entre si respeitosos padrões de convivência, assim como para com os nossos parceiros, fornecedores e todos os envolvidos.

3.2. Discriminação e Assédio

O assédio moral se caracteriza pela exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Esse tipo de ato vai totalmente contra os princípios da nossa cultura, pois prezamos por um ambiente livre de preconceitos, constrangimentos e intimidações.

Para que a Companhia construa times cada vez mais fortes e diversos, precisamos ter um ambiente livre de preconceitos, constrangimentos e intimidações.



Com isso, na Companhia, repudiamos qualquer tipo de assédio ou discriminação no que se relaciona à cor, raça, sexo, orientação sexual, religião, nacionalidade, opinião política ou quaisquer outras razões.

Para configurar assédio, não é necessária qualquer humilhação em público e o assediador não precisa ser necessariamente seu superior hierárquico.

Não aceitamos qualquer ato de hostilidade, perseguição ou ridicularização contra os empregados ou qualquer *stakeholder* da empresa e empenhamos nossos esforços para proteger a dignidade de todos. Denuncie qualquer tipo de assédio presenciado ou aqui vivido.

São consideradas Assédio Sexual as manifestações não consentidas de cunho sexual, tais como insinuações, falas ou escritos, comentários, gestos, imagens, contatos físicos inapropriados ou indesejados, convites desagradáveis, constrangimentos ou ameaças com a finalidade de se relacionar sexualmente com outro.

Espera-se que os colaboradores denunciem por meio dos canais disponíveis os possíveis comportamentos inapropriados que testemunharem.

3.3. Observância às Leis, Normas e Regulamentos

As pessoas que desenvolvem atividades em nome ou por conta da Companhia devem, a todo tempo, cumprir as leis e regulamentos, em especial as normas de combate à corrupção, lavagem de dinheiro, proteção à informação sigilosa e políticas internas da Companhia. O cuidado especial deve ser empregado em setores em que a lei esteja em evolução ou sendo ampliada para situações não previamente cobertas.

Todos os profissionais devem estar sempre atualizados com a legislação que, direta ou indiretamente, os vincule à Companhia, quer pela atividade, formação ou lugar, sem prejuízo daquelas que dizem respeito à coletividade.

3.4. Álcool e Drogas

Na Companhia temos o objetivo de manter um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, para isso algumas regras relacionadas ao consumo de álcool e drogas devem ser observadas e seguidas.

Sempre que o consumo de álcool ocorrer dentro das nossas dependências ou em atividades externas relacionadas à rotina da Companhia, ele deve ser realizado com moderação e consciência de que o momento é adequado e propício para tal. Com isso, não permitimos que um colaborador exerça suas atividades sob influências de álcool.



Sobre drogas ilícitas, é estritamente proibido que um colaborador consuma ou esteja sob efeito de drogas ilícitas enquanto desempenha suas atividades profissionais.

3.5. Conflito de Interesses

Ao desenvolverem suas atividades profissionais, todos os colaboradores têm o objetivo em comum de sempre agirem no melhor interesse e para o melhor resultado da Companhia. O conflito de interesses se encontra em uma situação em que o colaborador possa ser motivado a tomar decisões subliminarmente impostas por outros interesses, que não vão de acordo com os interesses da Companhia.

Tais conflitos não são necessariamente vetados, mas devem ser acompanhados e monitorados pela Companhia. Caso você se encontre em uma situação em que o conflito de interesses esteja aparente, relate imediatamente para o seu gestor ou para o Departamento de Gente, Gestão e Performance da Companhia.

Existe conflito de interesses quando o colaborador utiliza sua influência ou comete atos com o intuito de alcançar interesses particulares contrários aos interesses e princípios da Companhia, ou que possam lhe causar danos ou prejuízos.

Sempre que receber um novo relato de conflito de interesses, o Departamento de Gente, Gestão e Performance da Companhia, juntamente com o departamento Jurídico e o gestor do colaborador, irá avaliá-lo e, caso necessário, adotará as medidas internas necessárias para avaliar os riscos ali identificados.

Um conflito de interesses não é necessariamente uma violação ao Código de Ética e Conduta, mas não o reportar é!

3.6. Relacionamento com Fornecedores

Na Companhia, trabalhamos com fornecedores de diversas naturezas. É possível, dessa forma, que o colaborador tenha um conflito de interesses em razão de um familiar ou amigo próximo que preste ou venha prestar serviços à Companhia - ou, ainda, que trabalhe em algum fornecedor da Companhia.

O processo de pesquisa, escolha e contratação de fornecedores e parceiros comerciais deve sempre ocorrer da forma mais vantajosa para a Companhia. Caso você tenha algum conflito de interesse relacionado a algum fornecedor nosso, reporte imediatamente para o Departamento de Gente, Gestão e Performance, queremos entender ambos os lados.

3.7. Brindes e Presentes



O aceite ou oferecimento de brindes e presentes pelos nossos colaboradores deve ser realizado em estrita observação à Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades vigente.

3.8. Parentesco e Relacionamento Afetivo

Na Companhia, respeitamos os vínculos afetivos e de parentesco que unem os nossos colaboradores. Entretanto, manter relacionamentos pessoais com outros colaboradores é um conflito de interesses em potencial e que deve se ter atenção, portanto, deve ser sempre reportado ao Departamento de Gente, Gestão e Performance. Lembre-se, ter um conflito de interesses e não o reportar é uma violação ao Código de Ética e Conduta.

3.9. Segurança da Informação e Propriedade Intelectual

Todos os colaboradores contam com materiais eletrônicos disponibilizados pela Companhia para o desenvolvimento de suas atividades profissionais. Todas as informações e documentos devem ser armazenados em ambientes virtuais apropriados e aprovados pelo departamento de TI.

Arquivos criados, recebidos ou armazenados no ambiente virtual da Companhia ou em seus equipamentos eletrônicos cedidos são considerados de propriedade da Companhia.

Os logins e credenciais dos colaboradores são informações pessoais e não devem ser compartilhados com nenhum terceiro ou mesmo com outro colaborador.

Cada empregado é responsável por proteger as nossas informações e não deve compartilhar nada que não tenha sido previamente autorizado, exceto informações públicas.

3.10. Corrupção e Desvios Financeiros

Entende-se como corrupção todo ato que envolva a promessa, o oferecimento ou a entrega, direta ou indireta, de qualquer benefício que tenha como objetivo se obter alguma vantagem indevida. Internamente, casos que envolvam a oferta de vantagens indevidas ligadas a quaisquer terceiros, sejam estes agentes públicos ou privados, serão tratados como corrupção. São exemplos de vantagens ilícitas obtidas por meio de atos de corrupção: aprovação de projetos legislativos, obtenção de licenças, aceleração de processos administrativos, dentre inúmeras outras.

Na Companhia, não toleramos nenhum ato de corrupção sob hipótese alguma. Caso você presencie ou desconfie de alguma atividade ilícita da Companhia ou de algum fornecedor, denuncie ao Departamento de Gente, Gestão e Performance imediatamente o caso com a maior quantidade de detalhes possível.



3.11. Fraude e Desvios

A fraude interna se dá quando a Companhia é induzida ao erro por um colaborador que tenha o objetivo de receber alguma vantagem por meios ilícitos e indevidos. Exemplos de fraude são a falsificação de documentos (atestados médicos, faturas de reembolso de despesas, informações falsas para o Departamento de Gente, Gestão e Performance, etc.), manipulação de sistemas (alterações indevidas no black office, adulteração de métricas etc.), desvio de recursos da empresa, ou contabilidade imprópria.

Na Companhia, não toleramos qualquer comportamento que caracterize fraude. É responsabilidade de todos cuidar da integridade da Companhia e de seus ativos, sendo obrigação de todos os colaboradores cumprirem os procedimentos internos que se relacionem à contratação de fornecedores, pagamentos e reembolsos.

3.12. Remuneração de Colaboradores

Os padrões estabelecidos no Formulário de Referência da Companhia, especificamente no que se refere à remuneração dos administradores e colaboradores, são de observância obrigatória por todos os colaboradores da Companhia, independentemente de seu nível hierárquico ou área de atuação, devendo pautar sua conduta em conformidade com os princípios da legalidade, transparência, integridade e responsabilidade.

O pagamento de quaisquer valores a título de remuneração variável aos administradores e colaboradores da Companhia deverão seguir, além das diretrizes e limites do Formulário de Referência, as políticas internas aplicáveis.

A inobservância, negligência ou descumprimento, total ou parcial, das diretrizes procedimentais relativas à remuneração de administradores sujeitará o infrator às medidas disciplinares dispostas neste Código.

3.13. Compromisso com a Sociedade e o Meio Ambiente

Os vizinhos das nossas obras são tão importantes quanto nossos clientes, portanto, é prioridade da Companhia um convívio saudável, com respeito nas relações diárias, além do cumprimento da legislação vigente aplicável.

Buscamos manter uma boa comunicação e diálogo com o nosso entorno, avaliando sempre os impactos de nossas atividades e contribuindo de maneira significativa em questões sociais e ambientais.



A Companhia está extremamente comprometida com o desenvolvimento sustentável do seu negócio. Os fatores ambientais são respeitados durante o ciclo de desenvolvimento das suas atividades.

Atenção: Todos os colaboradores devem respeitar as legislações e normas ambientes vigentes, durante a execução de suas atividades e garantir a preservação do patrimônio histórico e cultural durante todo processo de avaliação e tomada de decisão.

3.14. Direitos Humanos

A Companhia preconiza a atuação ética, com a prática consciente e indispensável para a preservação da dignidade humana em função de questões políticas, econômicas, sociais, culturais e éticas nas suas ações.

O respeito a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente deve ser assegurado por todos e será assegurado pela Companhia. Em todos os relacionamentos, devemos assegurar atitudes respeitadas, profissionais, seguras, dignas e livre de assédios de toda espécie.

O respeito, a proteção e a promoção dos direitos humanos é simplesmente a coisa certa a se fazer. Os colaboradores devem se comprometer a:

- (i) Ter tolerância zero com trabalho forçado ou infantil, ou qualquer tipo de escravidão moderna;
- (ii) Promover a diversidade e oferecer oportunidades justas e iguais para todos;
- (iii) Promover um ambiente de trabalho livre de assédio, *bullying*, preconceito e discriminação;
- (iv) Garantir condições de trabalho seguras e decentes; e
- (v) Garantir a privacidade e os direitos de proteção de dados de todos os indivíduos.

Nas suas atividades, todos os seus membros devem respeitar e cumprir a legislação vigente, que proíbe o trabalho de crianças e adolescentes menores de 18 anos, exceto na condição de aprendizes, a partir de 14 anos, desde que o trabalho não tenha características de insalubridade e periculosidade.

O trabalho escravo, forçado ou compulsório gera restrições à liberdade do trabalhador e pode não oferecer condições mínimas de dignidade. É um compromisso de todos eliminar todas as formas de trabalho análogo ao de escravo, devendo denunciar os infratores em caso de constatação dessa prática.

4. Canal de Denúncias

A Companhia conta com uma série de medidas, ferramentas e meios de comunicação para identificação de condutas irregulares, tais como: treinamentos, políticas, procedimentos, cláusula anticorrupção nos contratos de fornecedores, Canal de Denúncias, plataforma de engajamento e e-mail.



O Canal de Denúncias atua na captação de comunicações de violação de regras de conduta e/ou leis vigentes. As comunicações recebidas podem ser anônimas, sendo garantido o sigilo e não retaliação. Os relatos podem referir-se, mas não se limitarem a fraudes internas e externas, estelionato, atos ilícitos e descumprimento das diretrizes de ética e conduta da Companhia.

O relato poderá ser realizado de forma totalmente anônima via *website*. Todo o processo ocorre de forma independente e sem conflito de interesses.

Importante ressaltar que os relatos deverão ser realizados pela própria pessoa, informando fatos como, por exemplo:

O que ocorreu?	Qual valor?
Quando ocorreu?	Onde foi?
Como ocorreu?	Quais são as evidências?
Houve prejuízo?	Quem está envolvido (inclusive testemunhas)?

Os relatos serão tratados com ética, diligência, confidencialidade e segurança pelo Comitê de Auditoria da Companhia, que é composto por membros independentes. Dessa forma, as informações não serão tratadas diretamente por diretores e demais colaboradores. Estes, por sua vez, poderão ser acionados para coleta de informações pertinentes à investigação.

Devido à natureza do tema, a Companhia possui legítimo interesse na coleta de dados pessoais com a finalidade de apuração no Canal de Denúncias, sendo que eles podem ser mantidos pela empresa para cumprimento de obrigações legais, comprovação da cadeia de custódia e prestação de contas.

Não serão toleradas quaisquer retaliações contra denunciante de boa-fé. Contudo, as falsas acusações, o não fornecimento de elementos verdadeiros, interferência ou recusa de cooperação na investigação serão considerados como violações a este Código.

A denúncia deve ser realizada através do website abaixo:

<https://canaldedenuncia.viver.com.br/>

5. Violações e Medidas Disciplinares

Aqueles que violarem este Código ficarão sujeitos as consequências legais e administrativas aplicáveis, conforme disposto na legislação civil, penal e trabalhista.

Após apuração e constatação de violação às diretrizes previstas neste Código, a medida disciplinar adotada deverá ser justa, razoável e proporcional à irregularidade cometida, podendo ser:



° **Colaboradores:** advertência, suspensão e demissão;

° **Parceiros e Fornecedores:** rescisão contratual e aplicação das penalidades contratuais e legais cabíveis.

A Companhia reserva-se ainda ao direito de adotar medidas administrativas e/ou judiciais visando ressarcimento ou indenização pelos danos eventualmente causados.

6. Vigência

A revisão deste Código foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em reunião realizada em 14 de agosto de 2026, o qual permanecerá vigorando por prazo indeterminado.

Qualquer alteração ou revisão do presente Código deverá ser submetida ao Conselho de Administração da Companhia.

7. Disposições Gerais

As diretrizes e orientações contidas neste Código estarão disponíveis, de forma permanente, no site de Relações com Investidores da Companhia, e serão levadas ao conhecimento de todos os funcionários, colaboradores, administradores, membros do Conselho Fiscal e de Comitês de Assessoramento da Companhia, além de fornecedores, parceiros e prestadores de serviços terceirizados.



Termo de Ciência ao Código de Ética e Conduta

Eu _____, inscrito no CPF/MF sob o número _____, declaro que li e compreendi o Código de Ética e Conduta (“Código”) da Viver Incorporadora e Construtora S.A. e suas controladas, e estou ciente da sua importância para a instituição e exercício adequado das minhas atividades.

Comprometo-me a cumprir o Código integralmente sob pena de sujeitar-me a medidas disciplinares aplicáveis.

Local e data

Assinatura



