GRUPO MADERO

CÓDIGO DE CONDUTA

I. Introdução e responsabilidades **4**
A. Responsabilidade pessoal **4**
B. Responsabilidade das lideranças **5**
II. Pessoas e segurança **6**
A. Direitos humanos **6**
B. Responsabilidades individuais de segurança **6**
C. Trate as pessoas com dignidade e respeito **6**
D. Combate à discriminação e formas de assédios **8**
E. Privacidade de informações pessoais **9**
F. Práticas trabalhistas **10**
III. Integridade nos negócios e conformidade legal **10**
A. Pagamentos e benefícios indevidos (suborno e corrupção) **10**
1. Agentes públicos 11
2. Presentes e hospitalidade 11
3. Contribuições políticas e beneficentes 12
4. Terceiros 12
B. Prevenção à lavagem de dinheiro **13**
IV. Conflito de interesses **13**
V. Antitruste, práticas de vendas e informações competitivas **14**
VI. Propriedade intelectual e informações competitivas de Terceiros **16**
A. Informação confidencial **16**
VII. Conformidade com as leis comerciais **17**
A. Conformidade comercial **17**
B. Leis antiboicote 18
VIII. Proteção dos ativos e reputação do Grupo Madero **19**
IX. Uso de mídias e redes sociais **20**
X. Manutenção de registros **21**
XI. Informações confidenciais **22**
XII. Monitoramento e relatórios **22**
A. Reporte de violações **22**
B. Não retaliação 23
C. Lidando com violações ao Código ou às nossas Políticas **23**
XIII. Vigência e atualizações **24**

Mensagem de Junior Durski

No Grupo Madero, acreditamos que as pessoas que trabalham conosco, direta ou indiretamente, são o que temos de mais valioso. Vocês são nossos embaixadores e suas ações e comportamentos representam a maneira como conduzimos nosso negócio, sempre atendendo da melhor forma e surpreendendo nossos clientes. Seu compromisso diário de cumprir o Código de Conduta do Grupo Madero nos auxilia a manter nossa reputação e a cultivar o mais alto padrão de qualidade, produtos e processos, proporcionando momentos especiais às pessoas que nos escolhem.

Desta forma, devemos trabalhar com responsabilidade, honestidade, integridade e em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis à nossa operação. Esses conceitos estão incorporados em nossos valores, de acordo com os quais, as práticas comerciais éticas e justas e o respeito pelas pessoas servem como fundamento.

O Código de Conduta do Grupo Madero é um guia essencial sobre o que esperamos de sua conduta, bem como do que deve ser esperado. Com esse Código de Conduta, objetivamos ajudar nossos colaboradores a identificar se estão agindo de acordo com os nossos princípios.

Além disso, o nosso Código de Conduta também serve de meio para garantir que estamos conduzindo nosso trabalho com integridade, práticas comerciais sólidas e promovendo relações de confiança com nossos colaboradores, parceiros comerciais, acionistas e com a administração pública. Nossa conduta afeta nossa reputação, a confiança do público em nossos restaurantes e nossa solidez financeira.

É responsabilidade de todos, inclusive sua, garantir que tenha lido e completamente entendido o conteúdo deste documento. É também sua responsabilidade cumprir com os princípios estabelecidos em nosso Código de Conduta, assim como é responsabilidade do Grupo Madero apoiá-lo nessa trajetória. Violações ao Código de Conduta podem colocar você, seus colegas, nossos restaurantes e até mesmo nossos clientes em risco.

Lembre-se: é o nosso compromisso individual com os valores, princípios e padrões que garantem nossa capacidade de atender os nossos clientes com sucesso.

Atenciosamente,

Junior Durski

5 de dezembro de 2024.

CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO MADERO

I. Introdução e responsabilidades

O Código de Conduta do Grupo Madero define nossos princípios básicos, os quais devem ser lembrados e aplicados diariamente, em especial na forma que conduzamos nossos trabalhos: de maneira ética e de acordo com nossos valores, sempre assegurando o compromisso com a integridade dos negócios e com os requisitos legais.

Este Código se aplica tanto ao Grupo Madero, quanto a todas as entidades relacionadas – seja direta ou indiretamente. Isso inclui também todos os nossos administradores, executivos, e demais empregados (conjuntamente, chamados de "Colaboradores"). Ademais, esperamos que nossos representantes, consultores, parceiros, fornecedores, agentes, distribuidores, franqueados e outros (aos quais aqui nos referenciaremos como "Terceiros") conduzam seus negócios relacionados ao Grupo Madero de maneira consistente com os princípios estabelecidos neste Código.

Este Código deve ser aplicado, implementado e supervisionado pelo Comitê de Ética, comitê responsável por assegurar o *compliance* do Grupo Madero e presidido pelo Diretor de Compliance ("Compliance Officer") do Grupo Madero, a quem caberá a representação, organização e coordenação do Comitê de Ética.

A. Responsabilidade pessoal

Todos os Colaboradores devem ler e estar familiarizados com este Código, além de:

- Aprender os detalhes das políticas e procedimentos que afetam suas atribuições no ambiente de trabalho.
- Usar os recursos disponibilizados pelo Grupo Madero para orientação e consulta sempre que necessário.
- Agir de maneira segura, ética e consistente com nossos valores, bem como de acordo com leis e regulamentos aplicáveis.
- Fazer perguntas quando não tiver certeza de suas responsabilidades ou da forma correta de agir.
- Relatar quaisquer preocupações ou possíveis violações ao Código.
- Cooperar plenamente com qualquer investigação interna ou externa, se solicitado.
- Participar de treinamentos periódicos, por meios físicos ou virtuais, conforme exigido e certificar-se anualmente que você está agindo conforme o nosso Código de Conduta.
- Concluir com sucesso o exame de retenção do conteúdo do treinamento de *compliance*, em plataforma on-line disponibilizada pelo Grupo Madero.

B. Responsabilidade das lideranças

O Colaborador responsável pela gestão de outras pessoas deve agir como modelo positivo e apoiar os membros da equipe na aplicação do Código de Conduta de modo a:

- Ler, entender, aplicar e cumprir este Código.
- Liderar pelo exemplo.
- Garantir que os colegas de trabalho recebam treinamento e orientação sobre o Código de Conduta e questões éticas.
- Criar e manter um ambiente de conformidade e confiança, em que nossos Colaboradores e Terceiros seguem as leis, regulamentos e políticas que regem nossa operação e que propicie o reporte de preocupações sem medo de retaliação.
- Incentivar os Colaboradores a fazer perguntas e buscar aconselhamento ético sobre os temas do nosso Código de Conduta antes de agir.
- Fornecer orientação e conselhos oportunos aos Colaboradores sobre questões de ética e conformidade em linha com nossas políticas e valores.
- Implementar medidas de controle para detectar riscos de conformidade.
- Garantir que ninguém sofra retaliação por se manifestar de boa-fé ou cooperar em uma investigação.
- Supervisionar a equipe e acompanhar as nossas atividades empresariais.
- Adequadamente relatar possíveis violações ao Código àqueles com atribuição para apurá-las.
- Construir um ambiente de respeito entre os indivíduos, de maneira a prevenir qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Dúvidas ou questionamentos sobre o Código de Conduta devem ser direcionadas ao seu gerente ou ao nosso **Compliance Officer** (compliance@grupomadero.com.br). Eventuais temas não cobertos por este Código serão discutidos e decididos pelo Comitê de Ética, órgão não estatutário subordinado ao Conselho de Administração, que é responsável pela supervisão do Código de Conduta do Grupo Madero.

Quando existirem diferenças entre o padrão imposto pela legislação aplicável e os regulamentos e requisitos do Código, a norma mais restritiva deverá ser considerada. Quando as leis conflitam ou quando você não tem certeza da ação correta a ser tomada, consulte nosso **Compliance Officer**.

O não cumprimento deste Código pode levar a aplicação de medidas disciplinares por parte do Grupo Madero no âmbito da legislação aplicável, incluindo demissão do Colaborador e/ou

rescisão de contrato com Terceiros, bem como pode expor o profissional a riscos de sanções legais de natureza civil, administrativa e penal aplicadas pelas autoridades competentes.

O Grupo Madero reserva-se o direito de cooperar plenamente com os órgãos reguladores e as autoridades competentes no que tange os assuntos tratados no presente documento.

II. Pessoas e segurança

O Grupo Madero tem a meta de não causar nenhum dano à sociedade, ao meio ambiente e às comunidades nas quais operamos. Nossas atividades são gerenciadas para proteger a saúde e a segurança de todos os envolvidos, minimizando ou atenuando impactos ambientais ou sociais.

A. Direitos humanos

O Grupo Madero tem tolerância zero para qualquer tipo de trabalho ilegal, infantil, abusivo ou forçado em qualquer parte de nossa operação, sendo que cumprimos todas as leis trabalhistas vigentes. Estamos comprometidos em conduzir nossas atividades de maneira que respeite os direitos humanos individuais e coletivos.

Não toleramos o trabalho de menores de idade, salvo em condições previstas em lei (como, por exemplo, aprendizes), assim como não toleramos o trabalho forçado ou escravo em nossas próprias operações ou por Terceiros que trabalham conosco.

B. Responsabilidades individuais de segurança

- Certifique-se de identificar, avaliar e tomar medidas para controlar os riscos de segurança associados ao seu trabalho.
- Não realize atividades que você não esteja qualificado para executar.
- Use o equipamento apropriado para a tarefa que você está executando.
- Não execute qualquer trabalho que pareça ser inseguro e fique atento quando os seus colegas expressarem preocupações.
- Não execute qualquer trabalho se estiver prejudicado por falta de sono, ingestão de álcool, medicamentos ou outras drogas.
- Conheça os procedimentos de emergência que se aplicam no local de trabalho e seja responsável e atencioso com os visitantes e convidados.
- Relate ao seu gestor qualquer acidente, lesão, condição insegura, incidente ou reclamação imediatamente.

C. Trate as pessoas com dignidade e respeito

Valorizamos nossos Colaboradores por suas habilidades únicas, competências, criatividade, experiências e contribuições trazidas para nossos restaurantes e demais operações. Todos contribuem diretamente para nosso sucesso e nossa reputação.

Nós, do Grupo Madero, tratamos todos com justiça, respeito, dignidade e esperamos que aqueles com quem trabalhamos ajam de uma maneira consistente com nosso senso de justiça e igualdade de oportunidades.

Temos tolerância zero para qualquer forma de discriminação. As decisões relacionadas ao recrutamento, desenvolvimento e promoção são baseadas apenas em aptidões e habilidades. As decisões não devem ser influenciadas por fatores como idade, gênero, orientação sexual, estado civil, raça, cor, origem étnica, religião, crença, condições físicas e necessidades especiais ou opiniões políticas.

Estamos empenhados em promover um ambiente de trabalho colaborativo e não tolerar abuso, violência, intimidação ou assédio de qualquer forma, dirigido a Colaboradores, Terceiros ou qualquer outra pessoa.

1. Diversidade e Igualdade de Oportunidade de Emprego. Nosso sucesso depende em grande parte do nosso ambiente de trabalho. O Grupo Madero apoia um ambiente positivo no qual todos os indivíduos possam crescer, contribuir e participar sem discriminação. Valorizamos nossa diversidade, colhendo contribuições únicas de todos, permitindo que cada um se esforce por seu próprio potencial. Encorajamos o trabalho em equipe e variedade, pois perspectivas diversas aprimoram nossas habilidades na solução de problemas e nos fortalecem. O Grupo Madero não discrimina gênero, costumes locais, raça, credo, cor, nacionalidade, origem étnica, grupo social, idade, estado civil, religião, filiação ou opinião política, conexão com uma minoria nacional, orientação sexual, condições físicas e necessidades especiais ou status socioeconômico. Estamos comprometidos com as políticas e práticas de Recursos Humanos em conformidade com a lei, seguindo todas as melhores práticas de recrutamento, contratação, avaliação, treinamento, disciplina, tarefas de trabalho e serviço, desenvolvimento de carreira, remuneração, promoção e demissão. O Grupo Madero não tolera discriminação de qualquer tipo.

2. Proibição ao assédio em suas diferentes modalidades (moral, sexual, eleitoral, entre outras). O Grupo Madero proíbe qualquer tipo de situação de assédio moral, político, sexual, sanção corporal, humilhação, falta de respeito, constrangimento, ofensa, ameaça, violência ou qualquer outro tipo de agressão decorrente de contato físico, verbal, por meio eletrônico ou escrito, que seja abusivo, humilhante ou intimidador. Todos temos o direito de não termos que conviver com condutas impróprias ou ofensivas em nosso ambiente de trabalho. Observações ou ações indesejadas, ofensivas ou insultantes não têm lugar no Grupo Madero, tanto nas dependências da nossa Companhia, como nas funções de trabalho fora dela.

3. Local de trabalho livre de drogas. Você deve se apresentar ao trabalho e permanecer nele livre da influência de substâncias controladas, incluindo álcool e drogas. Seu mau uso pode colocar em risco a segurança, saúde e a sua produtividade ou de outra pessoa e, possivelmente, comprometer a segurança de nossos produtos. Se não houver aprovação médica prévia, você não poderá portar ou consumir substâncias controladas durante o horário de trabalho, enquanto estiver nas dependências do Grupo Madero ou durante a realização de atividades fora do ambiente de trabalho em conexão com suas atividades no Grupo Madero. Em nenhuma hipótese é permitido distribuir substâncias controladas.

4. Nenhuma violência no local de trabalho. Não toleramos comportamentos violentos ou ameaças em qualquer local de trabalho, seja cometido por ou contra nossos Colaboradores. É proibido fazer comentários ameaçadores, causar danos físicos a outra pessoa, danificar intencionalmente a propriedade de outra pessoa ou agir agressivamente de uma forma que leve alguém a temer a agressão. Armas são proibidas nas instalações do Grupo Madero, com exceção a armas transportadas por policiais em negócios oficiais ou Colaboradores de segurança aprovados pelo Grupo Madero.

5. Em caso de dúvidas ou preocupações sobre violações a essa seção, nossos Colaboradores podem entrar em contato com o departamento de Recursos Humanos. Em caso de denúncias, podem entrar em contato com nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

D. Combate à discriminação e formas de assédios

O Grupo Madero proíbe qualquer tipo de situação de assédio moral, sexual, humilhação, constrangimento, ofensa, ameaça, violência ou qualquer outro tipo de agressão decorrente de contato físico, verbal, por meio eletrônico ou escrito, que seja abusivo, humilhante ou intimidador, inclusive, o assédio eleitoral.

O **assédio moral** inclui a exposição de uma pessoa, qualquer que seja seu nível hierárquico com relação ao assediador, a situações abusivas e/ou constrangedoras, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, como: ser desmerecida, inferiorizada, ridicularizada ou hostilizada de forma intencional. São exemplos de assédio moral (mas não só):

- Imposição de metas abusivas e cobranças desproporcionais;
- Uso de apelidos pejorativos ou constrangedores;
- Tratamento vexatório e humilhações;
- Brincadeiras constrangedoras ou ofensivas.

O **assédio sexual**, por sua vez, está associado à presença de um comportamento indesejado e impróprio, com o fim de obter eventual vantagem, favorecimento, ou qualquer outro comportamento com conotação sexual, sem o consentimento da outra pessoa, e que lhe possa

causar ofensa ou humilhação. Usualmente, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Alguns exemplos são (mas não só):

- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes, pressão para participar de "encontros" e saídas;
- Atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro.

O **assédio eleitoral** pode ser definido como distinção, exclusão ou preferência baseada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão, bem como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, com o intuito de influenciar ou manipular voto, apoio, orientação ou manifestação política de Colaboradores no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. São exemplos não exaustivos de assédio eleitoral:

- Promessa de benefícios para que indivíduos votem em determinado candidato;
- Ameaça de demissão ou perda de benefícios em caso de não votação em candidato específico;
- Pressão para indivíduo expor sua opinião política.

Informações adicionais sobre assédio eleitoral podem ser localizadas na Política de Prevenção ao Assédio Eleitoral.

Todos os Colaboradores e Terceiros têm o compromisso de impedir e prevenir todas as formas de assédio, bem como situações de discriminação, prezando por um ambiente saudável e assegurando a dignidade de cada indivíduo. Eventuais suspeitas, com provas concretas ou não, quanto ao não cumprimento desta orientação deve ser imediatamente reportadas através do nosso Canal de Ética (etica@grupomadero.com.br).

E. Privacidade de informações pessoais

Respeitamos a privacidade de nossas equipes, sendo que nos interessamos pelo que os nossos Colaboradores fazem fora do ambiente de trabalho apenas se suas condutas puderem afetar a reputação do Grupo Madero ou nossos interesses comerciais. O Grupo Madero somente utiliza informações pessoais na medida necessária para fins de Recursos Humanos e nos casos em conformidade com as leis aplicáveis. Todos os colaboradores devem conhecer e aplicar a Política de Privacidade do Grupo Madero, disponível na página da internet do Grupo Madero. O Colaborador/Terceiros que estiver com preocupações com relação à sua segurança ou tratamento recebido, bem como de qualquer outro Colaborador/Terceiros ou de nossos clientes, deve relatá-las no nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

F. Práticas trabalhistas

O Grupo Madero cumpre fielmente a legislação trabalhista e oferece práticas laborais justas, incluindo a proibição de todas as formas de discriminação, propiciando igualdade de acesso e tratamento justo e igualitário a todos os Colaboradores.

O Grupo Madero garante a liberdade de associação, reconhece os direitos de seus Colaboradores participarem de convenção coletiva de trabalho, fiscaliza e assegura a proibição de trabalhos forçados ou análogos à escravidão, a proibição de utilização mão-de-obra infantil, salvo em condições previstas em lei (como, por exemplo, aprendizes), bem como qualquer tipo de discriminação ou conduta contrária aos direitos humanos.

O Grupo Madero trata todos os Colaboradores e candidatos a emprego com igualdade, com base apenas nos fatores relacionados aos critérios profissionais necessários para o atendimento dos objetivos da empresa.

O Colaborador que estiver com preocupações com relação às práticas trabalhista ou tratamento recebido, bem como de qualquer outro Colaborador ou de nossos clientes, deve relatá-las no nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

III. Integridade nos negócios e conformidade legal

O Grupo Madero está comprometido em cumprir todos os requisitos legais a ele aplicáveis, sejam eles locais, regionais, nacionais ou internacionais, cumprindo a Lei Brasileira da Empresa Limpa (Lei n. 12.846/13), também conhecida como Lei Anticorrupção, e, quando cabível, a Lei de Suborno do Reino Unido ("UKBA", 2010) e a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior ("FCPA", 1977) dos Estados Unidos ("Legislação Anticorrupção").

Colaboradores responsáveis pela gestão de nossas atividades devem garantir que os processos de negócios do Grupo Madero estejam em conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis.

A. Pagamentos e benefícios indevidos (suborno e corrupção)

O Grupo Madero não tolera práticas de suborno, propinas ou corrupção de qualquer tipo, diretamente ou através de Terceiros, estando ou não explicitamente proibidas por este Código, por outras políticas do Grupo Madero ou pela Legislação Anticorrupção.

O suborno ocorre quando se oferece/promete/dá/paga/autoriza ou solicita/aceita um presente ou favor para influenciar indevidamente em uma decisão. São deveres do Colaborador:

- Nunca oferecer, prometer, dar pagar, solicitar ou aceitar qualquer coisa de valor no ambiente de negócios do Grupo Madero, seja um pagamento pessoal, presente ou favor em troca de tratamento favorável, para influenciar um resultado comercial, obter uma decisão em seu favor ou para obter qualquer vantagem comercial indevida.

- Certificar-se de que as pessoas com quem você trabalha entendem que suborno, propinas e corrupção são práticas inaceitáveis.
- Assegurar-se de que sejam mantidos registros precisos, para que os pagamentos sejam honestamente descritos e os nossos recursos não sejam usados para fins ilegais.
- Ter conhecimento e segurança sobre com quem você está negociando, realizando os níveis adequados de verificação que estão previstos na Política de Conformidade de Terceiros.
- Relatar qualquer suspeita de corrupção no Grupo Madero ou em qualquer empresa ou entidade externa com a qual fazemos negócios em nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

Todos os Colaboradores e Terceiros devem estar familiarizados com o conteúdo da Política de Conformidade Anticorrupção do Grupo Madero e conscientes de que podem estar sujeitos a ações disciplinares, demissão, processos judiciais e demais consequências previstas em lei, caso sejam envolvidos em suborno ou corrupção.

1. Agentes públicos

Existem riscos legais específicos associados ao fornecimento, ou a percepção de fornecer qualquer tipo de vantagem (seja financeira ou de outro tipo) para um agente público.

O Grupo Madero não aceita qualquer tipo de oferecimento ou fornecimento de vantagem a agente público em troca de qualquer tipo de benefício, mesmo que tal vantagem seja de pequeno valor.

O Grupo Madero não permite que mesmo pequenos pagamentos a agentes públicos, que têm por objetivo agilizar um ato de sua responsabilidade (chamados de "pagamentos de facilitação"), sejam feitos direta ou indiretamente por aqueles que trabalham conosco ou agem em nosso nome. Por exemplo, você não pode concordar com o pedido de um agente público para um pequeno pagamento ou presente para agilizar a emissão de uma licença. Se você for solicitado a fazer tal pagamento, recuse educadamente e relate através do nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

2. Presentes e hospitalidade

Colaboradores do Grupo Madero não devem oferecer, aceitar ou solicitar presentes (incluindo refeições) ou entretenimento de natureza extravagante. Os valores devem ser modestos e estar em conformidade com limites internos estabelecidos. A Política de Conformidade Anticorrupção do Grupo Madero determina o limite de R$100,00 (cerca de US$25.00). Tais presentes devem ser oferecidos ou recebidos de maneira transparente e apropriada ao relacionamento comercial em questão.

As despesas com hospitalidade devem ser registradas, identificando nome, cargo, organização, finalidade comercial, data, todos os participantes e quaisquer outros detalhes pertinentes.

A **Política de Conformidade Anticorrupção do Grupo Madero** detalha as normas sobre o recebimento e oferecimento de refeições, presentes, entretenimento e suporte a viagens para e por nossos colaboradores e terceiros. Você deve conhecer e aplicar a referida política.

3. Contribuições políticas e beneficentes

O Colaborador não pode fazer doações políticas ou de caridade, seja em seu próprio nome ou em nome do Grupo Madero, com o objetivo de obter ou manter negócios ou para obter uma vantagem comercial imprópria.

Contribuições políticas de Pessoas Jurídicas, incluindo o Grupo Madero, são expressamente proibidas pela legislação brasileira e, portanto, também não são permitidas sob os termos deste Código.

Quaisquer contribuições filantrópicas do Grupo Madero devem ser permitidas nos termos da lei, nos termos desta Política, feitas a uma organização genuína e, no caso de contribuições de caridade ligadas ou indicadas por qualquer Agente Público ou Administração Pública[1], com o consentimento prévio por escrito do **Comitê de Ética do Grupo Madero.**

O Colaborador que escolher se envolver em atividades políticas ou sociais, deve fazê-lo em seu próprio tempo e sem usar quaisquer recursos no nosso Grupo ou representando suas opiniões como sendo do Grupo Madero.

O **Compliance Officer** deve ser imediatamente notificado caso um Agente Público solicite qualquer tipo de contribuição política ou beneficente.

Todas as disposições deste Código, aplicam-se mesmo se o Colaborador não estiver buscando reembolso de despesas (ou seja, despesas pagas do seu próprio bolso também devem seguir esses requisitos quando se relacionarem de qualquer modo às atividades do Grupo Madero).

4. Terceiros

Nossos Terceiros são essenciais para a existência do nosso negócio, sendo que esperamos que todos compartilhem nossos compromissos com segurança, ética e conformidade.

Colaboradores responsáveis por contratar ou interagir com Terceiros devem estar familiarizados e cumprir a Política de Conformidade de Terceiros do Grupo Madero.

[1] Administração Pública" significa (i) qualquer ente público nacional, federal, estadual, distrital, municipal, ou estrangeiro ou qualquer entidade que exerça funções executivas, legislativas, judiciárias, regulatórias, tributárias ou administrativas e/ou pertencentes ao Estado; (ii) qualquer organização internacional pública; (iii) qualquer agência, divisão, escritório, departamento ou outra subdivisão política do Estado, de qualquer governo, entidade ou organização descrita nas cláusulas precedentes (i) ou (ii) desta definição; (iv) qualquer empresa, negócio, empresa ou outra entidade que tenha participação societária, no todo ou em parte, ou controlada, pelo Estado, entidade, organização ou outra pessoa descrita nas cláusulas precedentes (i), (ii) ou (iii) desta definição; ou (v) qualquer partido político.

Colaboradores diretamente responsáveis pela celebração e gestão de contratos com Terceiros ou que se envolvam regularmente com Terceiros, devem:

- Garantir que os requisitos do nosso Código e da Política de Conformidade de Terceiros do Grupo Madero, e outros padrões relevantes sejam comunicados e as obrigações contratuais sejam acordadas.
- Assegurar que as atividades adequadas de verificação estejam concluídas nos termos da nossa Política de Conformidade de Terceiros do Grupo Madero e das instruções do **Compliance Officer**. Isso deve incluir níveis adequados de verificação para evitar lavagem de dinheiro, corrupção ou fraude.
- Monitorar e gerenciar ativamente o desempenho das obrigações contratuais, quando apropriado.
- Relate qualquer indicação de que um Terceiro não esteja cumprindo este Código, leis aplicáveis ou obrigações contratuais ao nosso Canal de Ética (etica@grupomadero.com.br).

B. Prevenção à lavagem de dinheiro

O Grupo Madero está empenhado em impedir que as nossas operações sejam utilizadas para lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo (chamaremos aqui de "Lavagem de Dinheiro"), de modo a cumprir com rigor a Lei de Lavagem de Capitais (Lei n. 9.613/98).

Sob a legislação vigente, o Grupo Madero não pode investir dinheiro ou ativos em negócios irregulares, além de que, caso e quando nossas operações se enquadrarem nas atividades descritas no artigo 9º da referida Lei de Lavagem de Capitais[2].

Os Colaboradores do Grupo Madero devem denunciar atividades de pagamento incomuns ou suspeitas aos seus superiores ou por meio do nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

IV. Conflito de interesses

[2] Dentre as atividades sujeitas à Lei de Lavagem de Capitais, é possível mencionar, mas sem limitar: (i) "a captação, intermediação e aplicação de recursos financeiros de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira"; (ii) "as sociedades que, mediante sorteio, método assemelhado, exploração de loterias, inclusive de apostas de quota fixa, ou outras sistemáticas de captação de apostas com pagamento de prêmios, realizem distribuição de dinheiro, de bens móveis, de bens imóveis e de outras mercadorias ou serviços, bem como concedam descontos na sua aquisição ou contratação"; (iii) "as pessoas físicas ou jurídicas que comercializem bens de luxo ou de alto valor, intermedeiem a sua comercialização ou exerçam atividades que envolvam grande volume de recursos em espécie"; (iv) "as bolsas de valores, as bolsas de mercadorias ou futuros e os sistemas de negociação do mercado de balcão organizado"; (v) "as administradoras ou empresas que se utilizem de cartão ou qualquer outro meio eletrônico, magnético ou equivalente, que permita a transferência de fundos", (vi) "entidades cujo funcionamento dependa de autorização de órgão regulador dos mercados financeiro, de câmbio, de capitais e de seguros"; (vii) "as pessoas físicas ou jurídicas que prestem, mesmo que eventualmente, serviços de assessoria, consultoria, contadoria, auditoria, aconselhamento ou assistência, de qualquer natureza, em operações (a) de compra e venda de imóveis, estabelecimentos comerciais ou industriais ou participações societárias de qualquer natureza; (b) de gestão de fundos, valores mobiliários ou outros ativos; (c) de abertura ou gestão de contas bancárias, de poupança, investimento ou de valores mobiliários; (d) de criação, exploração ou gestão de sociedades de qualquer natureza, fundações, fundos fiduciários ou estruturas análogas; (e) financeiras, societárias ou imobiliárias; e (f) de alienação ou aquisição de direitos sobre contratos relacionados a atividades desportivas ou artísticas profissionais".

Você deve dedicar atenção profissional aos interesses do Grupo Madero e de nossos clientes, acima de seus interesses pessoais ou de outras pessoas.

O conflito de interesses existe quando o interesse, a sua posição pessoal ou a posição de familiares próximos e amigos, em uma transação ou situação, interfere ou tem o potencial de afetar (ou parecer afetar) de alguma forma os interesses do Grupo Madero.

Você deve basear as decisões de negócios nas nossas necessidades, ao invés de seus próprios interesses, de sua família ou amigos, interesses individuais de executivos, diretores ou acionistas ou para ganho pessoal. Você deve selecionar nossos fornecedores e consultores com base em critérios objetivos, como preço, qualidade e desempenho anterior. O Grupo Madero requer um processo de compras competitivo, quando aplicável, e você deve avaliar de forma justa todas as propostas de trabalho, assim como conduzir verificação prévia em novos fornecedores e contratados.

Evite situações que possam criar a aparência de qualquer conflito de interesses, pois o Conflito existe não apenas quando sua decisão é influenciada por um interesse individual, mas também quando – apesar de você acreditar não estar sendo influenciado – outros podem vir a ter a impressão que você está agindo em conflito de interesses.

Exemplos de potenciais conflito de interesses incluem:

- O Colaborador tem um amigo ou parente em:
    - Trabalhando em fornecedores do Grupo Madero e que pode se beneficiar ao fazer negócios com o Grupo Madero.
    - Uma autoridade reguladora ou agência governamental com atribuição que possa influenciar positiva ou negativamente o Grupo Madero.
- Um Colaborador possui relacionamento pessoal ou está relacionado a outro Colaborador (incluindo um administrador, diretor e / ou acionista do Grupo Madero), em que um está em posição de dar tratamento preferencial ao outro.
- Um Colaborador tem investimentos ou algum outro envolvimento (por exemplo, trabalhando meio período) com uma empresa que poderia se beneficiar dos negócios do Grupo Madero.

Qualquer Colaborador que considere estar em uma situação de potencial aparência de conflito de interesses, deve informar seu superior (a menos que esse superior também esteja envolvido no conflito de interesses, caso em que o reporte deverá ser feito ao superior desse). Para orientação específica em relação a este tema, consulte a Política de Transações com Partes Relacionadas e Administração de Conflitos de Interesses.

Conflitos de interesse também devem ser prontamente registrados no **Canal de Ética** por meio do e-mail: etica@grupomadero.com.br.

V. Antitruste, práticas de vendas e informações competitivas

As leis antitruste e de concorrência proíbem acordos que eliminem, diminuam ou desestimulem a concorrência. O Grupo Madero está comprometido com práticas de vendas justas, competitivas e com a conformidade de todas as leis antitruste aplicáveis.

A formação de cartel é considerada a forma mais comum de conduta antitruste e é, portanto, ilegal. Essa conduta pode gerar sanções graves para o Grupo Madero, além de penalidades para o Colaborador envolvido. Além de cartel, outras violações também são vedadas e podem trazer sanções ao Grupo Madero e aos colaboradores envolvidos, como, por exemplo:

- Fixação de Preços: acordos entre concorrentes, escritos ou orais, relacionados a preços, são ilegais. Em outras palavras, tais acordos, por si mesmos, constituem violações das leis antitruste.
- Ajuste de Preços: é ilegal discutir ou repassar os termos ofertados de uma proposta comercial de um fornecedor para o seu concorrente. As decisões sobre os processos de compras e propostas dos fornecedores devem ser tomadas de forma independente. Observe que, quando enviamos uma solicitação de propostas, também devemos estar alerta para sabermos se os nossos concorrentes estão envolvidos em qualquer conduta anticoncorrencial.
- Compartilhamento de Informações: o compartilhamento de informações de negócios comerciais com os concorrentes (como informações sobre nossos custos) pode resultar em conduta ilegal e, portanto, é proibido.
- Outras condutas: acordar com concorrentes sobre divisão de mercados (seja geograficamente ou por classe de cliente), vender abaixo do custo para eliminar a concorrência ou limitar o acesso ao mercado pela concorrência, bem como acordar com concorrentes em não fornecer para determinados clientes ou comprar ou deixar de fornecedores específicos, também podem ser consideradas ilícitas.

Mesmo na ausência de um acordo formal, as leis antitruste podem ser violadas, visto que, em determinadas circunstâncias, um acordo pode ser inferido, como por exemplo com a troca de informações sobre preços e de comunicações entre concorrentes.

Comunicações entre concorrentes sobre problemas com qualquer cliente ou fornecedor podem violar leis antitruste e precisam ser evitadas.

Um cuidado especial deve ser tomado quando você está representando o Grupo Madero em reuniões de associações comerciais e grupos de empresas. Caso as discussões se desdobrarem em questões potencialmente anticompetitivas, declare que não pode discutir esses assuntos, e se não for retificado imediatamente, saia da reunião e relate o ocorrido por meio do nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

Caso tenha dúvidas sobre se uma conduta é ou não aceitável, busque orientação junto ao nosso Compliance Officer.

VI. Propriedade intelectual e informações competitivas de Terceiros

A. Informação confidencial

1. O Grupo Madero possui toda a propriedade intelectual criada por Colaboradores no trabalho e / ou usando nossos recursos.

2. Informações confidenciais são informações que não são de conhecimento comum fora do Grupo Madero. Informações confidenciais incluem todas as informações não públicas que possam ser úteis para concorrentes, terceiros ou prejudiciais ao Grupo Madero, nossos clientes, fornecedores ou outros parceiros de negócios ou qualquer das partes interessadas do Grupo Madero, se divulgadas. Exemplos incluem resultados financeiros, estratégias e oportunidades de investimento, planos e previsões de negócios, dados de Colaboradores, novos produtos ou serviços, iniciativas estratégicas etc. As informações confidenciais podem estar em qualquer meio ou formato e podem ser geradas pelo Grupo Madero ou por Terceiros. Muitas das informações comerciais do Grupo Madero são confidenciais e devem ser protegidas.

3. Todos as vias originais e cópias de informações confidenciais são de propriedade exclusiva do Grupo Madero. A qualquer momento, se solicitado pelo Grupo Madero ou após seu afastamento do Grupo, você deverá nos devolver prontamente todas as vias originais e cópias de informações confidenciais.

4. Previna-se contra a divulgação inadvertida de informações confidenciais, evite discutir informações confidenciais em áreas públicas, garanta que informações confidenciais sejam guardadas em locais seguros e use proteção por senha para bancos de dados que contenham essas informações. Caso não tenha certeza se certas informações são confidenciais, consulte seu superior ou entre em contato com nosso **Compliance Officer** (compliance@grupomadero.com.br) para obter esclarecimentos antes da divulgação.

5. Mantenha os sistemas do Grupo Madero protegidos e nunca compartilhe suas senhas ou forneça acesso não autorizado aos nossos recursos.

6. Proteja as nossas informações confidenciais e nunca as divulgue fora do Grupo Madero, a menos que com autorização de seu superior e desde que as informações estejam protegidas por um acordo de confidencialidade. Somente aqueles com atribuições condizentes com a necessidade do uso de tais informações terão autorização para acesso às informações pessoais dos nossos Colaboradores, as quais deverão ser tratadas com estrita confidencialidade e nunca poderão ser divulgadas

sem a aprovação prévia por escrito, solicitada ao **Comitê de Ética**, salvo em cumprimento de um dever legal.

7. Não acesse informações sem autorização de acesso.

8. Informações de negócios coletadas adequadamente são valiosas. No entanto, você só deve pesquisar dados sobre nossos concorrentes em fontes públicas que estejam disponíveis gratuitamente para outras pessoas. Nunca obtenha informações comerciais/competitivas através de espionagem ou outro meio inadequado. Contate o **Compliance Officer** se achar que alguém está lhe dando informações confidenciais às quais você não deveria ter acesso. A menos que a divulgação seja autorizada, proteja todas as informações comercialmente confidenciais obtidas por meio do seu trabalho.

9. Nunca obtenha ou use propriedade intelectual ou informações confidenciais de indivíduos ou empresas de forma ilegal ou antiética.

10. Quando você obtém informações legalmente e de acordo com um contrato de confidencialidade, certifique-se que todos cumpriram as restrições quanto ao seu uso.

Caso não saiba se sua atividade está sujeita às leis de propriedade intelectual ou se tiver dúvidas sobre esta seção, entre em contato com nosso **Compliance Officer** (compliance@grupomadero.com.br).

VII. Conformidade com as leis comerciais

A. Conformidade comercial

1. Sanções. Os Estados Unidos, a União Europeia, seus Estados membros e outros países, impõem sanções econômicas e comerciais que restringem certas negociações comerciais com países, entidades e indivíduos específicos (que chamaremos aqui de "Sanções"). Devido à complexidade das sanções econômicas e comerciais e sua aplicabilidade ou não ao Grupo Madero, você deve consultar nosso **Compliance Officer** antes de se envolver em qualquer transação comercial direta ou indiretamente com partes que se enquadrem nos itens abaixo:

(a) **Países restritos.** Os Estados Unidos possuem leis de sanções econômicas que proíbem pessoas do país de se envolver em quase todas as atividades que compreendem a **Crimeia**, **Cuba**, **Coréia do Norte**, **Irã** e **Síria.** Em certas situações, essas restrições, particularmente as relacionadas a **Cuba** e ao **Irã**, se estendem a entidades estrangeiras detidas ou controladas por pessoas dos

Estados Unidos, como o Grupo Madero. Além disso, tanto os Estados Unidos quanto a União Europeia impõem "sanções setoriais" sobre certas transações envolvendo as indústrias financeira, de defesa e energia da **Rússia e do governo da Venezuela**.

(b) **Partes restritas.** Os Estados Unidos, União Europeia e outros países também possuem Sanções contra indivíduos e entidades que estão em listas específicas, como, por exemplo, Specially Designated Nationals List, do United States Department of Treasury Office of Foreign Asset Control, assim como a lista consolidada da União Europeia, Consolidated List of Persons, Groups, and Entities Subject to E.U. Financial Sanctions (referenciadas neste documento como "Partes Restritas").

Nos termos de nossa Política de Conformidade de Terceiros, o Grupo Madero implementa rotinas de verificação antes da contratação de Terceiros.

Se você tiver dúvidas sobre a verificação de um Terceiro, entre em contato com o nosso **Compliance Officer**.

B. Leis antiboicote

Em função de nossa estrutura, o Grupo Madero pode estar sujeito a certas leis antiboicote dos Estados Unidos que limitam nossa participação ou cooperação com boicotes internacionais não apoiados pelos Estados Unidos. Em algumas circunstâncias, as leis antiboicote dos Estados Unidos exigem que as empresas notifiquem o recebimento de solicitações de boicote, mesmo que o Grupo Madero não atenda ao pedido de boicote.

Por tal motivo, quando um colaborador do Grupo Madero receber ou souber do recebimento de qualquer solicitação de boicote ele deve comunicar tal fato imediatamente por meio do nosso **Canal de Ética** (etica@grupomadero.com.br).

Isso é relevante pois as leis antiboicote dos Estados Unidos podem se aplicar a atividades fora do país, inclusive, em alguns casos, às atividades de indivíduos e empresas não americanas.

Os pedidos de boicote podem ser transmitidos oralmente ou por escrito e não requerem necessariamente uma resposta ou ação afirmativa por parte do destinatário. Solicitações de boicote são geralmente ligadas ao boicote da Liga Árabe contra Israel e são geralmente comunicadas em consultas de licitação, contratos, pedidos de compra, cartas de crédito e conversas ou reuniões com clientes.

Qualquer solicitação que contenha as palavras "boicote", "lista negra" ou "hebraico", assim como qualquer referência à Israel, bens israelenses, cidadãos israelenses, organizações judaicas, sionismo ou estrelas de seis pontas, deve ser considerado um pedido de boicote. Exemplos de linguagem problemática incluem (sem limitação):

1. "Mercadorias de origem israelense não são aceitáveis."
2. "O contratado deverá cumprir em todos os aspectos e as exigências das leis da Arábia Saudita relacionadas ao boicote de Israel."

   "Todas as remessas sob este pedido devem estar em conformidade com as Regras e Regulamentos do Escritório de Boicote de Israel."

Colaboradores do Grupo Madero não podem responder a uma ordem de exportação, carta de crédito ou contrato com qualquer linguagem relacionada ao boicote sem autorização prévia e formal do Comitê de Ética do Grupo Madero.

VIII. Proteção dos ativos e reputação do Grupo Madero

O Grupo Madero possui uma ampla gama de ativos, incluindo propriedades, equipamentos, dados e propriedade intelectual. Todos os Colaboradores têm o dever geral de usá-los adequadamente. Todos os Colaboradores são responsáveis por proteger os ativos do Grupo Madero contra desperdício, perda, danos, uso indevido, roubo ou apropriação indébita e por usar todos os nossos ativos com responsabilidade.

1. Use os recursos do Grupo Madero apenas para uso da empresa, a menos que autorizado de outra forma por escrito. Nunca os utilize para ganhos pessoais, atividades ilegais ou antiéticas. Limite o uso pessoal de e-mails, textos, internet, telefone e outros sistemas de comunicação. Quando permitido pelas leis e regulamentos locais, o Grupo Madero pode exercer seus direitos de inspecionar equipamentos corporativos, comunicações eletrônicas e todos os outros recursos e ativos que estiverem em sua posse e que sejam de propriedade do Grupo Madero. Você não deve ter expectativa de privacidade em comunicações ou documentos produzidos em equipamentos fornecidos, de propriedade ou de utilização arcada pelo Grupo Madero. Assim como, os Colaboradores não devem ter qualquer expectativa de privacidade ao utilizar os sistemas de comunicação e informação, equipamentos ou computadores do Grupo Madero para qualquer fim, inclusive mídias sociais.
2. <u>Uso de TI e Comunicações Eletrônicas</u>. Fornecemos a parte dos nossos Colaboradores equipamentos de TI e acesso a sistemas de comunicações eletrônicas, sendo que esperamos que o Colaborador os use com responsabilidade. Cuide do equipamento fornecido e também mantenha senhas seguras e quaisquer outras medidas de segurança eletrônica possíveis. Embora seja

permitido ao Colaborador fazer uso pessoal de equipamentos de TI e sistemas de comunicação, reduza ao mínimo para não interferir no cumprimento das suas atividades. O Colaborador não deve gerar grandes volumes de tráfego de rede devido a uso pessoal.

O uso dos nossos sistemas para acessar pornografia e outros materiais ou atividades inadequadas, bem como o uso de sistemas de comunicação e mídias sociais para bullying ou outras formas de assédio, é tratado como violação ao presente Código passível de sanções disciplinares. O Grupo Madero se reserva ao direito de monitorar o uso de comunicações eletrônicas corporativas e de agir em caso de uso indevido.

3. Comunicação oficial. A percepção pública é fundamental para o nosso sucesso contínuo. O perfil do Grupo Madero nos mercados em que atuamos é muito influenciado pela nossa capacidade de nos comunicarmos de forma consistente e profissional com partes externas. Fornecemos informações precisas e oportunas sobre nossos negócios para investidores, mídia, Administração Pública e o público em geral. Somos muito cuidadosos com o que dizemos quando divulgamos informações publicamente. Os representantes legais do Grupo Madero (que são os acionistas ou diretores autorizados pelo nosso estatuto social ou por procuração específica) devem revisar e fornecer aprovação para todas as comunicações externas, que incluem comunicação com a mídia, bem como com qualquer funcionário do governo ou entidade governamental.

4. Mídias e redes sociais. Tratamos nossa imagem e reputação como ativos muito importantes. Ao usar as mídias sociais como Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, Pinterest, blogs, sites de compartilhamento de fotos e vídeos (YouTube, Flickr, etc.), wikis e fóruns de discussão, o Colaborador do Grupo Madero deve ter discrição. Somente os representantes legais ou pessoas formalmente autorizadas podem falar em nome do Grupo Madero ou postar informações, imagens, comentários, etc., em conexão com o Grupo Madero nos veículos citados.

5. Informações internas. No decorrer de suas funções no Grupo Madero, você pode obter informações relevantes desconhecidas por pessoas de fora do Grupo. Esse tipo de informação é chamado de privilegiada se ela puder ser utilizada para a obtenção de qualquer tipo de benefício. Assim, esperamos que nossos Colaboradores não utilizem ou repassem tais informações até que elas sejam divulgadas publicamente. Em caso de dúvida sobre se a informação se qualifica como "privilegiada", seja cauteloso e não compartilhe ou utilize essas informações.

Se você tiver dúvidas sobre a qualificação de uma informação ou sobre quaisquer dos itens em epígrafe, entre em contato com o nosso **Compliance Officer**.

IX. Uso de mídias e redes sociais

O Colaborador deve agir de maneira responsável e com respeito à imagem do Grupo Madero e de seus colaboradores e Terceiros nas mídias e redes sociais, não devendo misturar assuntos pessoais com os assuntos do Grupo Madero. Ao se identificar como Colaborador e emitir opiniões, O Colaborar deve deixar evidenciado que as opiniões são somente pessoais e não possuem qualquer relação com o posicionamento do Grupo Madero.

Antes de publicar qualquer foto ou informação de colegas de trabalho e/ou Terceiros, peça sempre a permissão deles e se assegure de que a informação não representa nenhum risco de ser interpretada de maneira que possa prejudicar a imagem do Grupo Madero ou de nossos colegas.

São expressamente proibidas as condutas de publicar, divulgar, promover, ou compartilhar informações, manifestações ou comentários depreciativos, desrespeitosos, difamatórios, caluniosos, discriminatórios e ofensivos a respeito do Grupo Madero ou qualquer representante, ou colaborador, em quaisquer mídias, redes sociais e aplicativos de mensagens instantâneas. Tal prática será considerada violação grave, sujeita a sanções internas, incluindo a possibilidade de demissão por justa causa.

Além disso, esse tipo de conduta pode configurar Crimes contra a Honra (calúnia, difamação e injúria) e o Grupo Madero se reserva ao direito de adotar todas as medidas legais cabíveis.

Os Colaboradores deverão observar também as diretrizes abaixo:

- Durante o expediente, o uso de mídias sociais deve ser limitado e não deve comprometer a produtividade e a entrega do Colaborador.
- É expressamente proibido compartilhar quaisquer informações confidenciais do Grupo Madero em mídias públicas.
- É expressamente proibido acessar plataformas/sites de conteúdo ilícito/proibido durante o horário de expediente e nas dependências do Grupo Madero com equipamento da Companhia ou próprio.
- Exceto se de outra forma autorizada, somente endereços pessoais de e-mail devem ser usados em Mídias Sociais, sendo vedada qualquer utilização de endereços (físico e eletrônico) relacionados Grupo Madero.

Não há restrição quanto a adicionar clientes às suas redes de contatos online. Sugerimos, no entanto, que essas pessoas não sejam identificadas ou passíveis de serem identificadas como clientes do Grupo Madero.

X. Manutenção de registros

Registros precisos de informações financeiras são essenciais para nossos negócios e para demonstrar nossa conformidade com obrigações legais e regulatórias, bem como as expectativas de nossos acionistas. Manteremos políticas, normas e procedimentos contábeis internos eficazes

e estabeleceremos controles apropriados para garantir que todas as transações financeiras sejam devidamente autorizadas, registradas e relatadas.

Todos os nossos livros, registros e contas devem refletir precisamente as transações relacionadas aos nossos negócios.

XI. Informações confidenciais

É expressamente proibida a divulgação de informações internas e/ou confidenciais do Grupo Madero em quaisquer meios de comunicação externo, inclusive mídias sociais e aplicativos de mensagens instantâneas.

Entende-se por informações internas aquelas acessíveis aos Colaboradores, relevantes para funcionamento e operação do Grupo Madero. Isso inclui, mas não se limita a: dados operacionais, cronogramas de projetos, fluxos de trabalho.

Já informações confidenciais são aquelas sensíveis que, se divulgadas, poderão ensejar danos significativos ao Grupo Madero, seus Colaboradores e Terceiros. Isso inclui, mas não se limita: dados financeiros, informações salariais, dados pessoais de Colaboradores ou Terceiros, contratos, informações sobre estratégia comercial e de negócios.

O compartilhamento ou divulgação de referidas informações internas será considerado violação grave, sendo cabíveis sanções, incluindo demissão por justa causa e eventuais medidas legais cabíveis.

XII. Monitoramento e relatórios

Todo líder é responsável por monitorar a conformidade com o Código de Conduta e outros padrões e procedimentos do Grupo Madero, a fim de assegurar à alta administração e à Diretoria que controles efetivos estão em vigor e os resultados esperados estão sendo alcançados.

Revisões externas e independentes serão realizadas periodicamente para fornecer garantias adicionais.

A. Reporte de violações

O Grupo Madero leva muito a sério seu compromisso com a as nossas Políticas e valores e espera que todos os Colaboradores compartilhem desse compromisso de conformidade com as leis e com as nossas políticas.

Todo Colaborador do Grupo Madero é responsável por relatar quaisquer violações reais ou potenciais de leis, regulamentos, políticas e procedimentos. Ao fazer isso, você dá ao Grupo Madero a oportunidade de analisar o assunto e definir ações apropriadas. Essa é a melhor maneira de criar um ambiente de trabalho aberto e positivo em toda a organização.

Em caso de dúvida, você deve fazer perguntas sobre a possível aplicação deste Código. Peça orientação por meio de:

- Seu superior hierárquico;

- Departamento de Recursos Humanos;
- Compliance Officer.

Se você tomar conhecimento de qualquer violação existente ou potencial deste Código ou políticas do Grupo Madero, nos notifique prontamente através do nosso **Canal de Ética**, por meio do endereço de e-mail: etica@grupomadero.com.br. Denuncie qualquer atividade suspeita, anonimamente ou não, por meio do Canal de Ética. Este canal pode ser utilizado por Terceiros e partes externas, como fornecedores e clientes.

Todos os reportes recebidos serão prontamente encaminhados para a área mais adequada dentro do Grupo Madero para resolução. As denúncias de má-conduta, ou suspeita de má-conduta, serão mantidas confidenciais na medida do possível, de acordo com a necessidade de condução de investigação adequada. Isso significa que o seu relato só será compartilhado com um número limitado de pessoas, as quais terão a obrigação de manter o relato em sigilo, responsáveis pela análise e apuração da procedência e necessidade de investigação, quando for o caso. A divulgação de relatos para indivíduos não envolvidos na investigação será considerada uma ofensa disciplinar grave e poderá resultar em sanções internas, inclusive rescisão do contrato de trabalho e eventuais outras cabíveis.

Todos os e-mails enviados para o **Canal de Ética** são confidenciais, não serão rastreados e serão devidamente analisados e tratados.

B. Não retaliação

É política do Grupo Madero proibir qualquer retaliação contra o Colaborador que traga preocupações de boa-fé. Qualquer ação negativa tomada contra o Colaborador que levante preocupações em relação a uma violação ou possível transgressão desta Política, outras políticas ou leis aplicáveis, é inaceitável e constitui uma violação ao Código de Conduta do Grupo Madero.

Qualquer pessoa que fizer uma denúncia que sabe ser inverídica de modo a difamar, ameaçar ou prejudicar a reputação de outros, estará sujeita a ação disciplinar.

Desencorajar outros Colaboradores de fazer uma denúncia ou obter a ajuda de que necessitam, é proibido e pode resultar em ação disciplinar.

C. Lidando com violações ao Código ou às nossas Políticas

No caso de suspeitas ou comprovações de violações deste Código ou de nossas Políticas, ações serão tomadas. Se houver motivos para suspeitar de não conformidade, uma investigação será realizada para determinar se ela ocorreu. Em caso positivo, serão tomadas medidas para resolver qualquer dano decorrente, cumprir eventuais obrigações legais de informar às agências estatais sobre o problema verificado, quando aplicável, bem como identificar a causa raiz e implementar medidas para evitar novas violações.

Por favor, tenha em mente que algumas violações podem ser de natureza criminal e puníveis com multas e/ou prisão. As violações podem comprometer nossos relacionamentos com clientes e fornecedores e resultar na perda do direito de operarmos nos locais em que estamos presentes. Se você autorizar, orientar, encobrir ou de qualquer forma participar de tais violações, estará sujeito a medidas disciplinares apropriadas, que podem incluir demissão, reembolso ao Grupo Madero por quaisquer perdas ou danos resultantes da violação, bem como a responsabilidade civil, administrativa e criminal.

XIII. Vigência e atualizações

Este Código de Conduta entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e poderá ser atualizado sempre que este julgar necessário.

CONTATOS

Consultas, sugestões ou contato com Compliance Officer:

compliance@grupomadero.com.br

Denúncias:

etica@grupomadero.com.br

VIGENTE EM 5 DE DEZEMBRO DE 2024.