

**PACAEMBU CONSTRUTORA S.A.**

CNPJ nº 96.298.013/0001-68

NIRE 35.300.516.192

**CÓDIGO DE CONDUTA**

**1. OBJETIVO E DEFINIÇÕES**

**1.1. Objetivo.** O presente Código de Conduta (“Código”) visa a refletir os princípios éticos fundamentais que devem orientar a atuação da **PACAEMBU CONSTRUTORA S.A.** (“Companhia”), reunindo, assim, as principais diretrizes, regras e procedimentos destinados a assegurar a integridade e os mais elevados padrões de conduta no exercício das atividades sociais da Companhia e nos seus relacionamentos internos e externos.

1.1.1. O presente Código não tem a pretensão de exaurir as condutas esperadas ou exemplos de situações em que este Código será aplicável, mas indicar padrões mínimos de comportamento que devem ser assimilados e disseminados pelos Colaboradores (conforme abaixo definido) e demais pessoas sujeitas a este Código, nos termos do Capítulo 3 abaixo.

1.1.2. As disposições deste Código são amparadas e devem ser interpretadas em conformidade com a legislação e a regulamentação aplicáveis à Companhia, seu Estatuto e suas demais políticas e normas internas.

**1.2. Definições.** Para os fins deste Código, os termos abaixo, tanto no singular quanto no plural, terão o significado estabelecido a seguir:

- (i) “Acionistas” significa os acionistas, diretos e indiretos, da Companhia;
- (ii) “Administradores” significa os diretores e membros do Conselho de Administração da Companhia;
- (iii) “B3” significa a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão;
- (iv) “Código” significa o presente Código de Conduta;
- (v) “Colaboradores” significa os Administradores, membros do Conselho Fiscal, membros dos Comitês de assessoramento, do Conselho de Administração,

empregados diretos e indiretos, estagiários, *trainees* e demais funcionários e representantes da Companhia;

- (vi) “CVM” significa a Comissão de Valores Mobiliários;
- (vii) “Estatuto” significa o Estatuto Social da Companhia;
- (viii) “Lei Anticorrupção” significa a Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, conforme alterada;
- (ix) “Lei das S.A.” significa a Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada;
- (x) “Lei de Improbidade Administrativa” significa a Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992, conforme alterada;
- (xi) “Novo Mercado” significa o segmento especial de listagem da B3 denominado “Novo Mercado”; e
- (xii) “Regulamento do Novo Mercado” significa o regulamento do Novo Mercado;

## **2. MISSÃO, VISÃO, PRINCÍPIOS E VALORES**

**2.1. Missão.** A missão da Companhia é desenvolver empreendimentos imobiliários com alto padrão de qualidade a baixo custo, possibilitando às famílias brasileiras o acesso a moradias dignas, de qualidade e a realização do sonho da casa própria.

**2.2. Visão.** A visão da Companhia é ser reconhecida como referência no desenvolvimento de empreendimentos de interesse social em termos de prazo, qualidade e baixo custo, sendo assim reconhecida como a principal empresa deste segmento no Brasil.

**2.3. Princípios e Valores.** A Companhia pauta e orienta a sua atuação e seus relacionamentos internos e externos com base nos seguintes principais princípios e valores:

- (i) integridade;
- (ii) valorização;
- (iii) transparência;

- (iv) responsabilidade socioambiental; e
- (v) superação

### **3. ABRANGÊNCIA**

**3.1.** Este Código aplica-se a todos os Colaboradores, e, no que couber, também aos Acionistas, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais da Companhia.

### **4. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO E CONFORMIDADE COM AS NORMAS APLICÁVEIS**

**4.1.** Todos os Colaboradores devem ler e conhecer amplamente este Código, a legislação e a regulamentação aplicáveis à Companhia e às suas respectivas atividades profissionais, assim como o Estatuto e as demais políticas e regras internas da Companhia, cabendo-lhes observar e assegurar o cumprimento e a difusão de tais normas e diretrizes no exercício de suas funções e nos relacionamentos internos e externos da Companhia.

**4.2.** Em nenhuma hipótese, o desconhecimento de disposições deste Código ou de quaisquer obrigações legais ou regulamentares aplicáveis poderá ser utilizado como argumento de defesa contra eventuais desvios e/ou descumprimentos.

### **5. AMBIENTE DE TRABALHO**

**5.1. Ambiente.** A Companhia preza por um ambiente de trabalho seguro, saudável, produtivo, ético e harmonioso, com valorização à diversidade e à equidade de tratamento entre seus Colaboradores, não admitindo qualquer conduta ou comportamento antiprofissional que possa afetar sua capacidade laboral ou bem-estar.

**5.2. Relações de trabalho.** Independentemente de cargo, função ou posição hierárquica das partes, as relações de trabalho no âmbito da Companhia ou conexas às suas atividades devem ser respeitadas, construtivas, colaborativas e cordiais, pautadas na confiança mútua, na transparência e na valorização de diferenças de opinião e personalidade, observado que não serão tolerados comportamentos inapropriados em desacordo com estas diretrizes.

**5.3. Combate ao assédio e à discriminação.** A Companhia não tolera qualquer prática ou forma de assédio, perseguição, humilhação, constrangimento, ofensa, ameaça, violência, ou discriminação, seja ela por idade, cor, raça, etnia, nacionalidade, religião, gênero, estado civil, situação familiar, credo, grupo social, qualquer tipo de deficiência, opiniões, inclusive de cunho

político, ou orientação sexual.

**5.4. Valorização.** A Companhia valoriza cada pequena ação realizada pelos Colaboradores, entendendo a importância de cada na construção do seu sucesso. Assim, a Companhia busca dar oportunidade de forma meritocrática a todos, ajudando a desenvolver suas habilidades dentro de suas características pessoais, além de permitir e valorizar as diferenças e livre expressão de opiniões, sem discriminação ou punição.

**5.5. Direitos humanos e vedação a exploração do trabalho.** A Companhia não tolera, dentro ou fora de suas instalações, qualquer forma de exploração do trabalho, adulto ou infantil, ou prática que viole os direitos humanos. Nesse sentido, a Companhia não admite qualquer forma de trabalho forçado, com limitações, sem remuneração ou involuntário. A eventual contratação de menores de idade (com idade inferior a 18 anos), por sua vez, somente poderá ocorrer em trabalhos que não ofereçam riscos a sua integridade, e em conformidade com as condições previstas na legislação trabalhista.

## **6. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL**

**6.1. Responsabilidade socioambiental.** A Companhia reconhece que o desenvolvimento sustentável de suas atividades pressupõe a conciliação adequada da rentabilidade e maximização de resultados ao respeito ao meio ambiente e à comunidade em que a Companhia atua. Nesse sentido, a Companhia é comprometida com a proteção ao meio ambiente e ao cumprimento da legislação ambiental, privilegiando a otimização de recursos naturais, além de observar, valorizar e difundir entre seus Colaboradores postura socialmente responsável, apoiando ações e projetos sociais.

## **7. RELACIONAMENTOS COM TERCEIROS**

**7.1. Relacionamento com clientes.** A Companhia reconhece seus clientes como fator essencial de sucesso e sustentabilidade dos seus negócios, mantendo e exigindo de seus Colaboradores o mais alto padrão de conduta ética, respeito, comprometimento, responsabilidade e transparência nessa relação.

7.1.1. A Companhia atenderá seus clientes sempre com excelência, eficiência, rapidez e transparência, mantendo os acordos e promessas feitas, não sendo admitidas de seus Colaboradores quaisquer condutas pautadas em preconceitos ou preferências individuais.

**7.2. Relacionamento com investidores.** A atuação da Companhia no mercado financeiro deve ser pautada por rigorosa observância aos princípios éticos e à legislação e à

regulamentação aplicável, incluindo, sem limitação, a Lei das S.A., as normas exaradas pela CVM e pela B3, as normas contábeis e as políticas e normas internas da Companhia.

7.2.1. A Companhia preza pelo respeito a todos os Acionistas, observando os direitos inerentes à condição de titular de ações de sua emissão, independentemente de sua participação acionária.

7.2.2. A Companhia, sob a responsabilidade do Diretor de Relações com Investidores, tem o compromisso de promover a divulgação de informações verdadeiras, completas, precisas, consistentes, de modo transparente, abrangente, equitativo e tempestivo, permitindo a seus Acionistas e ao mercado em geral que acompanhem as suas atividades e resultados.

**7.3. Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviço.** A contratação e o relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços da Companhia devem se pautar em aspectos estritamente técnicos e comerciais, observando as melhores condições de custo-benefício para a Companhia, não sendo tolerada, assim, qualquer forma de favorecimento ilegal ou indevido nesse processo.

7.3.1. A contratação de partes relacionadas à Companhia, conforme definido nas normas contábeis, deverá observar as regras de transparência e alçada previstas no Estatuto e na política interna da Companhia sobre o tema.

7.3.2. A Companhia não tolera a exploração, direta ou indireta, de trabalho escravo, infantil ou análogo à escravidão, devendo se abster de contratar ou manter vínculos contratuais com fornecedores ou prestadores de serviço que reconhecidamente tenham práticas contrárias à legislação vigente ou já tenham sofrido autuação do Ministério do Trabalho e tenham sido condenados em processo judicial por práticas dessa natureza.

7.3.3. A Companhia estabelece seus vínculos contratuais segundo critérios estritamente técnicos-financeiros, claros, objetivos, imparciais e transparentes, na busca de parceiros idôneos, sólidos e saudáveis, que cumpram as exigências legais, trabalhistas, tributárias e ambientais.

7.3.4. A Companhia não tolera atos de corrupção por parte de seus fornecedores ou prestadores de serviço, devendo se abster de contratar ou manter vínculos contratuais com terceiros que estejam comprovadamente envolvidos em atos dessa natureza. O descumprimento.

**7.4. Relacionamento com concorrentes.** A Companhia acredita na concorrência livre e

leal, baseando sua estratégia na competitividade e na excelência dos seus produtos e serviços, visando a superação de seus concorrentes.

7.4.1. A Companhia preza pela ética e pelo respeito a seus concorrentes, não admitindo de seus Colaboradores qualquer conduta ou declaração que possa afetar a imagem e/ou a reputação de seus concorrentes.

7.4.2. A Companhia não admite qualquer forma de entendimento ou alinhamento ilícito com concorrentes, inclusive com o objetivo de fixar preços ou termos e condições comerciais, adotar condutas comerciais uniformes ou pré-acordadas, ou dividir mercados de produtos.

7.4.3. A Companhia não admite qualquer postura ou comentário que possa afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos.

**7.5. Relacionamento com a administração pública.** A Companhia não tolera qualquer prática ilícita, especialmente atos de corrupção, suborno ou fraude em contratações junto à administração pública em observância à Lei Anticorrupção e à Lei de Improbidade Administrativa, sendo que as interações junto a agentes públicos deverão se pautar pelas seguintes principais diretrizes:

- (i) manutenção de relações éticas, profissionais, cordiais e transparentes;
- (ii) cumprimento rigoroso de requisitos e procedimentos legais para a obtenção de quaisquer contratos, licenças, alvarás, permissões, autorizações ou decisões; e
- (iii) manutenção, pela Companhia, de registros claros e precisos de reuniões realizadas com integrantes da administração pública, observado que tais reuniões devem ser realizadas nos órgãos, repartições ou edifícios públicos apropriados.
- (iv) o relacionamento da Companhia com os órgãos governamentais, reguladores e demais agentes públicos, deve ser pautado em relações justas, profissionais a fim de obedecer às normas legais e respeitar as prescrições éticas de conduta; e
- (v) qualquer forma de pressão ou solicitação de agentes públicos, que não corresponda a essa definição, deve ser refutada e imediatamente comunicada à Comissão de Ética.

**7.6. Relacionamento com a imprensa e o público em geral.** A Companhia reconhece a importância da livre imprensa e da mídia, prezando, em suas relações com a imprensa, pela manutenção de canal de comunicação aberto, uniforme, ético, de confiança, de qualidade e pautado no respeito mútuo com tais veículos e profissionais, por meio de Colaboradores autorizados e orientados pela Companhia.

7.6.1. Em suas interações com a imprensa, os Colaboradores deverão sempre zelar pela imagem e reputação institucional da Companhia, bem como de suas marcas, produtos e serviços.

7.6.2. É vedada a interação com a imprensa e veículos da mídia, divulgação de informações ou expressão de opinião em nome da Companhia, por Colaboradores não autorizados para essa finalidade, observado ainda que a divulgação de qualquer informação financeira deverá ser previamente aprovada pelo Departamento de Relações com Investidores.

**7.7. Relacionamento no ambiente de trabalho e conflito de interesses.** A Companhia valoriza o ambiente de trabalho agradável e confiável, por isso valoriza a harmonia entre os Colaboradores, o comprometimento com o negócio, a transparência nas relações, o empreendedorismo coletivo e o aprimoramento contínuo.

7.7.1. Aos Colaboradores é proibido manter relacionamento com subordinado direto ou indireto, sobre o qual o Colaborador possa ter qualquer influência nas decisões de carreira (remuneração, promoção, escopo de atividade etc.). Aos Diretores é proibido manter relacionamento com qualquer Colaborador.

7.7.2. Aos Colaboradores é proibido participar de qualquer decisão de carreira de outros Colaboradores com os quais mantenha ou tenha mantido relacionamento.

7.7.3. Aos Colaboradores é vedado manter negócios próprios ou quaisquer outras atividades que possam gerar conflitos de interesses.

7.7.4. Aos Colaboradores é vedado retirar e/ou utilizar qualquer tipo de material de trabalho para fins particulares.

**7.8. Patrocínio.** A Companhia apoia o patrocínio de eventos esportivos, culturais, sociais, educacionais ou de negócios, seja ocasional ou recorrente, no âmbito de sua estratégia de comunicação e marketing com clientes e outras partes interessadas, observado que este patrocínio deverá servir o seu propósito de negócio, sempre em respeito às diretrizes estabelecidas neste Código.

## **8. CONFIDENCIALIDADE, DEVER DE SIGILO E NEGOCIAÇÃO COM INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA**

**8.1.** Os Colaboradores deverão conhecer e cumprir a legislação e regulamentação aplicáveis relacionadas à proteção de dados e informações confidenciais, observar e zelar pela manutenção da confidencialidade das informações privilegiadas a que tenham acesso, bem como se abster de negociar valores mobiliários de emissão da Companhia com base em informações privilegiadas a que tenham acesso, em observância à legislação e regulamentação aplicáveis.

8.1.1. Deverão ser rigorosamente observadas as regras e procedimentos constantes da Política de Divulgação de Informações e da Política de Negociação de Valores Mobiliários da Companhia por aqueles Colaboradores aos quais se apliquem suas disposições.

8.1.2. É proibido divulgar, compartilhar ou facilitar a obtenção por terceiros de informações confidenciais ou estratégicas (planos de negócios, de prospecção, dados de clientes etc.) com outros Colaboradores ou terceiros, que não necessitem de tais informações para o desempenho de suas atividades, por qualquer meio ou mídia (inclusive em redes sociais particulares dos Colaboradores), e utilizar padrões e formulários da Companhia para fins próprios e/ou de terceiros não vinculados à Companhia.

## **9. CONFLITOS DE INTERESSES**

9.1. **Conflitos de interesses.** É dever de todos os Colaboradores agir com o mais elevado grau de integridade, tratando a identificação e gestão de conflitos de interesse como preocupações fundamentais no exercício de suas atividades, e evitando quaisquer conflitos de interesse, potenciais, reais ou aparentes, em seus relacionamentos internos e externos na condição de Colaborador.

9.2. **Vedações.** Os Colaboradores não devem exercer qualquer atividade ou atuar de acordo com interesse pessoal que seja conflitante ao interesse da Companhia, ou que possa resultar na perda de sua independência e objetividade, observado que os Colaboradores:

- (i) deverão se abster de participar de quaisquer negociações ou deliberações ou influenciar processo decisório relacionado a matérias em que possam ter interesse particular;

- (ii) não poderão doar, oferecer, prometer ou pagar a qualquer pessoa (incluindo, por exemplo, Colaboradores, terceiros, clientes ou agentes públicos) quaisquer benefícios ou vantagens para influenciar ou compensar impropriamente um ato ou uma decisão, como compensação real ou pretendida para qualquer vantagem própria, de terceiro ou da Companhia;
- (iii) não poderão se esquivar da Lei Anticorrupção, efetuando pagamentos indevidos a agentes públicos, clientes ou terceiros;
- (iv) não poderão trabalhar para, ou receber remuneração por, serviços prestados a qualquer concorrente, cliente, fornecedor ou prestador de serviços da Companhia, exceto mediante prévia aprovação por escrito da Companhia, e desde que a atividade não gere prejuízo ao desempenho profissional do Colaborador, ou seja, conflitante com os negócios e interesses da Companhia;
- (v) não poderão utilizar o prestígio de seu cargo ou o nome da Companhia, seja em relacionamentos internos ou externos, para influenciar qualquer decisão em benefício próprio ou de terceiros, prejudicando interesses da Companhia;
- (vi) não poderão utilizar quaisquer bens, recursos ou informações de propriedade da Companhia para trabalhos estranhos às atividades sociais, exceto se expressamente autorizado pela Companhia;
- (vii) não poderão tolerar práticas ilícitas de nossos fornecedores na condução de nossos negócios, tampouco aceitar benefícios pessoais impróprios com o objetivo de ganhar ou manter um negócio ou outras vantagens de terceiros, sejam eles do setor público ou privado.

## **10. PRESENTES, BRINDES E CONVITES**

10.1. Observado o disposto neste Código, e a imparcialidade e a independência que devem nortear as relações entre a Companhia e quaisquer terceiros que mantenham relações de qualquer natureza com a Companhia, os Colaboradores somente podem dar e/ou receber presentes, brindes e convites que se configurem como práticas de gentileza e cordialidade aceitas dentro de uma relação comercial, e que não caracterizem ou objetivem a obtenção de benefícios indevidos ou influência nas decisões de negócios.

10.2. Os Colaboradores não podem solicitar e/ou aceitar o recebimento de presentes, brindes e/ou convites cujo valor, de forma individual ou conjunta, seja superior a R\$ 70,00

(setenta reais).

10.3. Os presentes ou brindes recebidos em desconformidade com este Código deverão ser devolvidos aos seus remetentes, ou, em caso de comprovada impossibilidade de devolução, entregues à Comissão de Ética, que promoverá o sorteio entre os Colaboradores.

## **11. TREINAMENTOS**

11.1. Os Colaboradores deverão ser capacitados e periodicamente atualizados em relação às práticas disciplinadas por este Código, sendo prevista a realização de treinamentos anuais com essa finalidade.

## **12. RELATOS E DENÚNCIAS**

12.1. A Companhia dispõe de canal de denúncias, acessível gratuitamente a todos os Colaboradores e terceiros que mantenham relações com a Companhia (“Canal de Denúncias”), por meio dos seguintes meios e respectivos endereços:

- (i) e-mail: [etica@pacaembu.com](mailto:etica@pacaembu.com);
- (ii) site (<https://www.canaldeetica.com.br/pacaembuconstrutora>)
- (iii) intranet: (<https://pacaembuconstrutora-portal9.sharepoint.com/Paginas/etica.aspx>)
- (iv) telefone: 0800 792 10 00; ou
- (v) correspondência dirigida à Comissão de Ética: Avenida Paulista, nº 2439, 4º andar, Cerqueira Cesar – São Paulo/SP, CEP 01311-300.

12.2. O Canal de Denúncias tem por principal objetivo contribuir para a observância e o cumprimento deste Código, sendo destinado essencialmente a:

- (i) esclarecer dúvidas de interpretação relacionadas ao Código e/ou à legislação e regulamentação aplicáveis à Companhia, ao Estatuto ou a demais normas internas da Companhia;
- (ii) receber e analisar denúncias, internas e externas, relativas ao eventual descumprimento de qualquer disposição deste Código, da legislação e da

regulamentação aplicáveis à Companhia, do Estatuto ou das demais políticas e normas internas da Companhia; e

- (iii) promover, de forma tempestiva, as apurações e providências necessárias ao adequado tratamento de solicitações, relatos e denúncias submetidas por Colaboradores ou quaisquer terceiros, em linha com as diretrizes deste Código.

12.3. As diretrizes de funcionamento e organização do Canal de Denúncias, em complemento ao previsto neste Código, deverão ser definidas pela Diretoria e aprovadas pelo Conselho de Administração.

12.4. Observadas as diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração, o Canal de Denúncias será gerenciado e operado por gestor/ouvidor nomeado pela Comissão de Ética, a quem competirá apurar e tratar de forma independente, autônoma e imparcial, com uniformidade de critérios, os relatos e denúncias recebidos.

12.5. Sempre que possível, as denúncias encaminhadas ao Canal de Denúncias, por Colaboradores ou por terceiros, deverão ser acompanhadas de fatos e dados concretos.

12.6. Todas as denúncias recebidas pelo Canal de Denúncias serão tratadas com confidencialidade, sendo facultado aos usuários, se assim desejarem, formular denúncias anônimas.

12.7. Todos os Colaboradores deverão relatar por meio do Canal de Denúncias qualquer infração conhecida ou suspeita de infração a este Código, sendo que a omissão ou a ausência de relato imediato a respeito também poderá sujeitá-los à aplicação das sanções previstas no Capítulo 13 abaixo.

12.8. Não será admitida qualquer forma de retaliação relacionada direta ou indiretamente à denúncia de boa-fé. Toda e qualquer retaliação deverá ser informada imediatamente via Canal de Denúncias para a adoção das medidas e providências cabíveis, estando os possíveis infratores sujeitos à aplicação das sanções previstas no Capítulo 13 abaixo.

12.9. Conforme aplicável, a Comissão de Ética, responsável pela apuração e tratamento das denúncias poderá justificadamente afastar e/ou recomendar que sejam afastados de suas funções os possíveis infratores a este Código, de modo a prevenir novas infrações, retaliações ou a obstrução de investigações.

### **13. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES**

13.1. A Companhia deverá adotar todas as medidas razoáveis, inclusive de caráter preventivo, para evitar a ocorrência ou a continuidade de condutas e práticas violadoras deste Código, da legislação e regulamentação aplicáveis, do Estatuto e das demais políticas e normas internas da Companhia.

13.2. O descumprimento de disposições deste Código, da legislação e regulamentação aplicável, do Estatuto e das demais normas internas da Companhia, a depender de sua natureza e gravidade, poderá sujeitar os Colaboradores infratores às seguintes medidas disciplinares:

- (i) advertência oral;
- (ii) advertência formal, por escrito;
- (iii) redução de bônus, quando aplicável;
- (iv) suspensão disciplinar; e
- (v) demissão, ou destituição de suas funções, inclusive com justa causa, conforme o caso, se aplicável;

13.3. Caso o descumprimento das normas previstas no item 13.2 acima seja praticado por um terceiro sujeito a este Código, a depender da natureza e gravidade da infração e dos termos contratados entre a Companhia e o terceiro, a infração poderá acarretar o término antecipado da respectiva relação contratual, bem como a propositura da ação judicial competente para reparação dos eventuais prejuízos causados à Companhia, inclusive eventuais danos à sua imagem e reputação.

13.4. Sem prejuízo das medidas disciplinares referidas nos itens 13.2 e acima, diante da ocorrência das infrações previstas neste Código, a Companhia também deverá, se for o caso: (i) adotar as medidas legais relacionadas à restituição dos danos e reparação de prejuízos causados à Companhia; e (ii) comunicar os fatos às autoridades competentes.

13.5. A aplicação das sanções e/ou medidas disciplinares previstas neste Capítulo competirá à Comissão de Ética, devendo ser consultado o departamento jurídico, e observado que a aplicação de quaisquer penalidades deverá seguir critérios uniformes e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Nos casos em que o descumprimento das normas previstas no item 13.2 acima for praticado por Administradores da Companhia e a decisão

sujeitar o Administrador em questão à destituição de suas funções, uma vez ouvida a Comissão de Ética da Companhia e consultado o departamento jurídico, a decisão sobre a destituição do Administrador caberá, conforme o caso, ao Conselho de Administração ou à Assembleia Geral da Companhia, observado o previsto na legislação em vigor e no Estatuto da Companhia.

#### **14. DISPOSIÇÕES GERAIS**

14.1. **Alteração.** Este Código pode ser alterado, sempre que necessário ou pertinente, por deliberação da maioria dos membros do Conselho de Administração presentes à reunião que deliberar sobre o assunto.

14.2. **Conflito.** No caso de conflito entre as disposições deste Código e do Estatuto, prevalecerá o disposto no Estatuto e, em caso de conflito entre as disposições deste Código e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

14.3. **Autonomia das Disposições.** Caso qualquer disposição deste Código venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes deste Código não sejam afetadas ou prejudicadas.

14.4. **Vigência e Divulgação.** Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será divulgado na forma prevista na legislação e regulamentação aplicáveis.

*Aprovado em Reunião do Conselho de Administração da Pacaembu Construtora S.A., realizada em 06 de maio de 2024.*

#### **Mesa:**

---

**Eduardo Robson Raineri de Almeida**  
Presidente

---

**Victor Vasconcelos de Miranda**  
Secretário