



## CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

SETEMBRO DE 2025

**Os princípios de ética profissional referidos neste Código devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, inspirar os nossos comportamentos.**

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>4</b>
<b>2. AS NOSSAS CONVICÇÕES .....</b>	<b>6</b>
<i>Somos uma organização privada .....</i>	<i>6</i>
<i>O nosso objetivo é o desempenho global.....</i>	<i>6</i>
<i>Acreditamos nos valores humanistas.....</i>	<i>6</i>
<i>O nosso modelo de gestão é o que garante a nossa coesão.....</i>	<i>7</i>
<i>Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos.....</i>	<i>7</i>
<b>3. OS NOSSOS COMPROMISSOS .....</b>	<b>8</b>
<i>Social .....</i>	<i>8</i>
<i>Meio Ambiente.....</i>	<i>10</i>
<i>Inovação.....</i>	<i>11</i>
<b>4. AS NOSSAS REGRAS.....</b>	<b>12</b>
<i>Respeito pela legalidade.....</i>	<i>12</i>
<i>Respeito pelas pessoas.....</i>	<i>13</i>
<i>Direito de concorrência .....</i>	<i>14</i>
<i>Luta contra a corrupção .....</i>	<i>15</i>
<i>Agentes comerciais .....</i>	<i>15</i>
<i>Financiamento de atividades políticas.....</i>	<i>16</i>
<i>Prevenção de conflitos de interesse.....</i>	<i>16</i>
<i>Comunicação e informação .....</i>	<i>17</i>
<i>Proteção dos ativos .....</i>	<i>18</i>
<i>Sistemas de Comunicação .....</i>	<i>18</i>
<i>Transparência e Controle Interno.....</i>	<i>18</i>
<i>Operações Financeiras.....</i>	<i>19</i>
<b>5. APLICAÇÃO.....</b>	<b>20</b>
<i>Dispositivo de alerta profissional.....</i>	<i>20</i>

## Código de Ética e de Conduta

Departamento Compliance

Código: BW01-EV-0012-BRA-I

Revisão: 2

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 3 de 22

Sanções .....20

## 1. INTRODUÇÃO

A Organização foi construída em torno de valores sólidos que moldam nossa cultura e guiam nossas ações. Para a grande maioria das pessoas entre nós, esses valores são implícitos e é oralmente que nós os exprimimos. Em uma organização que acolhe novos colaboradores todos os anos, é importante explicitá-los. Esta é a primeira missão do presente documento, que convida todos os colaboradores da Organização a serem particularmente vigilantes quanto à correta aplicação deste Código.

Além das convicções e dos compromissos que nos unem, foi minha intenção formalizar o conjunto de regras de conduta que se impõem a nossa unidade de negócio e a todos os nossos colaboradores. Estas normas não são novas. Elas estão regularmente incluídas nas diretivas gerais que transmito aos dirigentes desta unidade de negócio da Organização. Cada polo organizou-se para assegurar o seu cumprimento, desenvolvendo seu sistema de controle interno. Estas normas são transmitidas a todos os níveis hierárquicos nas entidades operacionais, em particular a cada novo responsável, no momento em que ele assume suas funções. Este Código especifica essas regras não só para os nossos colaboradores, mas também para o nosso público externo.

Através deste Código, não reiteramos apenas que o pertencimento a organização implica um respeito estrito às leis e regulamentos em vigor. Enunciamos também os princípios de ética profissional que devem, em todas as circunstâncias e em todos os países, inspirar os nossos comportamentos. Afirmamos também, que a WTB GUOXING espera de cada colaborador um comportamento irrepreensível, baseado na integridade, lealdade e respeito pela dignidade e pelos direitos individuais dos trabalhadores.

Estas regras foram examinadas e aprovadas pelo Comitê, além da sua divulgação na intranet da WTB GUOXING e em nosso site, incentivo todos os nossos polos/divisões de negócio a divulgá-las amplamente junto às equipes, da forma que considerem mais eficaz para garantir o seu cumprimento e, se necessário, a completá-las com as especificidades próprias das atividades.

Cada um dos gestores da WTB GUOXING verá o seu desempenho individual apreciado notadamente em função do respeito manifestado no cumprimento destas regras, pela equipe que está encarregado de gerir.

No que se refere ao controle interno e à auditoria, poderão ser realizados controles sem aviso prévio por iniciativa da Organização, em complemento aos dispositivos implementados nos pólos.

A pessoa de referência pela ética poderá ser consultada diretamente e sob total sigilo por qualquer colaborador que encontre dificuldades ou tenha dúvidas sobre o âmbito e a aplicação destas regras.

Conto com cada um de vocês, para que assumam estas regras como suas. Assim, a WTB GUOXING continuará a inspirar confiança junto de seus clientes públicos e privados, parceiros, acionistas e colaboradores. É assim que permaneceremos fiéis aos valores que nos unem.

**Alta Direção. WTB GUOXING**

## 2. AS NOSSAS CONVICÇÕES

### Somos uma organização privada

A WTB Guoxing do Brasil é uma empresa de tecnologia e inovação, especializada no desenvolvimento de soluções inteligentes voltadas para o combate a incêndios e a preservação da vida humana.

### O nosso objetivo é o desempenho global

O desempenho da nossa organização não se limita aos seus resultados econômicos e financeiros. O nosso objetivo é a criação de valor global.. Os desafios das alterações climáticas devem incitar-nos a desenvolver o valor ambiental em nossos projetos. O nosso desempenho é avaliado também em termos de integração de nossos projetos, assim como pela sua contribuição para o desenvolvimento econômico e societário.

**Para a WTB GUOXING, um êxito econômico sustentável é indissociável de um projeto humano ambicioso.**

### Acreditamos nos valores humanistas

Nossos valores humanistas estão enraizados em nossa cultura , a confiança , o respeito e a solidariedade, a primazia dada às pessoas sobre os sistemas, a valorização em pé de igualdade da iniciativa individual e do trabalho em equipe. Estes valores guiam as nossas ações e os nossos comportamentos, inspiram a nossa gestão e a nossa organização. Perante todos os nossos colaboradores, estes valores concretizam-se através da nossa política de desenvolvimento e pelos compromissos formalizados no Manifesto da Organização.

### O nosso modelo de gestão é o que garante a nossa coesão

Para além da diversidade de seus negócios, territórios de intervenção e colaboradores, a Organização caracteriza-se por um modelo de gestão que é a garantia de sua coesão e o motor de seu desenvolvimento.

Este modelo baseia-se na descentralização das organizações, na autonomia de suas unidades de negócio e na responsabilização dos gestores. A confiança de que estes últimos desfrutam é indissociável dos princípios intangíveis de lealdade e transparência.

Este modelo favorece o desempenho e a criatividade de cada colaborador no conjunto de regras claramente definidas. A valorização da iniciativa individual segue a par com a integração das equipes e de suas competências, favorecendo a transversalidade entre negócios e o funcionamento em modo projeto.

### Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos

Na busca do desenvolvimento global, perseguindo um projeto econômico e social sustentável, a Organização tem a ambição de partilhar seus êxitos com seus trabalhadores e clientes.

### 3. OS NOSSOS COMPROMISSOS

A Organização, que aderiu em 2003 ao Pacto Global das Nações Unidas, comprometeu-se, com base em uma iniciativa voluntária, a respeitar os 10 princípios e a prestar conta, anualmente, das iniciativas realizadas.

#### Social

##### Assegurar o respeito pelos direitos humanos em nossas atividades

Somos um organização presente , a organização uniu-se de um **Guia dos Direitos Humanos** que formaliza os compromissos do Organização nesta matéria e que especifica as linhas orientadoras e as ações a serem levadas a cabo pelas unidades de negócios e colaboradores, no sentido de assegurarem o respeito pelos direitos humanos, seja qual for o seu ramo de .

##### Atuar como empregador responsável

Sua ambição é a de favorecer o desenvolvimento profissional de seus colaboradores, propondo a cada um deles um projeto de formação personalizado e oferecendo-lhes perspectivas de evolução que valorizem suas competências, sua criatividade e seu espírito empreendedor. A gestão previsional do emprego e das competências (GPEC) acompanha esta iniciativa responsável, ao antecipar a evolução das profissões e ao identificar as necessidades, a curto e médio prazo.

### **Garantir a segurança de cada colaborador**

Zelar pela saúde e segurança no trabalho de seus colaboradores é o primeiro dever do Organização.

O objetivo do Organização é alcançar a meta de “zero acidentes”, tanto em obras como nas áreas administrativas, assim como durante os deslocamentos. Os gestores, em todos os níveis hierárquicos, estão ativamente envolvidos na supervisão, aplicação e monitoramento das políticas de segurança. Os resultados neste âmbito fazem parte dos elementos de avaliação de desempenho dos gestores.

### **Garantir a todos a igualdade de oportunidades**

A Organização tem por princípio não exercer nenhum tipo de discriminação, por nenhum motivo, quer na contratação quer nas relações laborais. A gestão dos recursos humanos e, de uma forma geral, as relações entre os colaboradores baseiam-se em princípios de confiança e de respeito mútuo, com a preocupação de tratar com dignidade cada um de nossos colaboradores.

Neste âmbito, realizam-se auditorias periódicas destas práticas, com o objetivo de orientar seus esforços de melhoria. Os quadros dirigentes do Organização são garantidores da aplicação prática desta política, zelando pela divulgação de seus princípios em toda a cadeia de gestão.

### **Partilhar os frutos do crescimento**

O Organização incentiva a participação acionária de seus colaboradores e a individualização dos salários enfatizando as responsabilidades individuais e o desempenho de cada colaborador. A organização favorece a participação dos trabalhadores nos resultados da unidade de negócios, através de sistemas adaptados ao contexto e à legislação de cada país.

### Incentivar o compromisso cívico dos colaboradores

Em coerência com as suas convicções humanistas e os seus valores de solidariedade, a Organização apoia projetos sustentáveis que criem vínculos sociais e favoreçam a contratação de pessoas excluídas do mercado de trabalho. Estas iniciativas são levadas a cabo principalmente pela Fundação da Organização que oferece a todos os seus colaboradores um conjunto de referências ao seu envolvimento cívico. A Fundação conjuga incentivo de competências, através do apadrinhamento de projetos desenvolvidos pelos colaboradores da Organização e apoio financeiro, reservado às despesas de investimento de associações e estruturas de inserção.

As ações de incentivo locais são assumidas igualmente pela iniciativa das filiais da Organização. As filiais contribuem, assim, na extensão das suas obras ou atividades, para a preservação do meio ambiente, para a valorização do património e para o desenvolvimento social dos respectivos territórios.

Em nenhum caso, uma ação de incentivo, poderá ser a contrapartida de uma vantagem comercial.

**O Guia dos direitos humanos da Organização e a Declaração conjunta sobre a saúde e a segurança no trabalho estão à disposição de todos os colaboradores na intranet da empresa.**

### Meio Ambiente

#### Implementar uma política ecoeficiente

A WTB GUOXING está plenamente consciente das mudanças que o combate contra as alterações climáticas implica para as suas unidades de negócios. A Organização continua a reengenharia de suas ofertas e de seus processos a fim de incorporar sistematicamente soluções com valor ambiental agregado. A WTB GUOXING fixou como prioridade o desenvolvimento da ecoconcepção, integrando a análise do ciclo de vida e responsabilizando os diferentes atores da cadeia de valor, da concepção à realização dos trabalhos e à sua exploração. A Organização desenvolve ferramentas de ecocomparação que permitem otimizar a eficácia energética dos edifícios e limitar o impacto ambiental das obras.

#### Reduzir o impacto das atividades

A implementação de sistemas de gestão ambiental, que complementam os sistemas de gestão da qualidade, favorece uma iniciativa de melhoria contínua neste contexto.

Ao mesmo tempo a WTB GUOXING comprometeu-se a quantificar os seus impactos ambientais. O seu sistema de reporte ambiental abrange a quase totalidade do seu volume de negócios. A Organização quantifica, desde 2025, as suas emissões de gases de efeito estufa, a fim de orientar as ações a serem empreendidas para limitá-las e para poder medir o seu progresso nesta matéria. Para além dos esforços para reduzir as emissões diretamente ligadas às suas atividades, a WTB GUOXING associa à sua iniciativa de progresso, seus parceiros, fornecedores e clientes.

### Inovação

#### Inovar de modo colaborativo e aberto

Em coerência com sua dimensão de interveniente global em termos de ordenamento das cidades e dos territórios, a Organização adota uma política de inovação voltada para o desenvolvimento urbano, a mobilidade sustentável e o desempenho energético dos edifícios e das infraestruturas, bem como a transformação digital. A serviço dos projetos e dos clientes, a inovação contribui tanto para melhorar o desempenho das unidades de negócios como para atrair e reter os talentos. A política de inovação conjuga, por um lado, programas de pesquisa e desenvolvimento, realizados em colaboração com os intervenientes do universo científico e académicos, e, por outro lado, uma iniciativa de inovação mais operacional que visa desenvolver novas soluções a serviço dos clientes, segundo métodos colaborativos dentro do Organização e com seus parceiros externos. Esta abordagem aberta aplica-se em particular à inovação digital, principal alavanca de transformação das ofertas da Organização.

A WTB GUOXING implementou dispositivos de reflexão prospectiva, no sentido de coordenar, no âmbito do Organização, um dispositivo de vigilância e de identificação das tendências que venham a ter impacto a longo prazo em seus mercados, profissões e atividades.

#### 4. AS NOSSAS REGRAS

**Cada colaborador da organização, seja qual for a sua função e o seu nível hierárquico, tem o dever de respeitar os princípios de comportamento descritos nas presentes regras.**

**Estas regras não pretendem substituir leis e regulamentos aplicáveis, mas definir as atitudes e servir como referências que, para além da necessidade de respeitar a lei, traduzam um comportamento pessoal e profissional exemplar no interesse do Organização.**

Elas enquadram contudo, substituir as regras específicas que cada pólo do Organização possa ter aprovado a fim de melhor se conformar com as leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades.

As presentes regras podem complementar ou reforçar – mas nunca reduzir – as estabelecidas pelos pólos.

Em sua aplicação, cada um deve fazer uso de bom senso e de probidade. Cada colaborador deve adquirir um conhecimento suficiente das regras aplicáveis às suas atividades qualquer que seja o país em que elas são realizadas, a fim de lhe permitir determinar o momento em que se torne necessário solicitar apoio do seu superior hierárquico, e dos serviços competentes (principalmente serviços jurídicos e de recursos humanos) do seu pólo ou do Organização.

Se as presentes regras se revelarem incompletas ou imprecisas em determinadas circunstâncias e se um colaborador experimentar alguma incerteza ou dúvida relativamente à conduta a ser adotada perante uma situação concreta, convidamos você a consultar o seu superior hierárquico, os serviços competentes (serviços jurídicos, recursos humanos ou outros) do seu polo ou do Organização, ou a pessoa de referência pela Ética no Organização.

#### Respeito pela legalidade

As unidades de negócios da Organização e os seus colaboradores devem respeitar as leis e os regulamentos em vigor em todos os países em que exercem as suas atividades.

Todo colaborador deverá abster-se de qualquer comportamento que possa envolver não só ele, como também outros colaboradores, a sua unidade de negócios ou o Organização em uma prática ilícita ou desleal. A este respeito, dentro do Organização, nenhum objetivo de desempenho pode ser definido, imposto, aceito ou retribuído de qualquer forma que seja, se sua realização implicar a violação das presentes regras.

As disposições seguintes não pretendem apresentar com detalhe a totalidade das obrigações legais susceptíveis de serem aplicadas, mas sim chamar a atenção para alguns riscos que requerem uma vigilância específica.

### Respeito pelas pessoas

A Organização aplica uma política de recursos humanos justa, em conformidade com as leis e respeitando os direitos das pessoas e das liberdades individuais e coletivas.

É proibida, notadamente, qualquer discriminação baseada em motivo ilícito, como sexo, idade, costumes, pertencimento (real ou suposto) a uma determinada etnia ou nação, estado de saúde, deficiência, religião, convicções políticas ou atividades sindicais.

É proibida qualquer pressão, ação ou perseguição de caráter moral ou sexual, ou, de uma forma geral, contrária à lei.

A Organização respeita a vida privada de colaboradores e terceiros. Igualmente, aplicam os princípios da transparência, da licitude, da proporcionalidade e da pertinência em relação à coleta, processamento e conservação de dados pessoais, certificando-se de que os seus colaboradores tenham conhecimento dessas regras e as apliquem. As pessoas em questão são informadas acerca das finalidades do processamento e das modalidades de acesso aos dados, bem como do seu direito à retificação, eliminação, limitação ou oposição a esses processamentos. A coleta de dados é estritamente limitada aos que forem necessários para as finalidades dos processamentos. A duração de conservação dos mesmos é adaptada às finalidades de cada processamento e às obrigações regulamentares. São adotadas todas as medidas necessárias para garantir o maior nível de segurança e de confidencialidade dos dados pessoais coletados, no sentido de evitar a sua divulgação.

### Direito de concorrência

Os atos ilícitos contra a livre concorrência, não tolerados dentro do Organização, qualquer que seja o país em causa, podem assumir várias formas, notadamente:

- um acordo através do qual os concorrentes, por exemplo, se unem para criar obstáculos à fixação de preços pelo livre jogo do mercado, favorecendo artificialmente o seu aumento ou redução; limitar ou controlar a produção ou o desenvolvimento técnico; partilhar os mercados, etc. Uma simples troca de informação entre concorrentes, antes de apresentar uma proposta numa licitação, pode ser considerada ilícita se tiver por objetivo ou por efeito impedir, limitar ou falsear o jogo da concorrência;
- abuso da posição dominante mediante a qual uma unidade de negócios tenta obter proveito da posição que detém no mercado, para afastar seus concorrentes;
- exploração abusiva do estado de dependência econômica em que se encontre um cliente ou um fornecedor da unidade de negócios relativamente a esta última.

**Dentro da organização e em função da especificidade de cada polo de atividade, devem ser organizadas ações de treinamento, para assegurar a boa compreensão destas regras por todos os colaboradores envolvidos.**

Neste sentido, é conveniente zelar para que todo o agrupamento, mesmo pontual, em que uma entidade da Organização participe, seja constituído e atue no respeito pelas regras da concorrência do país interessado, salvaguardando os legítimos interesses de seu cliente.

As unidades de negócios, seus dirigentes ou colaboradores que infrinjam estas regras, sujeitam-se a sanções civis e penais severas, além das eventuais sanções que a Organização possa decidir aplicar.

Todo colaborador da Organização deverá assim, abster-se de qualquer comportamento suscetível de ser considerado como uma prática anti-concorrencial no mercado em que opera.

### Luta contra a corrupção

A adjudicação, a negociação e a execução de contratos públicos ou privados não devem dar lugar a comportamentos ou fatos que possam ser qualificados como corrupção ativa ou passiva, ou de cumplicidade de tráfico de influência ou de cumplicidade de favorecimento.

Nenhum colaborador da Organização deve acordar direta ou indiretamente com um terceiro vantagens indevidas, de qualquer natureza e por qualquer meio que seja, com o objetivo de obter ou manter uma transação comercial ou um tratamento preferencial.

É proibida a corrupção de funcionários públicos estrangeiros nas transações comerciais internacionais.

Cada colaborador deverá evitar relacionar-se com terceiros que possam colocá-lo pessoalmente em uma situação de obrigação e de gerar dúvidas quanto à sua integridade. Do mesmo modo, cada colaborador deverá zelar para não expor a tal situação um terceiro que ele esteja se esforçando para convencer a fechar negócio com alguma unidade de negócios da Organização.

Todo colaborador que receber alguma solicitação nesse sentido deve comunicar ao seu superior hierárquico para que ele tome as medidas necessárias para por fim a essa situação.

Não podem ser oferecidos ou aceitos presentes em nome de uma unidade de negócios da Organização, salvo se o seu valor for simbólico ou insignificante segundo as circunstâncias e sempre que a natureza dos mesmos não ponha em dúvida a honestidade do doador ou a imparcialidade do beneficiário.

Cada colaborador deverá consultar o **Código de Conduta Anticorrupção** da Organização que formaliza, de forma detalhada, as regras aplicáveis nesta área.

### Agentes comerciais

As unidades de negócios da Organização só recorrerão a intermediários, como agentes comerciais, consultores ou fornecedores de negócios, quando estes estiverem em condições de proporcionar uma

prestação legítima, útil e baseada em competência profissional específica. Evidentemente que está excluída a possibilidade de recorrer a um intermediário para a realização de operações contrárias à lei e/ou suscetíveis de serem consideradas como corrupção.

As unidades de negócios da organização devem zelar para que essas pessoas não comprometam a Organização em atos ilícitos.

Para tal efeito deverão:

- selecionar com discernimento seus parceiros, tendo em conta suas competências e sua reputação, notadamente a respeito da ética nos negócios;
- definir com precisão as prestações esperadas destes seus parceiros e a remuneração a que elas dão direito;
- assegurar-se da pertinência e da importância das prestações realizadas e da coerência destas com a respectiva remuneração.

### Financiamento de atividades políticas

A Organização cumpre as leis que proíbem ou regulam o financiamento dos partidos políticos e dos candidatos a eleições. Neste contexto, qualquer decisão de contribuir direta ou indiretamente para o financiamento de atividades políticas deve ser autorizada previamente pela Administração da unidade de negócios em causa, que tem a responsabilidade de verificar a sua legalidade e de apreciar a respectiva oportunidade.

O Organização respeita os compromissos de seus colaboradores que, na qualidade de cidadãos, participam na vida pública. Contudo, qualquer colaboradores que contribua, no âmbito de suas atividades pessoais para as decisões de um Estado, de uma autoridade pública ou de uma coletividade local, devem se abster de participar a tomada de qualquer decisão que seja do interesse do Organização ou de uma de suas entidades.

**Cada colaborador tem um dever de lealdade para com o Organização.**

### Prevenção de conflitos de interesse

Cada colaborador deverá assegurar que não exerça direta ou indiretamente uma atividade ou assuma posições que o colocariam em situação de conflito de interesses com a Organização.

O colaborador deverá, em particular, abster-se de deter participação societária numa sociedade (seja cliente, fornecedor ou concorrente do Organização), se esse investimento for suscetível de influenciar o seu

## Código de Ética e de Conduta

**Departamento Compliance**

**Código:** BW01-EV-0012-BRA-I

**Revisão:** 2

**Data de Emissão:** 05/09/2025

**Página:** 17 de 22

comportamento no exercício de suas funções dentro do Organização.

Todo colaborador deve obter uma autorização por escrito de seu superior hierárquico antes de iniciar, em nome de uma sociedade do Organização, uma transação com outra sociedade da qual ele ou um membro de sua família seja investidor ou dirigente importante.

Nenhum colaborador poderá aceitar uma missão ou trabalho proposto por fornecedor, cliente ou concorrente, que possa alterar seu desempenho ou seu julgamento no exercício de suas funções dentro do Organização.

Contudo, um colaborador confrontado com um risco de conflito de interesses deve, em um espírito de transparência, informar de imediato o seu superior hierárquico e abster-se de qualquer interferência nas relações que o Organização mantenha com o terceiro envolvido, até que uma solução seja encontrada.

### Comunicação e informação

O Organização dá grande importância à qualidade da informação e procura fornecer, em particular aos acionistas e ao público em geral, uma comunicação transparente e confiável.

A boa gestão do Organização exige que cada um, independentemente de seu nível de intervenção, zele com o maior rigor pela qualidade e pela precisão das informações que transmite no interior do Organização.

Nenhum colaborador poderá divulgar para o exterior do Organização as informações confidenciais que detenha, em razão de suas funções ou indiretamente por via de seu pertencimento ao Organização. Também é proibido transmitir informações confidenciais a colaboradores do Organização que não estejam autorizados a tomar conhecimento das mesmas.

As informações relativas aos resultados, às previsões e a outros dados financeiros, às aquisições e alienações, às propostas comerciais, aos novos produtos, serviços e conhecimentos, assim como aos recursos humanos, deverão ser consideradas como estritamente confidenciais.

Sendo o Organização uma sociedade cotada em Bolsa, qualquer comunicação dirigida aos meios de comunicação pode afetar sua imagem e reputação, pelo que deve ser cuidadosamente preparada. As relações com os meios de comunicação, os investidores, os analistas financeiros e os organismos públicos são de responsabilidade da Administração e dos departamentos de Comunicação ou de Relações com os investidores e a comunicação financeira.

**Os colaboradores da organização têm o dever de proteger os bens e os ativos do Organização.**

## Proteção dos ativos

Os bens e os ativos do Organização não se limitam aos móveis e imóveis. Estes ativos incluem também as ideias, as obras e o conhecimento desenvolvidos pelos colaboradores e entidades do Organização, assim como a reputação e a imagem do Organização. As listas de clientes e de subcontratados ou de fornecedores, as informações sobre os mercados, as práticas técnicas ou comerciais, as propostas ou estudos técnicos, e mais genericamente todos os dados ou informações a que os colaboradores tenham acesso no exercício de suas funções, fazem parte do patrimônio do Organização.

O dever de protegê-lo subsiste não obstante a saída de um colaborador do Organização.

Nenhum trabalhador pode apropriar-se, para seu uso pessoal, de um ativo do Organização, nem pode colocá-lo à disposição de terceiros para ser usado em benefício de outras pessoas alheias ao Organização.

## Sistemas de Comunicação

Os sistemas de comunicação e as redes de intranet são de propriedade do Organização e são utilizados para fins profissionais. A sua utilização para fins pessoais só é autorizada dentro de limites razoáveis, se ela se justificar pela necessidade de estabelecer um justo equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, e apenas quando esta se revelar necessária. É proibida a utilização dos sistemas de comunicação e das redes informáticas para fins ilícitos, em especial para transmitir mensagens com caráter racista, sexual e injurioso.

Proíbe-se, também, a realização de cópias ilegais das ferramentas de informáticas utilizadas pelo Organização ou de proceder a uma utilização não autorizada das mesmas.

A WTB GUOXING munuiu-se de um **Guia dos Usuários dos Recursos do Sistema de Informação**, que define:

- as regras gerais de uso dos Recursos Informáticos;
- as proibições e os pontos de vigilância referentes ao uso da Internet, do correio eletrônico, das ferramentas “nômades” (computadores portáteis, assistentes pessoais digitais, etc.), dos materiais, programas e aplicativos colocados à disposição pela empresa;
- os princípios de proteção e de controle que possam ser implementados.

## Transparência e Controle Interno

Todo colaborador deve participar na melhoria contínua do sistema de gestão de riscos e deve facilitar a identificação e o tratamento dos maus-funcionamentos. Cada um de nós deve contribuir com cuidado e diligência nas investigações, revisões e auditorias realizadas no âmbito do controle interno.

As operações e transações efetuadas pela Organização, são registradas de forma honesta e fiel nas contas de cada sociedade, em conformidade com a regulamentação em vigor e os procedimentos internos. Todos os colaboradores que efetuam registros contábeis devem fazer prova de precisão e honestidade, certificando-se da existência da documentação correspondente a cada registro. Toda a transferência de fundos requer uma atenção especial principalmente no que diz respeito à identidade do destinatário e ao motivo da transferência.

É proibida e constituiria um descumprimento grave das presentes regras, qualquer obstrução à boa execução dos controles e das auditorias, levadas a cabo pelos serviços internos ou pelos membros dos Conselhos fiscais, ou por terceiros devidamente nomeados pelas autoridades públicas, assim como qualquer dissimulação de informação neste âmbito.

### Operações Financeiras

As transações que os colaboradores efetuam em bolsas de valores, quer sejam transações realizadas no âmbito de suas funções, quer sejam transações pessoais relativas a títulos do Organização cotados na bolsa, devem respeitar as leis e os regulamentos que regem as atividades financeiras.

A divulgação de informações inexatas, a comunicação e a utilização de informações privilegiadas, assim como, a manipulação das cotações são objeto de sanção penal.

Cabe a cada colaborador zelar pela confidencialidade de qualquer informação não pública que possa influenciar a cotação das ações do Organização ou de qualquer outro título cotado do Organização, até sua publicação por parte das pessoas habilitadas para tal. De igual modo, os colaboradores devem se abster de efetuar operações com as ações da organização ou outro título do Organização até que seja publicada toda a informação susceptível de afetar o seu valor e cujo conhecimento não tenha sido tornado público. Utilizar essa informação para obter, direta ou indiretamente, um benefício pessoal ou para permitir que um terceiro efetue uma operação na bolsa, é proibido e passível de sanções penais.

**O Código de Conduta Anticorrupção da WTB GUOXING e o Guia dos usuários dos recursos do sistema de informação estão à disposição de todos os colaboradores na intranet da organização.**

### 5. APLICAÇÃO

Cada entidade do Organização é responsável pela aplicação destas regras de ética, de acordo com as limitações e especificidades de sua atividade ou localização geográfica. O cumprimento e a aplicação destas regras impõem-se a todos os colaboradores, consoante suas funções e responsabilidades. Cada pessoa deve manter-se vigilante não só em relação ao que lhe diz respeito, mas também ao que a rodeia, à sua equipe ou às pessoas que estejam sob a sua responsabilidade.

#### Dispositivo de alerta profissional

Se um colaborador pretender assinalar a existência de condutas ou situações contrárias às presentes regras, pode utilizar o dispositivo de alerta profissional eventualmente implementado na entidade a que pertença ou o dispositivo de alerta profissional do Organização, de acordo com as leis e regras em vigor no país em que reside ou exerce a sua atividade.

#### Sanções

Recorda-se que as presentes regras, que foram examinadas e aprovadas pelo Comitê de Compliance do Organização, são obrigatórias e que ninguém, dentro do Organização, seja qual for o seu nível hierárquico, pode violá-las.

Todo descumprimento eventual destas regras por parte de um colaborador constituirá uma falta e poderá ser objeto, por parte do seu empregador dentro do Organização, de sanções e medidas consideradas apropriadas.

As sanções e ações adequadas serão as que estão previstas no direito aplicável ao colaborador em questão e serão adotadas no cumprimento dos processos legais aplicáveis e, notadamente, no cumprimento dos direitos e garantias aplicáveis ao colaborador em questão.

Tais sanções podem, respeitando a legislação aplicável, incluir notadamente a demissão por justa causa e pedidos de indenização por perdas e danos por iniciativa do Organização, mesmo se a falta for detectada pelo próprio Organização no contexto de um procedimento de controle interno.

## Código de Ética e de Conduta

Departamento Compliance

Código: BW01-EV-0012-BRA-I

Revisão: 2

Data de Emissão: 05/09/2025

Página: 22 de 22

Cada pessoa deve estar vigilante quanto à boa aplicação do Código de Ética no que lhe disser diretamente respeito, mas também relativamente a tudo o que a rodeia ou às pessoas que estejam sob a sua responsabilidade.

**OS VERDADEIROS SUCESSOS SÃO AQUELES QUE COMPARTILHAMOS**