



PROGRAMA DE CONFORMIDADE DE INTEGRIDADE (Resumo)

*Este programa é baseado no programa estabelecido com a aprovação da Diretoria Executiva da ID&E, excluindo informações pessoais, etc.

Em vigor a partir de 1º de abril de 2025
Versão 1.1S

ATESTADO DE CONFORMIDADE

A Diretoria Executiva da ID&E aprovou o Programa de Conformidade de Integridade (ICP) Versão 1.0 em 10 de fevereiro de 2025 e o colocou em vigor a partir de 15 de fevereiro de 2025.

Com este atestado, o ICP se aplica a todas as cinco principais empresas do grupo (Nippon Koei Co., Ltd., Nippon Koei Business Partners Co., Ltd., Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd., Nippon Koei Urban Space Co., Ltd. e BDP Holdings Limited), às subsidiárias consolidadas significativas do Grupo ID&E (conforme listado nos relatórios financeiros anuais do Grupo ID&E), e a todas as subsidiárias controladas (onde há mais de 50% de propriedade) como regulamentos de todo o grupo ID&E.

Data

Assinatura

Yasusuke Kurosaki
ID&E Holdings Co., Ltd.
Diretor de Conformidade (CCO)

Índice

INTRODUÇÃO	3
O que se espera de mim?.....	4
1. PROIBIÇÃO DE MÁ CONDUTA	4
2. RESPONSABILIDADE.....	6
2.1 Liderança	6
2.2 Responsabilidade Individual.....	6
2.3 Função de conformidade.....	6
3. INÍCIO DO PROGRAMA, AVALIAÇÃO DE RISCO E REVISÕES	8
4. POLÍTICAS INTERNAS.....	9
4.1 Devida diligência de Empregados	9
4.2 Restringindo acordos com ex-funcionários públicos:.....	9
4.3 Presentes, Hospitalidade, Entretenimento, Viagens e Despesas.....	11
4.4 Contribuições políticas	12
4.5 Doações e patrocínios de caridade.....	12
4.6 Pagamentos de facilitação.....	12
4.7 Manutenção de registros	12
4.8 Práticas fraudulentas, coercitivas, colusivas e obstrutivas	13
5. POLÍTICAS RE: PARCEIROS DE NEGÓCIOS	14
5.1 Devida Diligência sobre Parceiros de Negócios.....	14
5.2 Informar o parceiro sobre o programa de conformidade de integridade.....	14
5.3 Compromisso Recíproco	14
5.4 Documentação adequada	15
5.5 Remuneração adequada	15
5.6 Monitoramento/Supervisão.....	15
6. CONTROLES INTERNOS.....	15
6.1 Financeiro	15
6.2 Obrigações contratuais.....	16
6.3 Processo de tomada de decisão.....	16
7. TREINAMENTO & COMUNICAÇÃO.....	17
8. INCENTIVOS	17
8.1 Positivo	17
8.2 Medidas disciplinares	17
9. RELATÓRIOS	18
9.1 Dever de informar.....	18
9.2 Conselho	18
9.3 Denúncias de irregularidades/Linhas Diretas	18
9.4 Certificações Periódicas.....	19
10. REMEDIAR MÁ CONDUTA	19

10.1	Procedimentos de investigação.....	19
10.2	Resposta.....	19
11.	AÇÃO COLETIVA.....	20

INTRODUÇÃO

"Agir com integridade e contribuir para a sociedade através da tecnologia e da engenharia"

A Integrated Design & Engineering Holdings Co., Ltd ("ID&E Holdings") é uma holding criada em julho de 2023 como um desenvolvimento da Nippon Koei. A partir de 5 de fevereiro de 2025, a Tokio Marine Holdings, Inc. ("**Tokio Marine**") concluiu uma oferta pública de aquisição de ações ordinárias da ID&E Holdings; conseqüentemente, a partir de 13 de fevereiro de 2025, a Tokio Marine é a empresa matriz e a maior acionista da ID&E Holdings. A ID&E Holdings é responsável pela formulação de estratégias e governança em todo o grupo, enquanto cada empresa do grupo operacional promove seus negócios de forma autônoma e flexível. A estrutura corporativa exclusiva da ID&E Holdings inclui cinco empresas principais: Nippon Koei Co., Ltd., Nippon Koei Business Partners Co., Ltd., Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd., Nippon Koei Urban Space Co., Ltd. e BDP Holdings Limited (coletivamente, as "Principais Empresas do Grupo" e, juntamente com as empresas do grupo, o "Grupo ID&E"). Cada uma dessas empresas principais do grupo tem várias subsidiárias e empresas sob seu controle. A estrutura da empresa requer maior cooperação entre todas as empresas do Grupo ID&E para promover o compromisso contínuo com os valores e princípios fundadores da Nippon Koei, que nos instruem a agir com integridade e contribuir para a sociedade por meio da tecnologia e da engenharia.

Este Programa de Conformidade de Integridade (incluindo as políticas e procedimentos anexados ou incorporados, o "ICP") se aplica a todas as cinco principais empresas do grupo, às subsidiárias consolidadas significativas do Grupo ID&E (conforme listado nos relatórios financeiros anuais do Grupo ID&E) e a todas as subsidiárias controladas (onde há mais de 50% de propriedade). Este ICP não se aplicará a empresas inativas, empresas que foram dissolvidas, empresas que são meros instrumentos financeiros e empresas que não estão sob a governança ou controle da ID&E Holdings ou de qualquer uma de suas afiliadas.

O Grupo ID&E continuará a conduzir seus negócios de acordo com os mais altos padrões de integridade, honra comercial e princípios justos e equitativos. A confiança de nossos clientes e a reputação da ID&E são de suma importância. A supervisão eficaz é parte integrante da consecução de nossos objetivos no atendimento aos nossos clientes. "Conformidade" não é um evento estático; é um processo que evolui em conjunto com os regulamentos que regem nossa indústria e as circunstâncias de cada projeto.

O que se espera de mim?

É fundamental para o Grupo ID&E que todas as pessoas a ele vinculadas conheçam, adotem e incorporem os princípios e valores estabelecidos neste Código de Práticas de Integridade (ICP). Mais do que conhecê-lo, é essencial colocá-lo em prática nas atividades do dia a dia. O sucesso do Grupo ID&E e as oportunidades de crescimento sustentável estão diretamente ligados ao comprometimento de cada um de nós com as diretrizes aqui estabelecidas.

Este ICP estabelece sua responsabilidade de cumprir as leis aplicáveis, agir com integridade e honestidade em todos os aspectos e ser responsável por suas ações. Este ICP inclui nossas políticas e procedimentos de supervisão para fornecer orientação aos supervisores designados em sua supervisão de nossos negócios e nossas atividades comerciais. É um documento de trabalho e as referências aos supervisores designados serão atualizadas quando necessário.

Você é um membro importante da nossa comunidade e sua adesão a este ICP é essencial para atingir os objetivos que estabelecemos. Você deve entender o ICP e cumpri-lo. Assim, pedimos que você faça o seguinte:

- Leia atentamente o ICP. Entenda seu alcance e o que se espera de você.
- O ICP é a base para nossa filosofia e cultura - torne-o seu.
- Você deve cumprir todos os princípios e comportamentos aqui indicados.
- Pense sempre em suas ações e, em caso de dúvida, peça conselhos.
- Lembre-se de que a alta administração tem um compromisso maior, por isso deve ser modelo, exibindo liderança ética de fato e aparência.

Se você tomar conhecimento, descobrir ou suspeitar que um empregado, fornecedor, contratado ou terceiro relacionado ao Grupo ID&E se comporta de maneira ilegal, não ética ou em violação dos princípios estabelecidos neste ICP, visite nosso portal para enviar uma reclamação ao seu responsável de conformidade.

Todos nós temos a obrigação de proteger o Grupo ID&E de comportamentos ilegais ou antiéticos, que podem nos colocar em perigo. Obrigado por nos ajudar a continuar honrando nossos princípios fundacionais.

1. PROIBIÇÃO DE MÁ CONDUTA

A filosofia e as expectativas básicas do Grupo ID&E para executivos e empregados do Grupo ID&E em todos os níveis estão estabelecidas no Código de Conduta do ICP e do ID&E. O Código de Conduta inclui Padrões de Conduta e Diretrizes de Conduta. Os Padrões de Conduta fornecem uma visão geral do compromisso do Grupo ID&E com a sociedade em geral, enquanto as Diretrizes de Conduta fornecem mais detalhes sobre esses padrões e como os executivos e

funcionários da ID&E devem cumpri-los. Ambas as seções preveem nove subseções, organizadas da seguinte forma:

1. Conquistando a confiança da sociedade
2. Prestação de serviço técnico de qualidade
3. Práticas operacionais justas e transparentes
4. Estabelecendo um ambiente de trabalho motivador
5. Atividades de RP e divulgação e proteção de informações
6. Conservando o meio ambiente
7. Contribuição para a Sociedade
8. Aumentando o valor da marca
9. Garantir canais adequados para denúncias e processos de correção

O Código de Conduta proíbe executivos e funcionários de se envolverem em má conduta, que é definida como incluindo corrupção, suborno, fraude, concorrência desleal, conluio, práticas coercitivas, obstrução, evasão fiscal e lavagem de dinheiro. Executivos e funcionários estão explicitamente proibidos de usar os fundos, ativos ou benefícios da ID&E para qualquer finalidade ilegal ou imprópria, e espera-se que cumpram toda a legislação anticorrupção e antissuborno aplicável. O Código de Conduta também proíbe os funcionários de se envolverem em relacionamentos que apresentem conflitos de interesse que possam prejudicar o desempenho justo das funções. No caso de um conflito de interesses conhecido, suspeito ou percebido, os funcionários são obrigados a discuti-lo com um membro apropriado da função de conformidade, que deve manter um registro da decisão sobre como lidar com a situação.

O Código de Conduta inclui uma seção de Aplicação, cujo objetivo é garantir que os executivos e colaboradores (incluindo empregados regulares, contratados, temporários, trabalhadores em tempo parcial e trabalhadores terceirizados) cumpram as políticas do Grupo ID&E e suas responsabilidades individuais e coletivas em relação a essas políticas.

No Grupo ID&E, os Padrões de Conduta são estabelecidos e promulgados como parte deste ICP por uma resolução do Conselho de Administração após consulta ao Conselho de Diretores Executivos da ID&E, e as Diretrizes de Conduta são estabelecidas e promulgadas como parte deste ICP por deliberação da Diretoria Executiva. Para as subsidiárias consolidadas significativas e as subsidiárias controladas, o Código de Conduta funciona como regulamento interno da empresa, conforme os Regulamentos Operacionais do Grupo ID&E. Uma empresa do Grupo ID&E poderá modificar parte do Código de Conduta, desde que obtenha a aprovação prévia da ID&E Holdings e que as alterações propostas estejam alinhadas com os princípios e diretrizes do Código original. Quaisquer violações do Código de Conduta podem resultar em punição de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Tais violações podem levar a punições disciplinares.

2. RESPONSABILIDADE

2.1 Liderança

O compromisso do Grupo ID&E com a integridade começa desde cima. O presidente da ID&E Holdings, Hiroaki Shinya, e o Conselho de Administração elogiaram a importância da integridade e da ética, bem como a adesão ao Código de Conduta. A mensagem do presidente Shinya a todos os diretores e funcionários do Grupo ID&E é o princípio fundamental da empresa: "Agir com integridade e contribuir para a sociedade por meio da tecnologia e da engenharia".

2.2 Responsabilidade Individual

A conformidade com o Código de Conduta do ICP e do Grupo ID&E é obrigatória, sendo dever de todos os indivíduos, em todos os níveis da organização. Para agir com honestidade e ética, é essencial que os colaboradores, diretores e executivos do Grupo ID&E desempenhem suas funções com plena consciência de que o cumprimento do ICP, do Código de Conduta e dos demais regulamentos internos é indispensável e constitui uma responsabilidade individual. O Grupo ID&E realizará cursos de treinamento sobre o ICP, incluindo o Código de Conduta, pelo menos uma vez por ano. O Grupo ID&E também exige que novos funcionários, diretores e altos executivos assinem o Código de Conduta e uma certificação declarando que cumprirão o ICP no início de seu emprego. No caso de empregados, diretores e altos executivos existentes, esse requisito de certificação será cumprido durante o treinamento anual obrigatório no ICP.

2.3 Função de conformidade

Cada uma das principais empresas do grupo ID&E tem um gerente de conformidade que se reporta ao presidente de cada empresa principal do grupo, que por sua vez se reporta ao presidente da ID&E Holdings. Certos aspectos dos relatórios, como o número de relatórios feitos, são encaminhados ao Departamento Jurídico e de Conformidade da Nippon Koei Business Partners Co., Ltd. trimestralmente. Essas empresas e suas subsidiárias têm indivíduos responsáveis pela conformidade que se reportam aos presidentes ou CEOs das subsidiárias e podem informar o presidente da ID&E Holdings. Os gerentes de conformidade são responsáveis por implementar e supervisionar os programas de conformidade e os mecanismos de aplicação das empresas. Os cargos dos gerentes de conformidade estão projetados para promover atividades de conformidade, que incluem, entre outras, a conformidade das normas sociais, as leis e as regulamentações.

Os gerentes de conformidade e os departamentos relacionados à conformidade também são responsáveis pela implementação do sistema antissuborno do Grupo ID&E, que incluir proporcionar educação e treinamento relacionados ao mesmo.

Além disso, o Grupo ID&E nomeou um Diretor de Conformidade encarregado de Conformidade para supervisionar todas as funções de conformidade do Grupo. Um gráfico da função de conformidade que inclui títulos, responsabilidades e a linha de subordinação para subsidiárias com posições de conformidade designadas está abaixo.

Subsidiário	Posição	Área de Responsabilidade	Reporta-se a
Nippon Koei Co., Ltd.	Gerente geral	Escritório de conformidade	Presidente da Nippon Koei Co., Ltd.
Nippon Koei Business Partners Co., Ltd.	Gerente geral	Departamento Jurídico e de Conformidade	Presidente da Nippon Koei Business Partners Co., Ltd.
Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd.	Gerente geral	Escritório de conformidade	Presidente da Nippon Koei Energy Solutions Co., Ltd.
Nippon Koei Urban Space Co., Ltd.	Gerente geral	Escritório de conformidade	Presidente da Nippon Koei Urban Space Co., Ltd.
BDP Holdings Limited	Diretor de Informações da Building Design Partnership Limited	Sistemas de Gestão BDP	Presidente da BDP Holdings Limited
NKLAC	Diretor de Conformidade	Escritório de conformidade	Presidente do NKLAC
Nippon Koei Vietnã	Oficial de conformidade /Diretor Geral	Escritório de conformidade	Presidente do Conselho de Membros
Indo Koei Internacional	Oficial de Conformidade/ Presidente do Conselho de Membros	Escritório de conformidade	Presidente da Indo Koei International
Philkoei Internacional	Diretor de Operações	Escritório de conformidade	Presidente da Philkoei International
Myanmar Koei International	Diretor de Conformidade	Escritório de conformidade	Presidente da Myanmar Koei International
Koei África	Diretor de Conformidade	Escritório de conformidade	Diretor Administrativo da Koei África
Nippon Koei Bangladesh	Diretor	Escritório de conformidade	Diretor Administrativo da Nippon Koei Bangladesh

Subsidiário	Posição	Área de Responsabilidade	Reporta-se a
Nippon Koei Índia	Gerente Geral Adjunto	Escritório de conformidade	Diretor Administrativo da Nippon Koei Índia
Nippon Koei Mobilidade	Gerente Geral Adjunto (Departamento Jurídico e de conformidade)	Escritório de conformidade	Diretor Administrativo da Nippon Koei Mobility
CKTE	Diretor de Conformidade	Escritório de conformidade	Presidente da CKTE

3. INÍCIO DO PROGRAMA, AVALIAÇÃO DE RISCO E REVISÕES

Cada empresa do Grupo Principal nomeou um Comitê de Gerenciamento de Riscos que se reúne para discutir o risco potencial para as empresas, incluindo questões relacionadas à conformidade. As reuniões contam com a presença de gerentes de conformidade, gerentes gerais, chefes de cada divisão da empresa, bem como o presidente da filial, presidente do conselho e o auditor. Cada chefe de divisão fornece um relatório sobre atualizações relacionadas à conformidade para a reunião.

Os representantes dos Comitês de Gerenciamento de Riscos de cada empresa se reportarão ao Conselho de Gestão de Riscos da ID&E. O Conselho de Gestão de Riscos supervisiona a implementação geral da gestão de riscos dentro do Grupo ID&E e promove ativamente as atividades de gestão de riscos dentro do âmbito da sua responsabilidade. O Conselho é liderado pelo Presidente do Grupo ID&E, e entre seus membros se encontra o diretor de conformidade, bem como alguns dos membros da Direção do Grupo, incluindo os diretores executivos. O Conselho de Gestão de Riscos reúne-se mensalmente.

De acordo com os Regulamentos de Gestão de Riscos e Crises, cada uma das Principais Empresas do Grupo é responsável por elaborar um Plano de Gestão de Riscos. Esse plano, juntamente com os Planos de Gestão de Riscos das subsidiárias, deverá ser aprovado e consolidado pelo Comitê de Gestão de Riscos e, em seguida, submetido ao Conselho de Gestão de Riscos da ID&E por intermédio do Departamento Jurídico e de Conformidade da ID&E, no início de cada exercício fiscal. O Conselho de Gerenciamento de Riscos da ID&E analisa os Planos de Gerenciamento de Riscos apresentados por cada Empresa Principal do Grupo e os aprova em sua totalidade como um Plano de Gestão de Riscos do Grupo. A continuação o Conselho proporciona um resumo do relatório ao Conselho de Administração da ID&E e, uma vez finalizado o plano, cada empresa do Grupo faz o mesmo. É necessário um acompanhamento trimestral do Plano de Gestão de Riscos. As principais empresas do Grupo e subsidiárias são obrigadas a apresentar um Relatório Trimestral de Monitoramento ao Conselho de Gestão de Riscos da ID&E, o qual pode ordenar ou solicitar melhorias no conteúdo do monitoramento antes de entregar seu relatório resumo ao Conselho de Administração da ID&E a cada trimestre.

O Grupo ID&E também exige que os departamentos e escritórios das empresas do Grupo compartilhem os riscos inerentes às suas respectivas funções com os demais departamentos do Grupo ID&E. Além disso, devem promover e apoiar ativamente as atividades de gestão de riscos, incluindo o desenvolvimento de sistemas e regulamentos relevantes para o Grupo, bem como a implementação de programas de treinamento. Essas questões incluem conformidade (incluindo fraude e má conduta) e outros riscos sérios para o Grupo ID&E.

Além disso, a cada ano, o Grupo ID&E avalia sua cultura de integridade por meio de uma pesquisa de conformidade para os empregados das empresas do Grupo (com exceção do BDP e das empresas do seu grupo). O Grupo ID&E se esforça para entender o alcance de seu programa de conformidade e coletar as opiniões dos funcionários sobre quais melhorias podem ser feitas. O Grupo ID&E busca melhorar seu mecanismo de conformidade, e este ICP, refletindo e respondendo aos resultados da pesquisa. Os resultados das pesquisas de conscientização de conformidade são refletidos nas revisões do Plano de Gerenciamento de Riscos que é formulado no início de cada ano fiscal.

4. POLÍTICAS INTERNAS

4.1 Devida diligência de Empregados

Como parte de seu processo de contratação, a ID&E se envolve em medidas para verificar a identidade e garantir a conformidade com as leis e regulamentos. Além disso, o processo de contratação de executivos em meio de carreira é mais rigoroso do que para recém-formados e inclui várias rondas de entrevistas, um exame específico da área, um teste de aptidão projetado para medir uma série de coisas, incluindo integridade.

Além disso, a ID&E realizará a devida diligência relacionada ao trabalho para os cargos de nível superior (Gerente Geral e superiores) das Principais Empresas do Grupo, bem como para Diretores Executivos e membros do Conselho Diretivo. Esse processo será conduzido de acordo com as leis, regulamentos e diretrizes oficiais do país em que o indivíduo será empregado, conforme estabelecido nos Regulamentos da ID&E sobre Autoridade Administrativa e Tomada de Decisão do Grupo. A devida diligência consistirá na pesquisa de fontes disponíveis publicamente; essas buscas devem incluir a triagem da pessoa para garantir que ela não esteja em nenhuma lista de sanções, a identificação de meios de comunicação potencialmente adversos em relação à pessoa e a confirmação de empregos anteriores para identificar quaisquer conflitos de interesse reais ou percebidos. Essa devida diligência será realizada para todos os funcionários que estão trabalhando em projetos financiados pelo Grupo Banco Mundial ou outros bancos multilaterais de desenvolvimento.

4.2 Restringindo acordos com ex-funcionários públicos:

De acordo com o Regulamento Antissuborno da Nippon Koei, que é incorporado aqui como parte deste ICP, o termo "Funcionário Público" inclui Funcionários Públicos Nacionais e Estrangeiros. Um funcionário público doméstico é definido como um funcionário do Japão, do governo nacional, de um governo local ou de uma agência administrativa independente, ou de qualquer outro conselheiro, membro do comitê ou outro funcionário envolvido no serviço público de acordo com as leis e regulamentos do Japão. Um funcionário público estrangeiro inclui o seguinte:

- Pessoas envolvidas no serviço público de um governo estrangeiro ou entidade pública local, ou qualquer departamento, agência ou instrumentalidade do mesmo;
- Pessoas envolvidas nos assuntos de agências governamentais estrangeiras;
- Pessoas envolvidas nos negócios de uma empresa pública estrangeira;
- Pessoas que exercem funções oficiais para organizações internacionais públicas;
- Pessoas a quem a autoridade foi delegada por um governo estrangeiro ou organizações internacionais públicas.

"Acordos" incluem fornecer qualquer coisa de valor a um Funcionário Público, bem como qualquer acordo (incluindo um acordo de emprego), contrato ou troca com um Funcionário Público. Os acordos com funcionários públicos não devem envolver ou mostrar qualquer indício de má conduta, definida como toda corrupção, suborno, pagamento de facilidades, concorrência desleal, fraude, conluio, práticas coercitivas, obstrução, evasão fiscal e lavagem de dinheiro.

A Nippon Koei tem uma política sobre os procedimentos para o recrutamento de ex-empregados do governo. Esta política contém um mecanismo de aplicação pelo qual o Departamento de Recursos Humanos e Assuntos Gerais da Nippon Koei é responsável. Se o candidato for um empregado atual do governo, a Empresa deve trabalhar com a agência governamental para cumprir todos os seus regulamentos de contratação, bem como os próprios procedimentos de contratação da ID&E. Esta política está sendo usada como um modelo para a política do Grupo ID&E.

Além disso, de acordo com os regulamentos Antissuborno, para contratar um ex-funcionário público ou um indivíduo relacionado a um funcionário público, os seguintes critérios devem ser atendidos:

- O recrutamento de ex-Funcionários Públicos ou candidatos relacionados a Funcionários Públicos não entra em conflito ou viola quaisquer leis ou regulamentos;
- Critérios e métodos de seleção justos são usados, e nenhuma preferência irracional é dada a ex-funcionários públicos ou candidatos relacionados a funcionários públicos;
- Nenhum tratamento preferencial irracional em relação à remuneração e às condições de trabalho;
- A contratação de um ex-funcionário público não deve estar diretamente relacionada às funções desempenhadas pelo ex-funcionário público, aos assuntos específicos com os

quais o ex-funcionário público esteve envolvido durante seu mandato ou às funções sobre as quais o ex-funcionário público exerceu ou poderia continuar a exercer influência material;

- O emprego de candidatos que sejam familiares imediatos (incluindo sogros) ou tenham um relacionamento pessoal próximo com funcionários públicos atuais não deve estar relacionado diretamente a atividades ou assuntos sobre os quais o funcionário público exerça influência material.

As empresas do Grupo ID&E confirmam que esses critérios são aplicados no recrutamento de ex-funcionários públicos ou seus parentes próximos.

4.3 Presentes, Hospitalidade, Entretenimento, Viagens e Despesas

Os empregados das empresas do Grupo ID&E no Japão estão expressamente proibidos de oferecer quaisquer benefícios a funcionários públicos nacionais, bem como a funcionários e empregados de empresas privadas envolvidas na execução de serviços públicos no país. Fora do Japão, a concessão de benefícios a funcionários públicos estrangeiros e a terceiros só é permitida sob condições estritas, que incluem: (1) os benefícios não devem ser oferecidos com o intuito de obter vantagem comercial indevida; (2) o momento da oferta não deve sugerir essa intenção; (3) o destinatário não deve receber benefícios com frequência; e (4) o valor econômico da oferta deve ser razoável e compatível com a legislação aplicável e os costumes locais. É absolutamente proibido oferecer dinheiro, presentes equivalentes a dinheiro ou itens que possam ser facilmente convertidos em dinheiro.

Se o presente de um empregado exceder o valor limite estipulado nos regulamentos antissuborno, o empregado deve enviar um pedido ao chefe de seu departamento, especificando o nome do funcionário público estrangeiro ou terceiro, sua afiliação/posição, uma descrição do item a ser presenteado, o valor do presente, e razão para tal presente. Este pedido deve então ser relatado ao Escritório de Conformidade. Ao convidar Funcionários Públicos Estrangeiros para o Japão, é necessário obter, com antecedência e por escrito, o consentimento do Escritório de Conformidade, juntamente com um formulário de inscrição descrevendo claramente o nome do(s) funcionário(s), sua afiliação/cargo e o custo previsto das despesas de viagem. O mesmo vale para despesas de hospitalidade (incluindo refeições).

As regras e procedimentos que se aplicam a presentes, hospitalidade, entretenimento, viagens e despesas estão descritos no Modelo de Regulamento de Prevenção de Suborno da ID&E adotado e em vigor por cada empresa do Grupo ID&E. Isso inclui critérios para limites baseados em risco e regras de aprovação em relação ao recebimento de benefícios pelos empregados de terceiros, bem como de funcionários públicos atuais e antigos. Além disso, existem procedimentos de manutenção de registros para acompanhar os benefícios recebidos.

4.4 Contribuições políticas

Diretrizes rígidas são impostas com relação a fazer contribuições políticas. Contribuições políticas fora do Japão por empresas do Grupo no Japão são proibidas. As contribuições políticas no Japão são permitidas apenas dentro do alcance dos procedimentos e valores estipulados pela Lei de Controle de Fundos Políticos e outras leis e regulamentos, incluindo o Modelo de Regulamento de Prevenção de Suborno da ID&E. *Id.* A aprovação de todas as doações, incluindo contribuições políticas, será baseada em limites de materialidade, tanto quantitativos (por *exemplo*, um limite monetário) quanto qualitativos (por *exemplo*, patrocínio em larga escala que destaque a ID&E ou uma empresa do Grupo).

O registro de qualquer contribuição deve ser feito e mantido nos registros da empresa de acordo com os Regulamentos de Retenção e Descarte de Documentos.

4.5 Doações e patrocínios de caridade

Todas as doações e patrocínios são revisados de acordo com a matriz de autoridade de cada empresa para garantir a conformidade com os procedimentos. Doações de caridade e patrocínios são permitidos apenas se os seguintes requisitos forem atendidos:

- As doações são permitidas por lei e amplamente reconhecidas como costumeiras;
- O destinatário da doação não se enquadra na categoria de uma organização administrada por um Funcionário Público ou seu parente que realiza um ato profissional em relação ao negócio que estamos realizando ou prestes a realizar, ou uma organização administrada por um Funcionário Público ou seu parente que influencia o desempenho do ato profissional;
- O conteúdo e o montante do donativo devem ser socialmente aceitáveis, tendo em conta o nível de preços local;
- As doações não são feitas a indivíduos;
- As doações devem ser desembolsadas diretamente para a organização de caridade, não por meio de Funcionários Públicos, etc.;
- As doações não podem ser feitas com frequência para a mesma organização;
- Os pedidos de doação ou patrocínio devem ser feitos por escrito;
- As doações de materiais e os acordos de patrocínio devem ser feitos por escrito.

4.6 Pagamentos de facilitação

Pagamentos de facilitação são estritamente proibidos. Essa proibição é reconhecida quando os empregados do Grupo ID&E assinam uma certificação no início de seu emprego de que cumprirão o Código de Conduta.

4.7 Manutenção de registros

As empresas do Grupo ID&E devem: (i) registrar quaisquer despesas relacionadas a presentes, hospitalidade e viagens, e (ii) manter esses registros como parte dos documentos contábeis e durante a vigência dos mesmos. Quatro das cinco principais empresas do grupo (excluindo BDP) utilizam o mesmo sistema contabilístico, uma vez que todas eram anteriormente uma empresa consolidada. O BDP usa seu próprio sistema contábil, mas é monitorado pelos auditores da ID&E para garantir a conformidade. Os empregados podem solicitar o reembolso de tais despesas por meio do sistema contábil, que exige que os comprovantes da compra sejam apresentados ao mesmo tempo.

4.8 Práticas fraudulentas, coercitivas, colusivas e obstrutivas

O ICP e o Código de Conduta do Grupo ID&E foram desenhados para detectar, prevenir, investigar e remediar a má conduta. Especificamente, o Código de Conduta enfatiza a importância da prevenção e descoberta precoce de má conduta, definida como toda corrupção, suborno, pagamento de facilidades, concorrência desleal, fraude, conluio, práticas coercitivas, obstrução, evasão fiscal e lavagem de dinheiro. Quaisquer violações do ICP, incluindo o Código de Conduta, como a falha em relatar quaisquer práticas fraudulentas, coercitivas, colusivas e obstrutivas, podem resultar em punição de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Tais violações também podem levar a punições disciplinares, conforme especificado nas regras da Empresa. Os diretores e empregados que estiverem em dúvida quanto à interpretação ou aplicabilidade do Código de Conduta ou que tomarem conhecimento de uma ação que o viole ou possa violá-lo deverão consultar o Escritório de Conformidade ou a seção de sua empresa do Grupo ID&E responsável pela consulta e denúncia. O escritório de conformidade ou a pessoa designada assumirá a responsabilidade de responder. O Regulamento Antissuborno descreve os requisitos formais para prevenção, detecção e investigação; enquanto os Regulamentos de Consulta e Denúncia fornecem o mesmo, juntamente com mecanismos de remediação e punição.

Com relação aos parceiros de negócios, os Regulamentos de Devida Diligência para Parceiros de Negócios especificam os mesmos requisitos aplicados aos relacionamentos com Parceiros de Negócios.

Com relação a conflitos de interesse, em todos os processos de licitação em que as Empresas do Grupo Principal participam, as Empresas do Grupo Principal confirmam que os licitantes, parceiros da empresa conjunta e os parceiros de consórcio ou acordos semelhantes, e os dez principais acionistas são divulgados como acionistas majoritários da ID&E Holdings ou de outra forma divulgados conforme apropriado. Atualmente, nenhum Parceiro de Negócios está entre os dez principais acionistas da ID&E Holdings ou divulgado conforme apropriado. Se um parceiro de negócios se tornar um dos dez principais acionistas, a ID&E Holdings alertará imediatamente todo o Grupo. Este ICP, no Código de Conduta, estipula que os funcionários devem se esforçar para evitar qualquer conflito de interesses que possa prejudicar o desempenho justo das funções. *Anexo 4.8.1, Código de Conduta da ID&E, Diretrizes de Conduta, §1-2-(3).*

5. POLÍTICAS RE: PARCEIROS DE NEGÓCIOS

5.1 Devida Diligência sobre Parceiros de Negócios

O programa de gerenciamento de riscos do Grupo ID&E é projetado para garantir que todas as empresas do Grupo ID&E avaliem adequadamente o risco potencial e tomem decisões bem informadas ao contratar terceiros em projetos internacionais (doravante denominados "Parceiros de Negócios"). Os Parceiros de Negócios devem ser selecionados e cada contrato deve estar sujeito a uma avaliação de risco que determine se é necessária uma diligência devida adicional, juntamente com monitoramento e supervisão. Os Regulamentos sobre Devida Diligência para Parceiros de Negócios aplicam-se a todas as empresas do Grupo ID&E que levam a cabo os projetos internacionais.

Os departamentos de marketing da empresa do Grupo ID&E levam a cabo a devida diligência dos parceiros da empresa do Grupo ID&E em consulta com o respectivo Diretor de Conformidade. O departamento da empresa do Grupo ID&E responsável pelo projeto (que é o departamento de engenharia na maioria dos casos) organiza contratos e realiza devida diligência com todos os outros parceiros de negócios (incluindo subcontratados) para o projeto, em consulta com o respectivo Diretor de Conformidade. O momento da devida diligência deve ser antes do início do processo de aprovação de um acordo de empresa conjunta (ou acordo semelhante) ou contrato de serviço, ou antes da apresentação da proposta, se o nome do Parceiro de Negócios estiver incluído na proposta. A diligência devida realizada deve ser registrada e conservada como registro durante um período de cinco anos.

5.2 Informar o parceiro sobre o programa de conformidade de integridade

O Grupo ID&E informa seus Parceiros de Negócios sobre seu Código de Conduta e seu ICP, para que os Parceiros de Negócios que trabalham com o Grupo ID&E em projetos internacionais estejam cientes de que suas atividades e serviços devem ser realizados de maneira compatível com essas políticas. *Conforme estabelecido no Anexo 5.2.1 – Código de Conduta da ID&E, Diretrizes de Conduta, §3-2-(5), e no Anexo 5.2.2 – Regulamentos sobre Devida Diligência para Parceiros de Negócios (Nippon Koei Co., Ltd.), Apêndice 3 (Questionário).* O Grupo ID&E adicionou esse requisito contratual aos seus contratos internacionais de parceiros de negócios para garantir a conformidade e tornar os contratos anuláveis em caso de má conduta de qualquer uma das partes. *Id.*

5.3 Compromisso Recíproco

Todos os Parceiros de Negócios são informados sobre o Código de Conduta e o ICP do Grupo ID&E e devem concordar em cumpri-lo antes de iniciar negócios em projetos internacionais. Os novos parceiros de negócios para projetos internacionais são questionados se

eles têm um código de conduta, diretrizes éticas ou um programa de conformidade de integridade e, em caso afirmativo, para fornecê-lo. Depois de receber o Questionário dos Parceiros de Negócios, as Empresas Principais do Grupo, subsidiárias consolidadas significativas e empresas controladas confirmarão que o Parceiro de Negócios tem políticas aceitáveis. Se forem identificadas deficiências, os representantes da empresa incluirão uma cláusula exigindo o cumprimento do ICP e do Código de Conduta do Grupo ID&E como condição especial do contrato com o Parceiro de Negócios.

5.4 Documentação adequada

A devida diligência realizada em Parceiros de Negócios em projetos internacionais deve ser registrada e mantida. O Grupo ID&E realizará a devida diligência usando um fornecedor de informações (como o World-Check da Thomson Reuter ou um equivalente). O Grupo ID&E registrará e manterá o registro pelo período de tempo designado em seus Regulamentos de Retenção e Descarte de Documentos.

5.5 Remuneração adequada

A adequação do valor de alocação e remuneração aos Parceiros de Negócios deve ser confirmada por uma pessoa responsável no processo de aprovação para celebração de contratos.

5.6 Monitoramento/Supervisão

O Grupo ID & E adota uma abordagem baseada em risco para o monitoramento e supervisão dos Parceiros de Negócios. Os potenciais parceiros de negócios em projetos internacionais que são considerados de alto ou médio risco no início da relação contratual recebem um questionário detalhado que devem assinar. Os parceiros de negócios de alto risco recebem o mesmo questionário anualmente a partir de então.

Os Parceiros de Negócios declaram e garantem que todas as suas respostas são verdadeiras e precisas. Eles também reconhecem os altos padrões éticos exigidos pelo ICP do Grupo ID&E. Em caso de má conduta de qualquer uma das partes, os contratos com Parceiros de Negócios contêm cláusulas que permitem a rescisão.

6. CONTROLES INTERNOS

6.1 Financeiro

O Grupo ID&E é responsável por garantir a credibilidade de seus relatórios financeiros. Os registros precisos, completos e confiáveis são a base de nossos relatórios financeiros e são necessários para cumprir a obrigação do Grupo ID&E de fornecer divulgações completas e verdadeiras aos investidores, partes interessadas e autoridades reguladoras. Os registros internos devem ser preparados de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis, bem como com o ICP, o

Código de Conduta, os documentos de governança, os controles internos e os princípios contábeis do Grupo ID&E. O Grupo ID&E continuará a cumprir as diretrizes da J-SOX mesmo após a saída da Bolsa de Valores de Tóquio. Os controles internos em vigor para as empresas do Grupo ID&E serão mantidos e atualizados da mesma forma que são atualmente, inclusive depois que a ID&E Holdings seja excluída da lista.

A importância da conformidade e dos relatórios financeiros precisos é enfatizada nas Diretrizes de Conformidade J-SOX do Grupo ID&E. Estas Diretrizes estabelecem e mantêm um sistema eficaz de controles internos sobre o Grupo ID&E, inclusive descrevendo os requisitos para verificações e balanços sobre as práticas financeiras, contábeis e de manutenção de registros do Grupo ID&E. Sob este sistema, a administração é responsável por determinar políticas, planejar e executar a manutenção do controle interno sobre relatórios financeiros, avaliar o status da manutenção e operação e preparar e enviar um relatório de controle interno. O auditor independente do Grupo também é obrigado a realizar uma auditoria da avaliação e dos resultados fornecidos pela administração e a emitir uma opinião como um atestado de auditoria.

Além disso, a ID&E Holdings estabeleceu o Conselho de Informação Financeira de ID&E em julho de 2023, como um sistema para avaliar os controles internos sobre relatórios financeiros baseado na Lei de Instrumentos Financeiros e bolsa, e tem promovido a conformidade com o J-SOX de acordo com suas políticas. O Grupo ID&E e cada uma de suas cinco principais empresas do grupo e certas subsidiárias também possuem padrões de autoridade e matrizes de tomada de decisão. Isso inclui os padrões de autoridade administrativa, como padrões financeiros e de tomada de decisão, dentro do Grupo e de suas empresas.

6.2 Obrigações contratuais

Contratos materiais e contratos com Parceiros de Negócios em projetos internacionais contêm cláusulas padrão que fornecem um direito contratual de rescisão se o Parceiro de Negócios se envolver em má conduta. Os funcionários são obrigados a assinar um atestado confirmando que cumprirão o Código de Conduta e ICP da ID&E no início de seu emprego. Esta certificação também exige conformidade com as leis aplicáveis e as regras da Empresa. Embora esta certificação não esteja nos próprios contratos de trabalho, ela será fornecida em conjunto com eles como um pré-requisito para o emprego. No caso dos funcionários existentes, esse requisito de certificação será cumprido durante o treinamento anual obrigatório sobre o ICP.

6.3 Processo de tomada de decisão

O processo de tomada de decisão do Grupo ID&E é descrito em detalhes em sua Matriz de Autoridades. A Matriz de Autoridade do Grupo ID&E garante que o próprio processo de tomada de decisão, bem como a antiguidade de cada tomador de decisão, seja apropriado em relação ao valor da transação e ao risco percebido de má conduta. Mesmo que uma questão não

esteja diretamente listada na matriz de aprovação, os itens de natureza e importância semelhantes serão aprovados *mutatis mutandis* de acordo com o item de aprovação mais próximo. Se os itens estiverem listados em várias áreas de autoridade, as áreas que exigem aprovação devem ser claramente declaradas e obtidas da pessoa com o mais alto nível de autoridade. *Id.*

7. TREINAMENTO & COMUNICAÇÃO

As empresas do Grupo ID&E estão comprometidas em fornecer treinamento e comunicação adequados em torno do ICP. Isso inclui a criação de um novo plano de treinamento com foco em questões comuns de conformidade. Embora esse plano de treinamento esteja em andamento, ele também está sendo complementado para incluir treinamento direcionado de conformidade de integridade para executivos, diretores e alta administração, adaptado às suas funções e responsabilidades. Da mesma forma, este plano de treinamento também incluirá treinamento de conformidade de integridade direcionado para outros grupos de funcionários (como os responsáveis por licitações, auditoria, conformidade, etc.) adaptados às suas responsabilidades.

Os treinamentos anuais do Grupo ID&E incluíram treinamentos sobre ética em engenharia, segurança da informação, resposta a riscos, gerenciamento da informação, assédio, suborno, corrupção e violação da ética pública e o sistema de relatórios internos da empresa do Grupo. Os treinamentos anuais da Nippon Koei sobre ética e conformidade incluíram treinamento sobre antissuborno, fraude, conflitos de interesse, compras responsáveis e outras práticas sancionáveis. Além disso, cada empresa do Grupo é responsável por conduzir seus próprios treinamentos de conformidade e cursos de aprendizagem em linha para garantir que os funcionários estejam cientes e sigam o programa de conformidade do Grupo. Como a ID&E revisou o Código de Conduta, a ID&E planeja realizar treinamento para garantir o conhecimento e a compreensão do Código de Conduta dos Empregados.

8. INCENTIVOS

8.1 Positivo

As avaliações dos empregados incluem a conformidade com as leis e regulamentos de gerenciamento de risco como um fator. Os critérios de avaliação de conformidade incluem os requisitos de compreensão e prática dos padrões de conduta corporativa, participação em gerenciamento de risco completo, compreensão dos principais aspectos do conhecimento corporativo (incluindo demonstrações financeiras e assuntos jurídicos) e acompanhamento de regras internas, tendências de desempenho e tendências da concorrência.

8.2 Medidas disciplinares

Medidas disciplinares apropriadas podem ser impostas por violações deste ICP, incluindo

o Código de Conduta ou os Regulamentos Antissuborno e outros regulamentos internos relacionados à conformidade. Este mandato está explícito no Código de Conduta.

9. RELATÓRIOS

9.1 Dever de informar

Os empregados devem relatar imediatamente e fornecer explicações de boa-fé sobre qualquer conduta que viole ou possa violar as leis, o ICP, incluindo o Código de Conduta ou os Regulamentos Antissuborno, e podem fazê-lo sem medo de retaliação. Denúncias anônimas são sempre permitidas e serão investigadas na medida do possível com base em todas as informações fornecidas. Independentemente de quem recebe primeiro uma denúncia sobre má conduta conhecida ou suspeita, a denúncia deve ser comunicada ao responsável pela conformidade relevante e, eventualmente, encaminhada ao diretor de conformidade, se for grave. Protegeremos a identidade do denunciante e o conteúdo do relatório não pode ser divulgado, exceto conforme exigido por lei. A proibição de retaliação também se estende aos empregados que buscam aconselhamento e/ou auxiliam em uma investigação ou esforço corretivo.

9.2 Conselho

Os empregados são incentivados a entrar em contato com a pessoa de contato designada para conformidade em sua divisão ou com o Escritório de Conformidade de sua empresa se tiverem um problema ou questão de integridade ou conformidade que precise ser resolvida. Os regulamentos incluem uma hierarquia de funcionários que servem como recurso para os empregados, bem como a posição da pessoa de contato. Por exemplo, para consultas e relatórios gerais, os funcionários podem consultar o chefe do departamento de conformidade de sua empresa. Se houver, os empregados podem consultar a empresa principal do grupo, o departamento jurídico e de Conformidade da ID&E ou a advogados externos.

9.3 Denúncias de irregularidades/Linhas Diretas

O Grupo ID&E estabeleceu um sistema para que os empregados relatem má conduta e outras preocupações de conformidade. A linha de denúncia pode ser para um indivíduo designado para lidar com questões de conformidade, um membro do Escritório de Conformidade, um e-mail dedicado a receber denúncias ou um e-mail monitorado por um escritório de advocacia externo.

Os Regulamentos revisados sobre Consulta e Denúncia determinam que denúncias anônimas são sempre permitidas e serão investigadas na medida do possível com base em todas as informações fornecidas. Além disso, a política atualizada deixa claro que:

- Independentemente de quem recebe primeiro uma denúncia sobre má conduta conhecida ou suspeita, a denúncia deve ser comunicada ao escritório de conformidade relevante e,

eventualmente, encaminhada ao Diretor de Conformidade, se for grave.

- A identidade do denunciante e o conteúdo do relatório não podem ser divulgados, exceto conforme exigido por lei.
- A proibição de retaliação também se estende aos funcionários que buscam aconselhamento e/ou auxiliam em uma investigação ou esforço corretivo.

A ID&E utiliza um escritório de advocacia externo no Japão que os funcionários podem contatar em caso de suspeita de má conduta e suas identidades são protegidas. Os pontos de contato estão descritos nos Regulamentos de Consulta e Denúncia da ID&E, com detalhes adicionais fornecidos no Boletim da ID&E. A ID&E também expandiu o alcance do trabalho do escritório de advocacia externo para contabilizar funcionários não japoneses. Os empregados poderão falar confidencialmente com um advogado que aceita consultas e denúncias em inglês.

9.4 Certificações Periódicas

Além das certificações anuais para empregados, Diretores e Executivos discutidos na Parte 2.2, Diretores, Executivos e Diretores Corporativos da ID&E e de suas principais empresas do grupo, bem como Diretores de outras empresas do grupo e indivíduos cujas posições são importantes e devem estar sujeitas a estes Regulamentos, levando em consideração as leis, regulamentos e costumes do local onde a Empresa do Grupo está localizada, certificará anualmente, por escrito, que revisou o Código de Conduta do Grupo ID&E e o ICP, cumpriu o Código de Conduta e relatou ao pessoal de conformidade apropriado qualquer informação relacionada a uma possível violação das leis, do Código de Conduta por outros funcionários, ou Parceiros de Negócios. Esta política garantirá a conscientização e a conformidade com quaisquer novos desenvolvimentos à medida que evolui programa de conformidade do Grupo ID&E.

10. REMEDIAR MÁ CONDUTA

10.1 Procedimentos de investigação

Os Departamentos responsáveis pela ação disciplinar de cada empresa do Grupo ID&E (por *exemplo*, o Escritório de Conformidade da NK) investigarão supostas violações das leis, deste ICP, incluindo o Código de Conduta e outras políticas de conformidade. Esses departamentos fazem recomendações a um Comitê de Sanções interno, que determina medidas disciplinares de acordo com os regulamentos de funcionários do Grupo ID&E. O Grupo ID&E leva todos os relatórios a sério e realiza audiências investigativas quando surge suspeita de má conduta. Os escritórios de conformidade de cada empresa do Grupo ID&E são responsáveis por essas audiências investigativas de acordo com os Regulamentos revisados da ID&E sobre Política de Consulta e Denúncia de Irregularidades.

10.2 Resposta

Quando a má conduta é identificada, o Escritório de Conformidade toma medidas razoáveis para responder com ações corretivas apropriadas e proporcionais, com o objetivo de dissuadir outras violações de má conduta ou programa de conformidade. A política da Nippon Koei foi usada, em parte, para criar o Modelo de Prevenção de Suborno do Grupo ID&E, que é incorporado por referência como parte deste ICP. O Regulamento sobre Consulta e Denúncia foram alterados para refletir que as medidas disciplinares apropriadas devem ser tomadas de acordo com os regulamentos das empresas do Grupo ID&E. Quando uma infração é determinada, medidas disciplinares serão tomadas de acordo com os regulamentos de trabalho de cada empresa do Grupo. *Id.* Além disso, tais medidas devem ser comunicadas aos executivos de cada empresa.

11. AÇÃO COLETIVA

O Grupo ID&E incentiva todos os empregados a esforçar-se em envolver-se com organizações empresariais, grupos da indústria, associações profissionais e organizações da sociedade civil para incentivar e ajudar outras entidades a desenvolver programas destinados a prevenir má conduta.

A Nippon Koei Co., Ltd. ingressou na Federação Internacional de Engenheiros Consultores ("FIDIC") como uma firma-membro em 1974 e tem participado ativamente nas atividades da FIDIC e acumulado conhecimento de vanguarda em torno da gestão da integridade desde então. O Grupo ID&E assumiu os requisitos de associação no momento da reorganização. A FIDIC tem seu próprio Código de Ética e está ativamente engajada na prevenção da corrupção.

Os engenheiros do Grupo ID&E também obtêm suas certificações nacionais de Engenheiros Profissionais do Japão ("P.E.Jp"). P.E.Jp associação é para engenheiros envolvidos na prática profissional de prestação de serviços para as áreas de ciência e tecnologia, envolvidos em planejamento, pesquisa, projeto, análise, teste, avaliação e treinamento. Tais serviços exigem a aplicação de amplos conhecimentos científicos e técnicos. P.E.Jp membros também seguem o Código de Ética para Engenheiros Profissionais, que foi revisado em 2003 como resultado do trabalho liderado pelo Comitê de Ética da Instituição de Engenheiros Profissionais do Japão. Dois membros do ID&E faziam parte do Comitê de Ética na época e contribuíram para a revisão do código.

O Grupo ID&E continua desenvolvendo políticas relacionadas com seu trabalho contínuo para a promoção da conformidade com a integridade e a prevenção da corrupção fora do Grupo (no Japão, Vietnã, América Latina e em todo o mundo).