

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO GRUPO WAY BRASIL

Grupo Way Brasil — Way306, Way112, Way262, Way153 e Way364

1. APRESENTAÇÃO E OBJETO

1.1. O Programa de Integridade do Grupo Way Brasil ("Programa") é o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades. É aplicado de forma uniforme às concessionárias do Grupo: Way112, Way153, Way262, Way306 e Way364. Tem por objetivo prevenir, detectar e corrigir atos lesivos à companhia e à administração pública, em especial os previstos na Lei nº 12.846/2013.

1.2. Este documento apresenta a estrutura atualmente adotada para o Programa e relaciona os documentos que o compõem. As regras de conduta permanecem as do Código de Ética e Conduta Profissional, ao qual este documento remete. Sua atualização e manutenção refletem o compromisso contínuo da Organização com o fortalecimento de sua cultura de integridade e com a evolução permanente de seus mecanismos de governança, ética e conformidade.

1.3. O Programa é corporativo e aplica-se integralmente a cada uma das concessionárias do Grupo, inclusive para o atendimento das obrigações de integridade previstas nos respectivos contratos de concessão.

2. FUNDAMENTOS

2.1. O Programa observa a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o Decreto nº 11.129/2022 (arts. 56 e 57), a Lei nº 8.987/1995 (Lei das Concessões) e a Lei nº 13.709/2018 (LGPD).

2.2. O Código de Ética e Conduta Profissional foi aprovado pelo Conselho de Administração. Compete ao Conselho, órgão máximo de deliberação do Grupo, aprovar as políticas corporativas e o Código de Ética e zelar pelo cumprimento das obrigações contratuais assumidas com o Poder Concedente.

3. DOCUMENTOS INTEGRANTES

Anexo	Documento	Versão	Acesso
I	Estatuto Social e políticas corporativas do Grupo Way Brasil	Vigentes	ri.grupowaybrasil.com.br › Governança Corporativa › Estatuto Social e Políticas
II	Código de Ética e Conduta Profissional do Grupo Way Brasil	Rev. 04, de 29/09/2026 (revisões anteriores: 13/01/2024, 10/06/2025, 10/02/2026 e 29/09/2026)	ri.grupowaybrasil.com.br › Governança Corporativa › Estatuto Social e Políticas
III	Programa de Integridade Way Brasil — Canal de Denúncias	Vigente	ri.grupowaybrasil.com.br › Governança Corporativa › Estatuto Social e Políticas
IV	Termo de Recebimento e Compromisso	Item 16 do Código	Integra o Anexo II
V	Política de Privacidade	Vigente	ri.grupowaybrasil.com.br (rodapé)

4. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

4.1. O compromisso da alta administração está formalizado na Carta da Alta Administração, que abre o Código. Nela, o Conselho de Administração se coloca no centro da governança corporativa, da gestão de riscos e do compliance, estimulando os executivos a implementar as diretrizes corporativas.

4.2. A estrutura de governança compreende Acionistas, Conselho de Administração, Comitês, Diretor-Presidente e Diretores, Conselho Fiscal, Auditoria Interna e Auditoria Independente (item 6.1 do Código). O Conselho é assessorado por dois comitês permanentes. O Comitê Financeiro acompanha, entre outros temas, os controles internos e a interlocução com a auditoria. O Comitê de Engenharia avalia o programa de investimentos e o atendimento aos parâmetros contratuais. A Diretoria Executiva assegura a aplicação das políticas corporativas e do Código de Ética em todos os níveis da organização (Modelo de Governança, site de RI).

4.3. A atuação observa os princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa (item 6.2 do Código).

5. ESTRUTURA RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA

5.1. As funções corporativas relacionadas a compliance são atualmente exercidas pelo Departamento Jurídico, que atua na aplicação e no acompanhamento do Programa e no seu processo de aprimoramento contínuo. O Departamento Jurídico está inserido na estrutura corporativa do Grupo e mantém interlocução com a Diretoria nos temas relacionados ao Programa (item 14 do Código).

5.2. Havendo denúncia de infração ao Código, é constituído Comitê para análise e providências, composto por representantes da Diretoria, do Departamento Jurídico, do Departamento de Recursos Humanos e da área envolvida (item 11 do Código).

6. PADRÕES DE CONDUTA

6.1. Os padrões de conduta estão no Código e alcançam os seguintes temas:

Tema	Conteúdo	Referência no Código
Relações com agentes públicos	Repúdio a toda forma de corrupção; vedação de suborno, propina e comissões ilícitas; recebimento profissional e isento de fiscalizações; observância das Leis nº 12.846/2013 e nº 8.987/1995	Item 9.3
Relações com fornecedores	Contratação por critérios técnicos; vedação de trabalho infantil e análogo ao de escravo; Due Diligence de Integridade (DDI) no cadastro	Item 9.4
Conflito de interesses	Dever de evitar conflitos e de comunicá-los ao Canal de Denúncias	Itens 9, III, e 13
Auditorias	Vedação de influência indevida sobre auditores internos e independentes	Item 9.5
Confidencialidade e dados pessoais	Uso restrito de informações confidenciais; política de privacidade orientada pela LGPD	Item 7 e seção de Proteção de Dados
Ambiente de trabalho	Vedação de discriminação, assédio e retaliação	Item 9.1
Comunicação externa	Porta-voz exclusivo pela Equipe de Comunicação	Item 9.2
Marca e patrimônio	Uso autorizado da marca e proteção dos ativos	Item 9.6

Tema	Conteúdo	Referência no Código
Responsabilidade individual	Dever de conhecer, cumprir e difundir o Código; vedação de omissão	Item 10

7. TERCEIROS

7.1. O Código aplica-se a prestadores de serviços, agentes, representantes, fornecedores, contratados e subcontratados que atuem em nome do Grupo (item 5 do Código).

7.2. O Código estabelece a realização de Due Diligence de Integridade no cadastro de fornecedores e veda negócios com fornecedores de reputação duvidosa ou envolvidos em fraude ou corrupção (item 9.4 do Código).

7.3. O Código prevê a adoção de cláusulas contratuais destinadas à responsabilização de terceiros por atos ilícitos, conforme aplicável às contratações, parcerias, doações e patrocínios (item 13 do Código).

8. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

8.1. O Código é divulgado pelos canais internos (e-mail, RH e intranet) e publicado no site institucional. O colaborador toma ciência na integração e firma o Termo de Recebimento e Compromisso (itens 12, 14 e 16 do Código).

8.2. O Código prevê a realização de treinamentos presenciais ou eletrônicos sobre seus temas e diretrizes, em intervalos nunca superiores a dois anos (item 14 do Código).

9. CANAL DE DENÚNCIAS

9.1. O Canal de Denúncias é aberto a colaboradores, parceiros, terceiros e usuários do sistema rodoviário. Recebe relatos de falhas de controle, fraudes, atos ilícitos, descumprimento de princípios éticos e políticas internas, ações criminosas, assédio, conflitos de interesse, lavagem de dinheiro e uso indevido da marca (Anexo III).

9.2. As denúncias podem ser feitas por e-mail (compliance@grupowaybrasil.com.br), por carta ou presencialmente, aos cuidados do Departamento Jurídico. Os endereços são: Way306/Way112 — Av. Dois, 1.947, Centro, Chapadão do Sul/MS, CEP 79560-000; Way262/Way153 — Rua Belmira Montes Barroso, 164, Uberaba/MG, CEP 38041-096; Way364 — Av. Sebastião Herculano de Souza, 6.582, Setor Industrial, Jataí/GO, CEP 75802-197 (item 12 do Código).

9.3. A identificação do denunciante não é necessária. O denunciante pode acompanhar o andamento e é informado do resultado, respeitadas as restrições legais. É vedada a discriminação contra quem reporte condutas às autoridades ou ao Departamento Jurídico (itens 9.1 e 12 do Código).

9.4. O Programa dá especial atenção às denúncias de fraude e corrupção (Anexo III).

10. DETECÇÃO, APURAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS

10.1. O Código contempla mecanismos para identificação e tratamento de irregularidades, incluindo denúncias, controles internos e atividades de auditoria, nos termos de suas disposições (item 13 do Código).

10.2. Recebida a denúncia, a equipe responsável adota as medidas investigativas cabíveis, nos limites legais. As infrações sujeitam os responsáveis às sanções cabíveis, e nenhum colaborador é sancionado sem a devida comprovação dos fatos (item 12 do Código).

10.3. A influência indevida sobre auditorias sujeita o colaborador a sanções, inclusive demissão, além das medidas civis e criminais cabíveis (item 9.5 do Código).

11. MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

11.1. O Programa está sujeito a acompanhamento e aprimoramento contínuos, considerando as ações e os controles implantados e as oportunidades de fortalecimento identificadas ao longo de sua aplicação (item 14 do Código).

11.2. As informações oriundas de ações éticas, disciplinares e de controles internos servem de insumo para o aprimoramento do Programa (item 13 do Código). O Código passou por quatro revisões desde 2024, registradas no controle de revisões (item 17).