**EPS – ENGENHARIA PROJETOS E SERVIÇOS**

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

*PROGRAMA DE COMPLIANCE*

| ELABORAÇÃO | VERIFICAÇÃO | VERIFICAÇÃO | APROVAÇÃO |
|---|---|---|---|
| **Santiago Compliance**<br>Compliance Officer Externo | **Rafael Melão**<br>Jurídico | **Nilson Wanderlei**<br>CFO | **Alexandre Abreu**<br>CEO |

#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

## RESUMO

A **EPS – ENGENHARIA PROJETOS E SERVIÇOS,** implementou seu programa de Compliance com a finalidade de poder garantir que sua atuação apenas ocorra dentro das leis e dos princípios éticos. Com isso, buscou padronizar a conduta de **TODOS** os seus colaboradores e reformular procedimentos e políticas, como forma de tratar e prevenir riscos à integridade, presentes em sua operação.

Neste código de ética, que funcionará como o guia máximo das condutas dentro da empresa, encontram-se as principais normas éticas adotadas pela **EPS**, além dos principais temas abordados pelo programa de integridade, funcionando para o leitor como um **verdadeiro manual** acerca da conduta ética que deve proceder em sua atuação profissional.

**O Código de Ética é o principal documento do programa de integridade**, pois é nele que se encontram nossos princípios, o modelo de condutas esperadas de nossos colaboradores e parceiros comerciais, bem como as consequências de possíveis descumprimentos do que estiver disposto neste código.

**Além disso, todos os guias, políticas e demais códigos que se mostrarem necessários ao longo do monitoramento e aperfeiçoamento do programa, seguirão os mesmos princípios aqui dispostos, tendo sempre como base este Código de Ética.**



**Palavras chave:** Programa de compliance. Conduta ética. Legalidade. Manual.





#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

Sumário

APRESENTAÇÃO ..... 4
APLICAÇÃO ..... 4
MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA ..... 4
INTRODUÇÃO ..... 5
1. CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS ÉTICOS ..... 7
a) PRINCÍPIOS ÉTICOS INDIVIDUAIS ..... 7
b) PRINCÍPIOS ÉTICOS COLETIVOS ..... 7
2. CAPÍTULO II - ATUAÇÃO DOS COLABORADORES ..... 8
a) SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO ..... 9
b) ASSÉDIO NO AMBIENTE INTERNO ..... 10
3. CAPÍTULO III - ATUAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO ..... 11
4. CAPÍTULO IV - ADMISSÃO DE COLABORADORES E PESSOAS NA ALTA ADMINISTRAÇÃO . 13
5. CAPÍTULO V - COMBATE À CORRUPÇÃO ..... 14
a) Da prevenção de conflito de interesses ..... 15
b) Proibição de aceitar benefícios ..... 16
c) Contratos públicos e privados ..... 17
d) Doações ..... 17
e) Patrocínios ..... 18
f) Registros e controles contábeis ..... 18
6. CAPÍTULO VI - CONCORRÊNCIA ..... 19
7. CAPÍTULO VII - FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS ..... 19
8. CAPÍTULO VIII - DILIGÊNCIAS PRÉVIAS ..... 20
9. CAPÍTULO IX - CONTROLE INTERNO ..... 21
a) Informações confidenciais e segurança da informação ..... 22
b) Marca e Imagem ..... 23
c) Uso da propriedade intelectual ..... 23
10. CAPÍTULO X - SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO ..... 23
11. CAPÍTULO XI - INSTÂNCIA INTERNA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE ..... 24
12. CAPÍTULO XII - CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO ..... 25
13. CAPÍTULO XIII - MEDIDAS DISCIPLINARES ..... 26
14. CAPÍTULO XIV - AUDITORIAS ..... 27
15. CONSIDERAÇÕES FINAIS ..... 28



#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

## APRESENTAÇÃO

A **EPS**, embora sempre tenha atuado de forma ética, viu a necessidade de formalizar as políticas internas adotadas por meio de um instrumento claro e objetivo, dispondo a todos um mecanismo de fácil acesso para consulta prévia e pronto esclarecimento quanto à conduta ética que se espera de todos àqueles com quem possui relações.

Através do presente documento, a empresa objetiva guiar uma harmonização dos valores pessoais e profissionais de todos que compõem (direta ou indiretamente) a **EPS**, com padrões de comportamento e valores preconizados, os quais são pautados em preceitos legais e éticos a serem seguidos por todos, sem qualquer distinção de cargo e hierarquia.

## APLICAÇÃO

Consciente de seu papel social e da importância em se estabelecer padrões éticos para a condução das relações internas e externas envolvendo a empresa, a **EPS** instituiu seu programa de Compliance, incluindo o presente Código de Conduta Ética como o manual direcionado a seus colaboradores.

Este documento deve ser aplicável a todos os componentes da estrutura organizacional de todas as atividades que compõem a empresa. Aplicando-se indistintamente a todos os níveis de hierarquia, incluindo terceiros que atuem em seu nome ou com quem mantenha qualquer relação.

## MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

A **EPS** acredita que não basta praticar integridade, tendo um papel social muito além do que apenas estar em conformidade com a legislação. Esta empresa se vê responsável e motivada a levar uma mensagem para toda a sociedade, acerca da importância de se agir em conformidade com a lei e com a ética, mostrando que é possível atuar no mercado e ter sucesso, sem se corromper.

Este Código de Conduta Ética é um reflexo do compromisso que a empresa tem com seus colaboradores, parceiros, clientes e com a sociedade em geral. Traduzindo todas as políticas internas adotadas e servindo como um guia para que sempre possa ajudar àquele que o consultar a tomar a melhor escolha, diante de situações de risco de desvio de conduta.

Nosso Código deve ser levado a sério e deve significar um aliado a todos aqueles que compõem a **EPS**, para que pautem todas suas relações negociais com integridade e transparência, tendo certeza de que vale a pena seguir o caminho da conformidade.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

# INTRODUÇÃO

Embora sempre tenha havido uma preocupação da **EPS** para que sua atuação no mercado ocorresse apenas dentro dos limites legais, a empresa não podia garantir que 100% do seus *stakeholders*[1] nutriam esse mesmo comprometimento.

Essa era uma incerteza que não podia mais permanecer, pois se apenas um colaborador ou membro da alta gestão agisse de forma ilegal ou antiética, ainda que não fosse conduta aprovada pela grande maioria, todo o time estaria sujeito a sofrer as consequências daquele ato e, a imagem da empresa, conquistada a árduos esforços de um trabalho sério e duradouro, poderia ser exposta em razão de uma conduta praticada individualmente. A situação ocasionaria incontáveis prejuízos a **EPS** e, principalmente, àqueles que exercem sua atividade de modo correto.

Pensando nisso o programa de Compliance passou a ser melhor estruturado e, com ele, novas formas de atuar no mercado, novos procedimentos afim de assegurar a probidade das medidas, ações de capacitação, criação de mecanismos de denúncias de condutas indesejadas, fiscalização, monitoramento, prevenção e auxílio para transformar a empresa em uma referência de legalidade, ética e acima de tudo segurança.

Através dos membros da alta direção, foi firmado um compromisso de agir sempre em conformidade com as diretrizes e limitações legais, bem como de respeitar os princípios éticos e morais adotados em todas as suas relações. Compromisso esse que se estendeu a todos os que compõem a empresa ou que com ela pretendem ter (ou mesmo já tenham) qualquer tipo de negócio.

Atualmente, a **EPS** tem suas próprias normas e políticas internas voltadas ao provimento de uma cultura ética. Um projeto **em constante evolução** que busca prevenir e eliminar, de forma definitiva, qualquer caso indesejado de fraude e corrupção que possa envolver a empresa e seus colaboradores.

O sucesso do programa de Compliance da **EPS** resulta em um ambiente de trabalho cada vez melhor, íntegro, transparente e com confiabilidade, de modo a propiciar o crescimento daqueles profissionais que atuam diariamente de acordo com os valores éticos adotados pela empresa.

---

[1] *Termo utilizado em diversas áreas referente às partes interessadas que devem estar de acordo com as práticas de governança corporativa executadas pela empresa.*



#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

A participação de cada colaborador, portanto, é fundamental para o sucesso do programa. Por isso, foi criado o presente Código de Conduta Ética, documento que traduz em linguagem clara, a conduta esperada pela empresa diante das mais diversas situações que podem ocorrer no dia a dia do colaborador.

É fundamental que todos tenham conhecimento acerca do teor deste Código de Conduta Ética e que o utilizem como um verdadeiro **guia de atuação profissional,** desenvolvendo suas atividades dentro dos mesmos padrões éticos e morais adotados pela **EPS.**


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

# 1. CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS ÉTICOS

## a) PRINCÍPIOS ÉTICOS INDIVIDUAIS

A conduta profissional de todos os componentes da **EPS** deve estar sempre pautada nos seguintes valores:

I. **Transparência**
II. **Ética**
III. **Responsabilidade**
IV. **Respeito ao Meio Ambiente**
V. **Respeito aos direitos civis e humanos**
VI. **Boa-fé**

Para concretização desses valores, é preciso que cada um conscientize-se quanto a prática das seguintes condutas:

I. Responsabilidade, no tocante ao relacionamento com pessoas e com bens de terceiros;
II. Zelo quanto às tarefas assumidas;
III. Dedicação e capacitação constante;
IV. Confidencialidade quanto às informações sigilosas corporativas e de terceiros;
V. Imparcialidade nas avaliações e julgamentos;
VI. Respeito a quaisquer diferenças, sejam de cunho social, cultural, orientação sexual, religiosa, de gênero, raça, etc...
VII. Excelência no atendimento com o público;
VIII. Compromisso com a atitude em conformidade com o que é direito, legal, justo e ético.

## b) PRINCÍPIOS ÉTICOS COLETIVOS

A **EPS**, como um todo, repudia totalmente qualquer prática de corrupção e baseia suas condutas em princípios éticos que devem ser seguidos por todos que atuem em seu nome.

Tais princípios éticos coletivos são harmônicos com os princípios individuais e humanos, complementando-os, podendo ser enumerados da seguinte forma:

I. **Comprometimento:** Todos da empresa, desde a alta direção até demais funcionários, se comprometerão com as normas impostas pelo programa de Compliance, da mesma forma e sem qualquer distinção de cargo;


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

II. **Legalidade:** Toda atuação da empresa e de quem por ela atuar, deverá ser em plena conformidade com a lei, com as normas ambientais, éticas internas e dotada de boa-fé e transparência;

III. **Isonomia:** Não haverá distinção entre o corpo de funcionários, devendo haver tratamento igual a todos, incluindo-se membros da alta gestão. O princípio deve ser respeitado, inclusive, no tocante às investigações internas promovidas pelo setor de compliance;

IV. **Fidedignidade:** Todos os arquivos e registros contábeis, bem como controle de suas operações, funcionamento do canal de denúncias, pareceres, diligências de parceiros comerciais, entre outros documentos, devem ser fieis aos fatos, devendo reproduzir com a máxima fidedignidade a realidade; devendo, inclusive, estarem disponíveis à auditoria do setor de compliance;

V. **Monitoramento:** Traduz o dever de todos em fiscalizar a própria conduta e a conduta dos colegas, devendo sempre reportar ao Compliance Officer (utilizando, ou não, o Canal de Denúncias) qualquer ocorrência de condutas indesejadas, antiéticas e desonestas, contribuindo assim para sua imediata interrupção de qualquer atividade ilegal.

VI. **Dupla Diligência:** Sempre deve haver pesquisas prévias as contratações que envolvam a **EPS**, sendo com pessoas físicas ou jurídicas, a fim de garantir que a empresa apenas envolva-se com quem compartilha e pratica os mesmos valores de integridade;

VII. **Autonomia:** O setor de Compliance deve estar vinculado a todas atividades da empresa, atuando de forma autônoma e independente, monitorando os riscos e emitindo concordância ou discordância às situações que envolvam a **EPS** e seus colaboradores. Garantido a seus membros proteção total a punições arbitrária.

## 2. CAPÍTULO II - ATUAÇÃO DOS COLABORADORES

Na **EPS**, todos os colaboradores, de absolutamente **todos os níveis hierárquicos**, devem estar compromissados com os valores éticos da empresa, desde seu ingresso, até a execução dos serviços, em todos os tipos de relacionamentos, sejam internos, com clientes, com fornecedores, com parceiros de negócios, com a imprensa e mídias sociais, com investidores, com órgãos e agentes públicos e com a comunidade.

A primazia pela conduta ilibada e o fiel cumprimento às leis e regulamentos internos, o que envolve a norma de conduta presente neste código, é um padrão da **EPS,** exigido a todo o seu quadro, sem qualquer tipo de distinção.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

Nenhuma forma de desvio de conduta, seja de ilegalidade ou antiética, será aceita pela empresa; que promoverá formas de prevenção, coibição e apuração dos fatos, **podendo sujeitar o agente a medidas disciplinares ou, em se tratando de terceiros/fornecedores, de rescisões contratuais com possibilidade de estabelecimento de multas**. Isto, sem qualquer prejuízo às consequências legais aplicáveis.

Todos os colaboradores têm obrigação de respeitar as normas legais e também as internas de conduta ética, buscando melhorar sua contribuição no crescimento e prática da cultura de integridade, principalmente participando de treinamentos, palestras, conhecendo e seguindo o Código de Conduta Ética e todas as políticas e normas que daquele se originarem, pondo em prática e respeitando os procedimentos e ferramentas do programa de integridade; além de buscar esclarecimentos, sempre que necessário, com nosso compliance officer, através do canal de denúncias ou e-mail.

A postura ética é um padrão ensinado, incentivado e exigido na **EPS.** Portanto, situações de assédio moral, sexual, hierárquico, ou ainda qualquer tipo de discriminação (seja racial, de gênero, ou qualquer outra natureza), não serão aceitas.

A **EPS** compromete-se expressamente com uma postura de conformidade, com enfoque especial no cumprimento das disposições Constitucionais e todo o conjunto legal brasileiro e internacional, cobrando a mesma conduta de todos aqueles que compõe nossas empresas.

## a) SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO

A **EPS** entende que, para sermos respeitados, é necessário um ambiente de trabalho saudável e de mútuo respeito. Isso significa medir as consequências de nossas ações, preservar a dignidade alheia e valorizar as diferenças sociais, afastando as diversas formas de discriminação, declaradas ou dissimuladas, que segreguem ou humilhem qualquer um de nossos colaboradores.

Uma das formas de evitar discriminações diz respeito ao tratamento dispensado aos outros, independentemente do cargo que a pessoa ocupe. A cortesia, a consideração e o respeito mútuo preservam a imagem profissional de cada um dos colaboradores e estimula a imparcialidade e a cooperação entre eles.

De fato, algumas práticas são essenciais para preservar a sinergia entre os colaboradores e promover padrões profissionais, tais como:


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

I. **PARTILHAR AS INFORMAÇÕES** necessárias para o desempenho das funções de cada colaborador;

II. **RESPEITAR AS ATRIBUIÇÕES** funcionais dos outros e somente contrapô-las em situações excepcionais e por razões imperativas, como denúncias sobre ações antiéticas ou corruptas;

III. **COMUNICAR PRÉVIA E DIRETAMENTE** ao superior hierárquico e ao compliance officer qualquer problema que entender ser de cunho antiético ou ilegal através das ferramentas disponíveis, como o canal de denúncias;

IV. **CUMPRIR AS METAS** tendo sempre em vista meios lícitos para alcançá-las e procurar contribuir positivamente para avaliar o quanto são factíveis;

V. **CONFERIR O CRÉDITO** respectivo aos trabalhos ou às ideias dos colegas quando forem divulgados;

VI. **RESPEITAR** as opiniões e diferenças dos colegas de trabalho para criarmos um ambiente ético, democrático e justo.

Assumimos como princípio respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos em nossas atividades e atuar em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado à exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos.

## b) ASSÉDIO NO AMBIENTE INTERNO

Sabe-se que, embora a empresa possa disponibilizar todas as ferramentas possíveis para evitar um ambiente de trabalho antiético, alguns colaboradores podem acabar sofrendo algum tipo de assédio, seja de cunho moral ou até mesmo sexual.

Portanto, é necessário ter em mente que **importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna** ou toda e qualquer conduta que cause **constrangimento psicológico ou físico** à pessoa, é considerado **assédio.**

Embora muitas vezes o assédio venha de um superior hierárquico, em razão de seu cargo, as condutas não são necessariamente apenas entre um subordinado e um superior. Existem possibilidades em que o assediador possa ser uma pessoa da mesma equipe, uma pessoa de outro setor da empresa e até mesmo um subordinado assediando seu superior hierárquico.

A **EPS** entende que, qualquer ato que possa gerar constrangimento psicológico ou físico a qualquer um de seus colaboradores ou parceiros, deve ser comunicado imediatamente a


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

equipe de Compliance, visando apuração e encerramento imediato das atitudes antiéticas, sendo possível a punição do agressor de acordo com o disposto no capítulo XIII deste Código.

Assim, **desqualificar, desrespeitar, afetar a honra, intimidar ou ameaçar, coagir, discriminar e assediar moral e sexualmente**, são atitudes totalmente reprováveis por esta empresa, sendo de suma importância a comunicação em qualquer um destes casos, seja através do canal de denúncias, site ou telefone contidos no site da empresa e descritos no capítulo 12 deste código.

## 3. CAPÍTULO III - ATUAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

No modelo de gestão da **EPS**, a alta administração comprometeu-se pessoalmente com a submissão às regras de conduta ética estipuladas neste código, formalmente pactuando sua participação e a de todos da empresa, inclusive quanto aos procedimentos de capacitação, a fim de instituir uma política padronizada de cumprimento à lei e aos valores de integridade.

A alta gestão, juntamente com a instância responsável pelo compliance, têm o papel de garantir o cumprimento das legislações aplicáveis e proporcionar condições e ambiente propício para tanto.

O dever da alta gestão é também supervisionar os colaboradores e possibilitar meios de interrupção imediata de desvios de condutas. Sabendo que tal responsabilidade pode ser subdividida, mas jamais afastada.

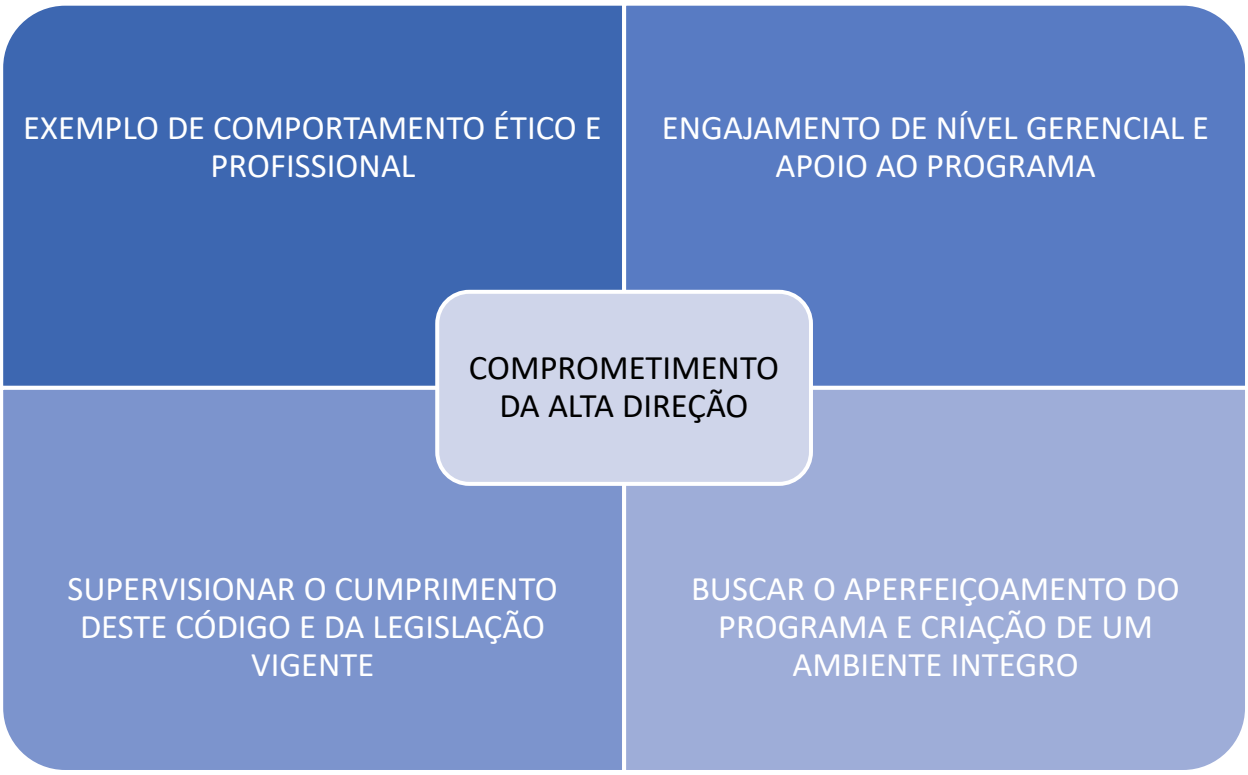
Portanto, são deveres de todos os membros da alta administração, os quais enumeram-se, porém, não limitando-os a:

a) **Esclarecer a existência de eventual conflito de interesse, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de participação em decisões;**
b) **Ter conduta honesta, transparente e de boa-fé, dando o exemplo no exercício de suas funções;**
c) **Motivar o respeito e a confiança dos colaboradores, parceiros e clientes, através da exemplaridade de conduta íntegra;**
d) **Participar dos treinamentos e capacitações referentes ao programa de compliance, visando contribuir para os avanços das políticas de prevenção/gerenciamento de riscos;**
e) **Honrar e cumprir o disposto neste Código.**


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

Percebe-se que o compromisso da alta administração é expresso, mas em que pese o dever de orientação e supervisão dos gestores, não se afasta a responsabilidade pessoal de cada colaborador.

O comprometimento da Alta Gestão pode ser assim entendido:




Em hipotéticos casos de membros da alta gestão estarem envolvidos em inquéritos policiais, processos administrativos, processos judiciais ou qualquer outra investigação por entes públicos ou privados que possam colocar em risco a imagem e os negócios da **EPS,** o comitê de compliance será convocado para proceder uma investigação interna própria, visando apurar os fatos.

Nesse tipo de caso será formado, pelos membros natos e rotativos do comitê de ética, um grupo de trabalho especial de gestão de crise, que irá avaliar caso a caso e estabelecer um protocolo de gestão.

No referido protocolo será possível a recomendação de uma série de atividades visando cessar o dano e proteger a imagem da **EPS**, sendo possível a recomendação de:

a) Afastamento temporário do membro da alta gestão envolvido na crise, incluindo, mas não se limitando, a:


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

- Exercer, direta ou indiretamente, influência sobre colaboradores ou alta direção da **EPS**, capaz de nortear tomada de decisões ou atos administradores;
- Atuar, ainda que informalmente, como representante, procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesse da **EPS** junto aos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do DF e dos municípios;
- Praticar ato ligado à **EPS**;
- Requerer atos administrativos de agentes públicos, de qualquer natureza relacionadas à **EPS**;
- Prestar serviços, ainda que eventuais, para a empresa e seus fornecedores;
- Participar da elaboração, intermediação, negociação de qualquer contrato firmado pela **EPS**.

b) Afastamento definitivo e possível exclusão do membro da alta gestão dos quadros sociais e de colaboradores da **EPS**, observados os ditames legais para tal procedimento;

c) Aguardar a conclusão das investigações, sejam internas, por entes públicos ou privados, para tomar qualquer decisão relacionada ao membro da alta administração envolvido na crise.

As decisões acima não são taxativas, apenas exemplificativas, e deverão ser tomadas apenas após a avaliação de caso a caso.

## 4. CAPÍTULO IV - ADMISSÃO DE COLABORADORES E PESSOAS NA ALTA ADMINISTRAÇÃO

No processo de contratação de colaboradores e administradores para a **EPS**, deve ser avaliado se os candidatos apresentam o mesmo perfil ético adotado pela empresa, não devendo prosseguir contratações de pessoas que não compartilhem dos mesmos valores, destoando com o ambiente de mútuo respeito, transparência e integridade, valorizado pelo grupo.

Quando dos processos seletivos, o Setor de Recursos Humanos deve fazer uso de pesquisas e questionários, a fim de avaliar o comprometimento de integridade e perfil pessoal, adotando um sistema de pesquisas acerca do candidato, averiguando se o mesmo tem envolvimento em casos de fraude, corrupção, nepotismo ou demais condutas ilegais ou imorais,


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

ou seja, realizando um processo de *Due Diligence* do candidato, desde que seja garantido o princípio da não descriminação do candidato.

Para concretização dessa pesquisa prévia, é obrigatória a utilização do Questionário de Compliance para Admissão de novos funcionários, devendo os resultados fora do padrão ser direcionados à Área de Compliance, que emitirá parecer favorável ou não à contratação, posicionamento que deve ser seguido pela empresa.

A contratação de Pessoas Expostas Politicamente (PEP) ou vinculada a pessoas politicamente expostas (exemplo: pessoa que ocupou cargo eletivo direto do Poder Executivo – prefeito, governador ou presidente, eletivo direto no Poder Legislativo no âmbito Federal, de presidência de partidos políticos), bem como a vinculação com órgãos/entidades públicas, deve ser considerada e avaliada pela Área de Compliance, a fim de analisar se a possível contratação acarretará risco de integridade para a **EPS.**

Em casos de identificação de PEP ou vinculação a PEP, deve-se conter no processo de seleção, autorização expressa da Área de Compliance, que avaliará se há riscos à integridade e qual o percentual do mesmo.

## 5. CAPÍTULO V - COMBATE À CORRUPÇÃO

O combate à corrupção é um compromisso levado a sério pela empresa. A **EPS** é contra todo e qualquer ato de corrupção, seja no meio público ou privado, tendo como premissa máxima o respeito às leis de prevenção nacionais (especialmente a Lei Nº 12.846/13) e os princípios internacionais.

Os colaboradores da **EPS** recebem constantes treinamentos de Compliance, objetivando não apenas que não pratiquem atos de corrupção, mas que também **denunciem eventuais oferecimentos de vantagens indevidas**. A comunicação de condutas que indiquem corrupção, mesmo quando praticadas por terceiros, deve ser reportada à Área de Compliance do grupo.

Qualquer conduta relatada que enseje a mera suspeita de prática de corrupção, deverá ser analisada e investigada pela Área de Compliance e, havendo confirmação, ser aplicadas as sanções disciplinares e legais aos responsáveis; bem como tomadas medidas imediatas para sua interrupção.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

O código penal brasileiro define corrupção como **todo ato de oferecer ou prometer vantagem indevida, para determinar funcionário a praticar, omitir ou retardar ato de ofício ou ainda solicitar ou receber, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, em razão da função, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.**

Corrupção é algo mais amplo e define o fenômeno como **todas as práticas de suborno e de propina, a fraude, a apropriação indébita ou qualquer outro desvio de recursos.** Além disso, pode envolver casos de **nepotismo, extorsão, tráfico de influência, utilização de informação privilegiada para fins pessoais e a compra e venda de sentenças judiciais, entre diversas outras práticas.**

Como **vantagem indevida**, entende-se aquela oferecida ou prometida com expectativa de receber possível favorecimento em troca, em detrimento do melhor interesse da empresa e dos valores éticos e legais. A vantagem pode estar refletida em qualquer coisa de valor, que não precisa ser necessariamente econômico, podendo significar viagens, “presentes”, regalias, favorecimentos, entre outros.

Vale destacar que o disposto neste Código deve ser aplicado também a terceiros que atuem em parceria com a empresa, tendo em vista que colaboradores ou terceiros, quando agindo em nome da **EPS**, também devem nortear a conduta estritamente dentro dos limites éticos.

A importância da participação nos treinamentos é incontestável, servindo, dentre outras coisas, para esclarecer dúvidas e para que seja praticada uma política preventiva de riscos à integridade dentro da empresa.

Pontue-se que a prospecção de clientes deve se dar com atrativos pautados **apenas na qualidade na prestação do serviço e em sua precificação**. Sendo, portanto, expressamente vedado o oferecimento ou recebimento de vantagem (própria ou para a empresa), em razão dos contratos ou serviços, não sendo possível, tampouco, ofertar ou receber dinheiro, presentes ou utilizar-se de tráfico de influência; o que estende-se a todos os terceiros (pessoa física ou jurídica, tanto privada, quanto pública).

### a) Da prevenção ao conflito de interesses

O conflito de interesses é caracterizado quando o colaborador, não importando seu nível hierárquico, ou parceiro comercial, age para atingir interesses particulares, contrários aos interesses da empresa ou que possam causar qualquer tipo de dano a **EPS.**


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

É dever de todos os colaboradores e administradores prevenir e evitar toda e qualquer situação, real ou potencial, gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse da **EPS**, prejudicar sua reputação ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da respectiva atividade profissional.

### b) Proibição de aceitar benefícios

É terminantemente vedado a todos que atuam em nome da **EPS** oferecer ou receber benefícios que excedam o escopo dos serviços da empresa, incluindo-se tráfico de influência e troca de favores.

Quem eventualmente for exposto a este tipo de situação, deve negar de imediato e ainda reportar à Área de Compliance, preferencialmente através da utilização do meio próprio, o Canal de Denúncias, ou por qualquer outro meio, estando aberta a possibilidade de comunicação direta ao Compliance Officer.

Destaca-se que, em havendo confirmação do ato em desacordo com a política de integridade da **EPS**, a empresa deve agir de imediato para interromper a negociação, interrompendo assim também o risco de integridade e avaliando, através da sua Área de Compliance, a aplicação de penalidades disciplinares ou legais aos envolvidos.

Embora seja estritamente proibido receber qualquer benefício ou oferecer qualquer vantagem que excedam o escopo dos serviços prestados, é possível o recebimento e oferecimento de brindes, desde que possam ser caracterizados dessa forma. Para isso, devem preencher os seguintes requisitos:

I. Não tenha valor comercial, ou seja, distribuído por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural;
II. Sua periodicidade de distribuição não seja inferior a 12 (doze) meses; e
III. Que seja de caráter geral e, portanto, não se destine a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa.

Brindes oferecidos a agentes públicos não podem ultrapassar o valor estabelecido pela Comissão de Ética Pública (CEP). **Atualmente o valor é de R$100,00 (cem reais).**

O recebimento de outros itens que fujam dessa descrição é considerado presente e **não deve ser aceito**. Caso, mesmo assim, ocorra o recebimento e, sendo impossível a devolução, a empresa poderá promover sorteio do item (em procedimento transparente, com ampla


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

participação isonômica de todos; desde que o ato seja aprovado pela Área de Compliance) ou encaminhá-lo para doação a instituições de caridade.

### c) Contratos públicos e privados

Todas as contratações envolvendo a **EPS** devem preceder de diligências prévias, a fim de averiguar se haverá risco de integridade advindo da negociação; procedimento que será melhor detalhado no **capítulo VIII – Diligências prévias**.

Independente se as contratações forem com a Administração Pública ou mesmo no meio privado, é certo que devem sempre levar em conta as expectativas da contratante e o fiel cumprimento a tudo que foi pactuado. Além disso, os argumentos de prospecção devem fundamentar-se sempre na qualidade do serviço e na competitividade dos preços; jamais sendo permitida a oferta de qualquer outra vantagem, além do escopo do contrato.

No tocante especificamente às contratações públicas, vale lembrar que a **EPS** mantém os mesmos princípios de negociações já destacados, respeitando a conformidade legal e, principalmente, os limites das leis que regem a licitação. Comprometendo-se ainda a apenas participar de procedimentos licitatórios os quais detém plena capacidade e *know-how*.

### d) Doações

Para o processo do doações que eventualmente sejam feitas pela **EPS**, a Área de Compliance deve atuar de forma preventiva, avaliando o histórico da instituição, a existência ou não de práticas de condutas antiéticas ou envolvimento com escândalos de fraude e corrupção, bem como possíveis vínculos com órgãos e funcionários públicos ou políticos. Após esse processo, a Área de Compliance deve emitir parecer e, sendo favorável, a empresa poderá prosseguir com a doação.

As doações devem ser destinadas, de preferência, a instituições de difusão da cultura de probidade e integridade mercadológica, em especial àquelas destinadas a projetos sociais, proteção do meio ambiente, instituições ligadas ao ramo da educação, cultura ou tecnologia.

A **EPS** não admitirá qualquer tipo de doação com intenção de troca de favores, sejam elas imediatas ou futuras. Caso que, se ocorrer, ensejará o(s) responsável(eis) às culminações disciplinares e/ou legais aplicáveis, sendo certo tratar-se de uma falta ética de natureza grave.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

## e) Patrocínios

Patrocínio compreende apoio financeiro concedido a projetos de iniciativa de terceiros, com objetivo de divulgar atuação, fortalecer conceito, agregar valor à marca, incrementar vendas, gerar reconhecimento ou ampliar relacionamento do patrocinador com seus públicos de interesse.

Os patrocínios deverão ocorrer priorizando instituições que promovam a cultura de probidade e integridade mercadológica, sendo papel da **EPS** fomentar ideais de governança corporativa.

Admitir-se-ão patrocínios a eventos ligados aos ramos de atuação da empresa, sendo destacado sempre a necessidade de uma atuação em conformidade. Para assegurar o cumprimento dos parâmetros legais, a Área de Compliance deve também atuar de modo preventivo, investigando e emitindo parecer favorável.

Não existindo ou havendo inviabilidade de beneficiar prioritariamente instituições de difusão da cultura de probidade e integridade mercadológica, poderão os patrocínios ser destinados a projetos sociais, instituições ligadas ao ramo da educação, cultura ou tecnologia.

A **EPS** não admitirá qualquer tipo de patrocínio com intenção de troca de favores, sejam elas imediatas ou futuras. Caso que, se ocorrer, ensejará o(s) responsável(eis) às culminações disciplinares e/ou legais aplicáveis, sendo certo tratar-se de uma falta ética de natureza grave.

## f) Registros e controles contábeis

A **EPS** tem obrigação de manter em seus livros e registros contábeis, de forma clara e fidedigna, todos os pagamentos, transações, contratos e atos contábeis em geral, efetivamente ocorridos, de modo a espelhar com precisão a realidade.

Sempre que necessário, os registros devem ser disponibilizados à Área de Compliance, para que exerça fiscalização e controle, em cumprimento ao princípio da fidedignidade, disponibilizando-os ao monitoramento do Compliance Officer e à auditoria (interna ou externa).

Contas não declaradas ou não especificadas na contabilidade, seja qual for a finalidade, são terminantemente proibidas. Bem como a prática de lavagem de dinheiro, simulações ou fontes ilegais, sendo repudiado qualquer indício de tais condutas, podendo inclusive


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

serem levadas as autoridades competentes para investigação dos responsáveis pelas práticas criminosas.

## 6. CAPÍTULO VI - CONCORRÊNCIA

A preservação da livre concorrência garante que os consumidores tenham acesso a bens e serviços com a melhor qualidade e menor preço possíveis, obrigando as empresas a investirem continuamente na qualidade de seus produtos e na eficiência de seus processos produtivos. A limitação da concorrência tem efeitos negativos não só sobre os consumidores, mas, também, sobre toda a economia, que deixa de funcionar de maneira eficiente.

A concorrência legal, é praticada e incentivada pela **EPS**. Para que ocorra de forma saudável, a empresa determina conhecimento e cumprimento da Lei de Defesa da Concorrência (LDC), nº 12.529, de 2011, em todas as suas frentes de atuação; sendo proibida qualquer prática que configure infração contrária à ordem econômica.

Todas as condutas praticadas, devem ser norteadas pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

Qualquer contato com concorrentes que trate de propostas ou negociações em curso na empresa, será terminantemente proibido. Devendo o colaborador reportar-se ao Compliance Officer através do canal de denúncia, ainda que diante de mera desconfiança.

Em caso de dúvidas quanto ao fiel cumprimento da LDC, o compliance officer e o setor jurídico estão inteiramente à disposição para sanar quaisquer questionamentos do modo como se deve operar em possíveis casos que firam a livre concorrência.

## 7. CAPÍTULO VII - FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS

Enquadra-se como **fornecedor** toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, inclusive entes despersonalizados, que desenvolvam atividade de produção montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

**Parceiro comercial** é quem age em nome das empresas que o contratam. Exemplo: intermediários, revendedores, distribuidores, despachantes, advogados, consorciados, entre outras entidades podem ser considerados nessa classe.

Assim como os colaboradores da **EPS**, todos os seus fornecedores e parceiros comerciais devem partilhar das determinações deste Código de Conduta, bem como da Política de Conduta de Terceiros e de Combate à Fraude e Corrupção.

Não será tolerada qualquer conduta anticoncorrencial praticada por fornecedores ou parceiros comerciais, o que poderá, inclusive, ensejar rescisão contratual e/ou aplicação de multa pela mácula direta à imagem do grupo.

Os contratos da **EPS** devem conter, portanto, cláusulas de Compliance, com o intuito de informar a obrigatoriedade e a possibilidade de rescisão. O que se recomenda ser reforçado também por meio de e-mails, circulares, cartas, entre outros.

No tocante a fornecedores ou parceiros pessoas jurídicas, espera-se que também tenham boas práticas de condutas, orientadas pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico; além de incentivo a inserção na força de trabalho, não podendo admitir diferenciação de gênero.

## 8. CAPÍTULO VIII - DILIGÊNCIAS PRÉVIAS

Toda relação com terceiros envolvendo a **EPS** deve preceder de detalhada pesquisa a respeito do histórico da outra parte, abrangendo práticas comerciais, estrutura administrativa e societária, eventual envolvimento em práticas comerciais obscuras ou ilegais, transparência em suas transações, relacionamentos com autoridades públicas ou pessoas politicamente expostas, adoção aos princípios éticos e morais valorizados por esta empresa, entre outros.

Em razão do princípio da dupla diligência, os setores de contratação e a Área de Compliance devem estar alinhados, submetendo aqueles que transacionem com a empresa às diligências prévias às contratações, com o intuito de averiguar se a relação acarretará em riscos de integridade.

A situação de risco pode ser identificada quando conclui-se que a outra parte não pratica conduta ética, portanto, destoando dos valores de integridade adotados e praticados pela


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

empresa. Nesse caso, a Área de Compliance é responsável pela construção dos procedimentos necessários a cada avaliação, devendo ser executado pelos demais setores responsáveis.

A reprovação na avaliação desses riscos deve ser decisiva para a continuidade da contratação. Podendo a Área de Compliance, no entanto, mensurar o risco e ofertar (aos casos com menor potencial ofensivo) a oportunidade da outra parte se adequar e também formalizar suas políticas de integridade. A situação é excepcional, devendo ser aplicada apenas aos casos mais brandos, conforme avaliação do profissional de Compliance (responsável por quantificar um tempo razoável para ajuste e conferir se a outra parte realmente adequou-se).

A **EPS** entende a hipótese válida, vez que promove a pulverização da cultura ética no mercado. Todavia, tem ciência que deve assim proceder apenas em casos com menor intensidade de risco de integridade. Aos casos que se identifique maior risco, a empresa deve classificar como "*red flag*", significando situação em que a tratativa será finalizada.

O rompimento de contratos com outras empresas que praticam condutas ilegais ou antiéticas, especialmente de fraude ou corrupção, ou ainda que não demonstrem respeito a integridade, é imperioso, por isso, os contratos da **EPS** deverão conter cláusulas específicas nesse sentido.

Obviamente as empresas que detenham programas de Compliance são melhores avaliadas. Para avaliação da Área de Compliance, são analisados critérios claros, transparentes, imparciais e compatíveis com as características dos agentes e do negócio. Devendo o posicionamento do Compliance Officer ser exarado de forma técnica e objetiva em formato de parecer.

## 9. CAPÍTULO IX - CONTROLE INTERNO

Em razão do princípio da fidedignidade, a **EPS** deve manter registradas todas as evidências de suas relações comerciais, por meio de relatórios dos contratos firmados, de forma clara e completa, com o intuito, inclusive, de impedir custos não autorizados pelo gestor, que deve sempre autorizar os gastos previamente.

Os documentos sujeitos a registro serão todos aqueles que relatem um ganho ou gasto financeiro, incluindo ainda as despesas internas, com pessoal e administração da empresa.

Os registros orçamentários da empresa deverão conter todas as formas de retirada, até mesmo as que contemplem gastos pontuais, como custeio de viagens de trabalhos ou eventos corporativos, regulamentados por procedimentos internos.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

O procedimento instituído por normativos internos, o qual determinou preenchimento de formulário específico e autorização de custos anteriores a eventos ou viagens é de utilização obrigatória a todos os colaboradores, independente do cargo ou função. Sendo certo que, despesas que não estejam em conformidade com o procedimento padrão serão reprovadas, logo não reembolsadas.

Os registros descritos nesse tópico, de igual forma, devem estar à disposição do Compliance Officer, que será responsável por atestar ou não sua regularidade, bem como auditá-los, quando necessário. Cabendo ainda à Área de Compliance desenvolver novos procedimentos de controle, bem como atualizar os existentes, buscando evolução e melhoria.

### a) Informações confidenciais e segurança da informação

A **EPS** respeita o sigilo de informações sobre clientes, contratos, fornecedores, parceiros e colaboradores. Dessa forma, não divulga e nem permite divulgação (por meio de qualquer colaborador ou parceiro) de dados, sejam eles de cunho pessoal ou das relações de negócio, tarifas praticadas ou qualquer informação pertinente às operações da empresa, sem expressa autorização de sua diretoria.

As informações referentes à estrutura de atuação da empresa, de igual modo, são sigilosas e, portanto, não podem ser transmitidas a terceiros sem a prévia autorização por escrito e assinada pelo responsável. É o caso de: relatórios financeiros, modo de execução do serviço, criação, lucro, cartela de clientes e demais informações confidenciais; as quais deverão ser mantidas em sigilo mesmo com o término das relações vigentes (entre empresas ou quanto ao vínculo empregatício/de trabalho/de parceria), sob pena de culminação das sanções legais previstas.

A utilização de dados pessoais no sistema da empresa, como nome, número de RG, CPF, endereço, etc., serão manipuladas apenas mediante autorização escrita de seus titulares, o quais deverão ter livre acesso, destinando-as única e exclusivamente à finalidade necessária à execução do negócio.

A alta gestão tem compromisso, tal qual todos os demais funcionários, em manter sigilosas essas informações, não as repassando, detendo cuidado quanto ao seu armazenamento e orientando seus colaboradores quanto ao padrão de tratamento adequado desses dados.

Espera-se, de igual modo, que os parceiros comerciais da **EPS** também se comprometam a manter sigilo quanto as informações obtidas através da relação, firmando


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

compromisso de não divulga-las ou repassa-las, franqueando o acesso apenas aos seus funcionários, nos limites necessários para a execução do que for contratado. Caso exista comprovação de que foram repassados dados sem a prévia autorização, o ato deverá ser apurado, podendo até mesmo gerar sanção contratual cabível.

### b) Marca e Imagem

Apenas será permitido o uso da marca, logo, imagem da **EPS** em qualquer material externo, após prévia análise e autorização da área de comunicação Interna da empresa.

### c) Uso da propriedade intelectual

Todos os trabalhos de natureza intelectual e o conjunto de informações estratégicas gerados pelos colaboradores da **EPS** no exercício de suas funções, são de propriedade exclusiva da empresa, cabendo ao colaborador tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a qual venha a ter acesso.

A **EPS** expressamente não permite que tais informações sejam divulgadas, exceto mediante autorização de sua diretoria, por escrito.

Informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais podem ser fornecidas, mas apenas após considerar se serão tratadas confidencialmente e após serem certificadas as medidas adequadas à proteção de sua confidencialidade, com a ajuda da nossa assessoria jurídica.

## 10. CAPÍTULO X - SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

No exercício de suas atividades, a **EPS** compromete-se a exercê-las cumprindo a legislação trabalhista, ambiental e sanitária, tendo como compromisso a preservação dos recursos naturais, promovendo atividades capazes de preservar a integridade física de seus colaboradores, o meio ambiente e disseminar a cultura de preservação ambiental, buscando conscientizar seus colaboradores e demais parceiros.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

A todos que trabalham na **EPS**, será garantido um ambiente seguro, adequado, higiênico, saudável e propício ao desempenho das atividades de forma tranquila e em conformidade com a lei (normas internas e externas).

A empresa preza também pelo descarte adequado de resíduos, além de um consumo racional; sendo papel de cada um promover esforços para a manutenção de um meio ambiente salutar.

Em relação a diversidade e inclusão, esta empresa possui pleno conhecimento de que um ambiente interno diverso é fundamental para o desenvolvimento de ideias inovadoras e plurais.

A diversidade pode ser definida como um conjunto de diferenças e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas, segundo seu gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade ou deficiência.

Já a inclusão refere-se ao conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais.

Os referidos conceitos são essenciais para que estas empresas possam promover um ambiente interno com diferentes pensamentos, etnias, culturas e opiniões, garantindo a pluralidade de ideias e tornando o ambiente de trabalho um lugar mais democrático, razão pela qual a **EPS** se compromete a não apenas cumprir cotas determinadas pela Lei, mas também promover a inclusão e diversidade em seus quadros de colaboradores.

O processo de inclusão e diversidade fica diretamente atrelado ao setor de RH, razão pela qual, ao entrevistar novos colaboradores, o referido setor deve se ater principalmente aos conceitos de diversidade e inclusão, podendo o setor de compliance ser consultado em caso de dúvidas.

## 11. CAPÍTULO XI - INSTÂNCIA INTERNA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE

Ao implementar o programa de Compliance, a **EPS** comprometeu-se com uma atuação dentro da conformidade legal e ética, prometendo ainda disseminar a nova cultura a ser parceiros comerciais e colaboradores.

A empresa leva a sério esse compromisso e conta com um setor específico de Compliance, o Comitê de Ética, formado pela alta administração, por um compliance interno e um


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

por compliance externo, autônomo e independente, sendo sua estrutura melhor explicada no documento *"Manual de compliance – Estrutura e Funcionamento do programa de integridade".*

O Compliance Officer tem comunicação direta e ininterrupta com todos que compõem a empresa, o que pode ser feito principalmente através do e-mail **integridade@santiagoac.adv.br** ou do canal de denúncias. Tudo isso foi pensado para garantir maior imparcialidade e técnica no atendimento às demandas de conformidade da empresa.

Dessa forma, a Área de Compliance conta com orçamento próprio e atuação que se complementa pelo assessoramento do Comitê de Compliance, formado por membros da **EPS**, com regulamento próprio; e ainda pelo compliance officer interno, cargo que deve ser ocupado por funcionário com reputação ilibada.

A Área de Compliance é responsável por tornar efetiva as regras instituídas neste Código e participar na execução de outras políticas relacionadas. Periodicamente, deve realizar ações para garantir que os colaboradores da empresa permaneçam em frequente contato com o conteúdo e as condutas exigidas, através de comunicados, palestras, workshop e demais meios que devem ser utilizados para continuidade e fomento da cultura ética.

O Compliance Officer Externo e o compliance interno, responsabilizam-se também pelo funcionamento do Canal de Denúncias, promovendo o tratamento das ocorrências no formato padronizado e igualitário.

Cabe à Área de Compliance como um todo uma atuação interdisciplinar, abrangendo todos os setores da empresa, buscando o fortalecimento e o funcionamento dos sistemas de controle interno, procurando mitigar os riscos de envolvimento em situações de fraude, corrupção e demais condutas antiéticas.

## 12. CAPÍTULO XII - CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **EPS** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal deve ser sempre incentivada pela empresa, através de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores, quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta indevida, como o oferecimento de vantagens, envolvimento em esquemas que promovam benefícios indevidos, propina, etc., deve


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

imediatamente reportar-se à Área de Compliance, através do canal de denúncias: https://santiagocompliance.com.br/integridade/eps-engenharia-projetos-e-servicos, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 3201 – 9266.**

É fundamental que a utilização do canal de denúncias seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros. Sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis àquele que usar de má-fé.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, obedecendo sempre os princípios da presunção da inocência, impessoalidade, imparcialidade, sigilo e respeito pelo Compliance. Ao final do procedimento de investigação, o resultado será divulgado apenas para o comitê de ética, que, em conjunto, decidirá o que deverá ser feito.

Frisa-se que, durante a apuração, sendo grave a acusação e se confirmada, os funcionários e terceiros podem sofrer as medidas disciplinares descritas no capitulo 13.

## 13. CAPÍTULO XIII - MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao presente Código, bem como às políticas internas da **EPS** ou à legislação brasileira em vigor, sujeitará os responsáveis à medidas disciplinares, podendo ser:

I. **Advertência;**
II. **Suspensão;**
III. **Dispensa por justa causa ao empregado;**
IV. **Rescisão contratual;**
V. **Multas;**
VI. **Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, apenas exemplificativo e em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, sendo garantido ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa.

Independente das consequências disciplinares, e por meio de decisão conjunta, as denúncias poderão, após apuradas, ser objeto de representações perante o Ministério Público, Tribunal de Contas, Conselho Administrativo de Defesa Econômica e Receita Federal, bem como demais medidas legais, caso consideradas pertinentes.


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

A Área de Compliance, conjuntamente com o Setor responsável, poderá desenvolver um rol das principais condutas antiéticas identificadas ou previstas, devendo transformar a coleta em uma política específica, no intuito de nortear a aplicação das medidas disciplinares.

## 14. CAPÍTULO XIV - AUDITORIAS

Para averiguar o conhecimento e cumprimento deste Código, serão feitas auditorias, através de entrevistas com os colaboradores, análise de procedimentos e registros e relatos, entre outras formas de averiguação; devendo o presente instrumento tornar-se parte integrante do dia a dia da **EPS** e de seus colaboradores.

Auditorias externas também poderão ocorrer para averiguação de conformidade da empresa.

O compliance officer externo, como é formado por um corpo jurídico de advogados, pautado no Provimento nº 188/2018 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, possui prerrogativa para a "*realização de diligências investigatórias para instrução em procedimentos administrativos e judiciais.*"


#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

## 15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética é o documento principal e faz parte do projeto de Compliance da **EPS**. Elaborado para o colaborador e quaisquer outros que venham a interagir com a empresa.

O Código funciona como um verdadeiro guia que norteará a conduta esperada pela **EPS** para promover integridade, através das mais diversas oportunidades presentes no cotidiano de cada um. Além de servir para pautar a melhor forma de agir, diante de situações de possível risco à integridade.

O documento deve, portanto, ser conhecido por todos que compõem a **EPS**, sendo aplicado e rigidamente cobrado a todos, independentemente de grau ou hierarquia; devendo também ter seu conteúdo informado a quaisquer terceiros que tenham, ou pretendam ter, negócios com a empresa, para que saibam os valores e princípios adotados, os quais também devem compartilhar.

**O programa de Compliance da EPS é contínuo e, por isso, não deve parar de crescer. Sendo papel de cada um buscar essa evolução, que significará ganho para TODOS.**

A intenção com a implementação deste programa de Compliance é criar uma cultura ÉTICA entre todos os nossos colaboradores, para então nos tornarmos um grupo cada vez mais consciente e de caráter ilibado.

Assinatura eletrônica

_____

**Alexandre Abreu**
**CEO**



#1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

# Comprovante de Assinatura Eletrônica

contraktor

Datas e horários baseados no fuso horário (GMT -3:00) em Brasília, Brasil
**Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)**
Certificado de assinatura gerado em 23/10/2023 às 09:53:54 (GMT -3:00)

1. Código de conduta ética - EPS

ID única do documento: #1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a

Hash do documento original (SHA256): 946a06e5d6d73deb0d9f75fb3902589920c78ae78b743f1c4f34254ea3dda54a

Este Log é exclusivo ao documento número #1af44b0e-0d41-4da2-b0a3-596ac568899a e deve ser considerado parte do mesmo, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso.

## Assinaturas (4)

- Alexandre Abreu (Participante)
  Assinou em 24/10/2023 às 08:57:29 (GMT -3:00)
- Rafael Silva Melão (Participante)
  Assinou em 24/10/2023 às 11:47:42 (GMT -3:00)
- Raphael Montagnon  (Participante)
  Assinou em 25/10/2023 às 16:05:36 (GMT -3:00)
- Nilson Lacerda Wanderlei (Participante)
  Assinou em 24/10/2023 às 13:42:35 (GMT -3:00)

## Histórico completo

| Data e hora | Evento |
|---|---|
| 23/10/2023 às 09:53:54 (GMT -3:00) | Millena Rabelo solicitou as assinaturas. |
| 24/10/2023 às 08:57:29 (GMT -3:00) | Alexandre Abreu (Autenticação: e-mail alexandre.abreu@eps.eng.br; IP: 164.163.2.2) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em https://verificador.contraktor.com.br. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2. |

| Data e hora | Evento |
| --- | --- |
| 24/10/2023 às 11:47:42 (GMT -3:00) | Rafael Silva Melão (Autenticação: e-mail rafael@melaoadvogados.com.br; IP: 164.163.2.2) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em https://verificador.contraktor.com.br. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2. |
| 24/10/2023 às 13:42:35 (GMT -3:00) | Nilson Lacerda Wanderlei (Autenticação: e-mail nilson.wanderlei@eps.eng.br; IP: 189.6.9.173) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em https://verificador.contraktor.com.br. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2. |
| 25/10/2023 às 16:05:36 (GMT -3:00) | Raphael Montagnon (Autenticação: e-mail raphael@santiagoac.adv.br; IP: 177.96.218.190) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em https://verificador.contraktor.com.br. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2. |