



COMPLIANCE
CÓDIGO DE CONDUTA
(Versão Resumida)

CÓDIGO: EPS.CMP.CC02

REVISÃO: 00

DATA: 26/09/2023

EPS – ENGENHARIA PROJETOS E SERVIÇOS

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA – Versão resumida
PROGRAMA DE COMPLIANCE

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

RESUMO

A **EPS** é uma empresa que leva muito a sério a ética e a integridade, razão pela qual possui um programa de compliance completo e voltado ao fiel cumprimento da legislação e dos valores éticos e morais que orientam a atuação desta empresa.

O presente documento é uma versão resumida do Código de Ética e aborda, de forma resumida, alguns dos principais temas do código de conduta ética.

Recomendamos que, em complemento a esta leitura, seja acessado também o site da empresa: <https://www.eps.eng.br/>, onde estão disponíveis as versões completas deste código de ética e dos demais guias e políticas que compõem o programa de compliance da **EPS**.

Sumário

| | |
|--|----|
| 1. PRINCÍPIOS ÉTICOS..... | 4 |
| a) PRINCÍPIOS ÉTICOS INDIVIDUAIS..... | 4 |
| b) PRINCÍPIOS ÉTICOS COLETIVOS..... | 4 |
| 2. ATUAÇÃO DOS COLABORADORES..... | 5 |
| a) SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO | 6 |
| b) ASSÉDIO NO AMBIENTE INTERNO | 7 |
| 3. CAPÍTULO V - COMBATE À CORRUPÇÃO..... | 8 |
| a) Da prevenção de conflito de interesses | 8 |
| b) Proibição de aceitar benefícios | 9 |
| c) Contratos públicos e privados | 9 |
| d) Doações | 9 |
| e) Patrocínios..... | 10 |
| 4. FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS..... | 10 |
| 5. CONTROLE INTERNO..... | 11 |
| a) Informações confidenciais e segurança da informação..... | 11 |
| 6. SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO | 11 |
| 7. INSTÂNCIA INTERNA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE..... | 12 |
| 8. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO..... | 13 |
| 9. MEDIDAS DISCIPLINARES..... | 14 |
| 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 15 |

1. 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. Dedicção 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;

- 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. 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.

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:

- 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

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.

A **EPS** possui uma política específica sobre assédio moral e sexual que deve ser consultada no site da empresa para maiores esclarecimentos.

3. 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.

Corrupção é algo amplo e pode ser definido 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.

a) Da prevenção de conflito de interesses

O conflito de interesses é caracterizado quando o colaborador, ente da alta administração ou parceiro comercial, age para atingir interesses particulares, contrários aos interesses da empresa ou que possam causar qualquer tipo de dano a **EPS**.

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.

A **EPS** possui política específica sobre o tema, que pode ser consultada no site da empresa.

c) Contratos públicos e privados

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.

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** possui política específica sobre o tema, que pode ser consultada no site da empresa.

e) Patrocínios

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.

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.

4. 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.

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.

5. 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.

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.

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.

6. 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.

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.

7. INSTÂNCIA INTERNA DE COMPLIANCE E 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.

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

O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, sendo divulgado apenas para os envolvidos e durante uma possível investigação.

O canal pode ser acessado pelo QR code:



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.

9. 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.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética é o documento principal e faz parte do projeto de Compliance da **EPS**. Esta versão apresenta apenas alguns pontos do programa de compliance, para maiores detalhes recomendamos que seja lido o código de ética completo, bem como as políticas disponíveis no site da empresa: <https://www.eps.eng.br/>.

Assinatura eletrônica

Alexandre Abreu
CEO



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 09:56:21 (GMT -3:00)

1.1 Código de conduta ética - EPS - VERSÃO RESUMIDA

ID única do documento: #4ba5fe59-2922-42a4-9563-c23a025a985f

Hash do documento original (SHA256): 1505048ea9f2fb4f0fe6fccc5d5c0b355c7b9e38880e6dac90b72c90ed1f6009

Este Log é exclusivo ao documento número #4ba5fe59-2922-42a4-9563-c23a025a985f e deve ser considerado parte do mesmo, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso.

Assinaturas (4)

- ✓ **Nilson Lacerda Wanderlei (Participante)**
Assinou em 24/10/2023 às 13:42:02 (GMT -3:00)
- ✓ **Raphael Montagnon (Participante)**
Assinou em 23/10/2023 às 09:57:38 (GMT -3:00)
- ✓ **Rafael Silva Melão (Participante)**
Assinou em 23/10/2023 às 10:05:20 (GMT -3:00)
- ✓ **Alexandre Abreu (Participante)**
Assinou em 24/10/2023 às 08:56:58 (GMT -3:00)

Histórico completo

| Data e hora | Evento |
|---------------------------------------|---|
| 23/10/2023 às 09:56:22 (GMT -3:00) | Millena Rabelo solicitou as assinaturas. |
| 23/10/2023 às 10:05:20 (GMT -3:00) | Rafael Silva Melão (Autenticação: e-mail rafael@meloadvogados.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. |

Data e hora

23/10/2023 às 09:57:38
(GMT -3:00)

Evento

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.

24/10/2023 às 08:56:58
(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.

24/10/2023 às 13:42:02
(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.