Seven.

SOMOS CONFIANÇA E PRODUTIVIDADE

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Programa de Compliance

COMPLIANCE

Aprovação

Nome	Posição
Alexandre Abreu	CEO

Revisão

Nome	Posição
Ludmila Andrade	Assistente SGI
Juliana Antunes	Analista de Compliance
Santiago Compliance	Compliance Officer Externo

Verificação

Nome	Posição
Cleidiane Comitra	Gerente SGI
Nilson Wanderley	Controller

Classificação

EPS.CMP.CC01 Revisão: 01 Data: 06/08/2026

SUMÁRIO

RESUMO 4
APRESENTAÇÃO 5
APLICAÇÃO 5
INTRODUÇÃO 5
1. CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS ÉTICOS 6
2. CAPÍTULO II – ATUAÇÃO DOS COLABORADORES 8
3. CAPÍTULO III – ATUAÇÃO DA ALTA GESTÃO 10
4. CAPÍTULO IV – ADMISSÃO DE COLABORADORES E PESSOAS NA ALTA GESTÃO 13
5. CAPÍTULO V – COMBATE À CORRUPÇÃO E CONDUTAS DE IMPROBIDADE 14
6. CAPÍTULO VI – CONCORRÊNCIA 17
7. CAPÍTULO VII – FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAS 18
8. CAPÍTULO VIII – DILIGÊNCIA PRÉVIAS 19
9. CAPÍTULO IX – CONTROLE INTERNO 20
10. CAPÍTULO X – SAÚDE E SEGURANÇA, LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO, PREVENÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO INFANTIL, MEIO AMBIENTE,DIVERSIDADE E INCLUSÃO 22
11. CAPÍTULO XI – INSTÂNCIA INTERNA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE 23
12. CAPÍTULO XII – CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO 24
13. CAPÍTULO XIII – MEDIDAS DISCIPLINARES 25
14. CAPÍTULO XIV – AUDITORIAS 25
15. CONSIDERAÇÕES FINAIS 26
16. HISTÓRICO DE REVISÃO 27

RESUMO

A **EPS**, implementou seu Programa de Compliance com a finalidade de poder garantir que sua atuação ocorra apenas 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.

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 os 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 ou hierarquia.

APLICAÇÃO

Consciente de seu papel social e da importância de estabelecer padrões éticos para a condução das relações internas e externas envolvendo a empresa, a **EPS** instituiu seu programa de ética e Compliance, que possui como documento máximo o presente Código de Conduta Ética, sendo este um verdadeiro manual para seus colaboradores.

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

INTRODUÇÃO

Embora sempre tenha havido uma grande preocupação da **EPS** para que sua atuação no mercado ocorresse apenas dentro dos limites legais, a empresa não podia garantir que 100% de seus empregados e parceiros 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 uma conduta aprovada pela grande maioria, todo o time estaria sujeito a sofrer as consequências daquele ato e a imagem da empresa, conquistada com árduos esforços de um

trabalho sério e duradouro, poderia ser exposta em razão de uma conduta praticada individualmente.

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

Por meio 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 relações comerciais. 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 ligação.

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, corrupção, discriminação, preconceito ou qualquer outra ação antiética ou ilegal que possa envolver a empresa e seus colaboradores**.

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

A participação de cada colaborador 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.**

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 individuais:

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 se conscientize quanto à prática das seguintes condutas:

I. Responsabilidade no relacionamento com pessoas e com bens de terceiros;
II. Zelo quanto às tarefas assumidas;
III. Dedicação e capacitação constantes;
IV. Confidencialidade quanto às informações sigilosas corporativas e de terceiros;
V. Imparcialidade nas avaliações e julgamentos;
VI. Respeito a quaisquer diferenças pessoais, sejam de cunho social, cultural, de orientação sexual, religiosa, de gênero, raça, etc.;
VII. Excelência no atendimento ao público;
VIII. Compromisso com atitudes legais, justas e éticas.

b) Princípios éticos coletivos

Além dos princípios éticos individuais, a empresa em si possui princípios coletivos, harmônicos com os princípios individuais e humanos, complementando-os, podendo ser enumerados da seguinte forma:

I. **Comprometimento:** todos da empresa, sem exclusão de qualquer membro, 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 e 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 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 fiéis 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 a imediata interrupção de qualquer atividade ilegal.

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

Autonomia: o setor de Compliance deve estar vinculado a todas as atividades da empresa, atuando de forma autônoma e independente, monitorando os riscos e emitindo concordância ou discordância em relação às situações que envolvam a **EPS** e seus colaboradores, garantido a seus membros proteção total contra punições arbitrárias.

2. CAPÍTULO II – ATUAÇÃO DOS COLABORADORES

Na **EPS,** todos os colaboradores, de absolutamente **todos os níveis hierárquicos**, devem estar compromissados com os valores éticos individuais e coletivos 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 ou 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, são padrões da **EPS,** exigidos de 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, a rescisões contratuais com possibilidade de incidência de multas**. Isto, sem qualquer prejuízo às consequências legais aplicáveis.

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 de qualquer outra natureza), não serão aceitas.

O uso de bebidas alcoólicas, drogas ou substâncias que possam alterar ou causar desvio de comportamento durante a jornada ou no ambiente de trabalho é totalmente proibido, assim como portar ou utilizar armas de qualquer espécie nas dependências da empresa, salvo nos casos autorizados por lei e em relação aos funcionários que sejam autorizados a portar tais armas.

A **EPS** compromete-se expressamente com uma postura de conformidade e legalidade, sendo que as condutas dos funcionários estarão sujeitas à verificação por parte do setor de compliance sempre que for necessário.

a) Sobre o Ambiente de Trabalho e 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.

A cortesia, a consideração e o respeito mútuo preservam a imagem profissional de cada um dos colaboradores e estimulam 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 por meio 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 as diferenças dos colegas de trabalho para criar 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, a exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos.

b) Assédio no Ambiente Interno

c) 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.

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

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

f) 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 à apuração e ao encerramento imediato das atitudes antiéticas, sendo possível a punição do agressor de acordo com o disposto no Capítulo XIII deste Código.

g) Assim, **desqualificar, desrespeitar, afetar a honra, intimidar, ameaçar, coagir, discriminar e assediar moral e sexualmente** são condutas totalmente reprováveis por esta empresa, sendo de suma importância a comunicação em qualquer um destes casos, seja por meio do canal de denúncias, site, *e-mail* ou telefone contidos no site da empresa e descritos no Capítulo XII deste Código.

3. CAPÍTULO III – ATUAÇÃO DA ALTA GESTÃO

No modelo adotado pela **EPS,** a alta gestão compromete-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, tem 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 conduta.

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

a) **Esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, 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, por meio 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.**

Percebe-se que o compromisso da Alta Gestão 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 Ética será convocado para realizar 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 a 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:

- exercer, direta ou indiretamente, influência sobre colaboradores ou a alta direção da **EPS,** capaz de nortear a 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 e 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 a tomada de 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 cada caso.

4. CAPÍTULO IV – ADMISSÃO DE COLABORADORES E PESSOAS NA ALTA GESTÃO

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 as contratações de pessoas que não compartilhem dos mesmos valores, destoando do ambiente de mútuo respeito, transparência e integridade valorizados pelo grupo.

Quando dos processos seletivos, o setor de Recursos Humanos deve fazer uso de pesquisas e questionários, a fim de avaliar o comprometimento com a integridade e o perfil pessoal, adotando um sistema de pesquisas acerca do candidato, averiguando se ele tem envolvimento em casos de fraude, corrupção, nepotismo ou demais condutas ilegais ou imorais, ou seja, realizando um processo de *Due Diligence* do candidato, desde que seja garantido o princípio da não discriminação.

Para a concretização dessa pesquisa prévia, **é obrigatória a utilização do Questionário de Compliance para Admissão de novos funcionários**, devendo os resultados fora do padrão serem direcionados ao Setor 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 vinculadas 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 etc.), bem como a vinculação com órgãos/entidades públicas, deve ser considerada e avaliada pelo Setor 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 conter, no processo de seleção, a autorização expressa do Setor de Compliance, que avaliará se há riscos à integridade e qual o percentual deles.

5. CAPÍTULO V – COMBATE À CORRUPÇÃO E CONDUTAS DE IMPROBIDADE

Os colaboradores da **EPS** recebem constantes treinamentos de Compliance, objetivando não apenas que não pratiquem atos de corrupção ou improbidade, mas que também **denunciem eventuais oferecimentos de vantagens indevidas**.

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

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 dar-se com atrativos pautados **apenas na qualidade da prestação do serviço e em sua precificação**. É, 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 tráfico de influência; o que se estende 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, independentemente de seu nível hierárquico, ou o parceiro comercial, age para atingir interesses particulares, contrários aos interesses da empresa ou que possam causar qualquer tipo de dano à **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 tráfico de influência e troca de favores.

Quem eventualmente for exposto a esse tipo de situação, deve negá-los de imediato

e, ainda, reportar o fato ao Setor de Compliance, preferencialmente utilizando o meio próprio para tal, o anal de Denúncias, ou por qualquer outro meio, caso o canal de denúncias não esteja ao alcance no momento, 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 também o risco à integridade e avaliando, por meio de seu Setor de Compliance, a aplicação de penalidades disciplinares ou legais aos envolvidos.

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

I. Não ter valor comercial, ou seja, ser 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 ser inferior a 12 (doze) meses; e
III. Ter caráter geral e, portanto, não se destinar a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa.

Brindes oferecidos a agentes públicos não podem ultrapassar o valor estabelecido pela Comissão de Ética Pública (CEP), **que atualmente 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 o recebimento ocorra mesmo assim e seja impossível a devolução, a empresa poderá promover sorteio do item (em procedimento transparente, com ampla participação isonômica de todos, desde que o ato seja aprovado pelo Setor de Compliance) ou encaminhá-lo para doação a instituições de caridade.

c) Contratos públicos e privados

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

Independente de as contratações serem realizadas com a Administração Pública ou no meio privado, é certo que devem sempre levar em conta as expectativas da contratante e o fiel cumprimento de tudo o 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 princípios de negociação já destacados, respeitando a conformidade legal e, principalmente, os limites das leis que regem as licitações, comprometendo-se, ainda, a apenas participar de procedimentos licitatórios para os quais detém plena capacidade e *know-how*.

d) Doação

Para o processo de doações que eventualmente sejam feitas pela **EPS,** o Setor 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, o Setor 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 o intuito de troca de favores, sejam eles imediatos ou futuros. Essa conduta, caso ocorra, sujeitará o(s) responsável(eis) às culminações disciplinares e/ou legais aplicáveis, sendo certo que trata de uma falta ética de natureza grave.

e) Patrocínio

O patrocínio compreende o apoio financeiro concedido a projetos de iniciativa de terceiros, com o objetivo de divulgar a atuação, fortalecer o conceito, agregar valor à marca, incrementar vendas, gerar reconhecimento ou ampliar o 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 destacada sempre a necessidade de uma atuação em conformidade. Para assegurar o cumprimento dos parâmetros legais, o Setor de Compliance deve também atuar de modo

preventivo, investigando e emitindo parecer favorável ou não à concessão.

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 ou instituições ligadas ao ramo da educação, cultura ou tecnologia.

A **EPS** não admitirá qualquer tipo de patrocínio com o intuito de troca de favores, sejam elas imediatos ou futuros. Essa conduta, caso corra, sujeitará o(s) responsável(eis) às cominações disciplinares e/ou legais aplicáveis, sendo que se trata 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 realizados, de modo a espelhar com precisão a sua realidade.

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

Contas não declaradas ou não especificadas na contabilidade, seja qual for a sua finalidade, são terminantemente proibidas, bem como a prática de lavagem de dinheiro, simulações ou o uso de fontes ilegais. Qualquer indício de tais condutas é repudiado, podendo inclusive, o caso ser levado às 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 ao menor preço possível, obrigando as empresas a investir 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 exige o conhecimento e o cumprimento da Lei de Defesa da Concorrência (LDC), Lei nº 12.529, de 30 de novembro 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 é terminantemente proibido, devendo o colaborador reportá-lo ao Compliance Officer por meio do canal de denúncias, ainda que esteja 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 sobre o modo como se deve operar em possíveis casos que firam a livre concorrência.

7. CAPÍTULO VII – FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAS

Enquadra-se como **fornecedor** toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, inclusive ente despersonalizado, que desenvolva 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 categoria.

Assim como os colaboradores da **EPS,** todos os fornecedores e parceiros comerciais devem compartilhar das determinações deste Código de Conduta, bem como do Código de Conduta de Fornecedores e Parceiros e da Política de Combate à Fraude, à Corrupção e aos Atos de Improbidade.

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 desta empresa.

Os contratos da **EPS** devem conter, portanto, cláusulas de compliance, com o intuito de informar a sua obrigatoriedade e a possibilidade de rescisão, o que se recomenda ser

reforçado também por meio de e-mails, circulares, comunicados, dentre outros meios de comunicação.

Não admitimos nem utilizamos mão de obra infantil e não adquirimos produtos ou serviços de fornecedores que comprovadamente pratiquem este tipo de conduta, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições desumanas de trabalho, análogas à escravidão.

No tocante a fornecedores ou parceiros pessoas jurídicas, espera-se que também tenham boas práticas de conduta, 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 à inserção na força de trabalho, não podendo haver diferenciação de gênero.

8. CAPÍTULO VIII – DILIGÊNCIA PRÉVIAS

Toda relação com terceiros envolvendo a **EPS** deve ser precedida 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, adesão aos princípios éticos e morais valorizados por esta empresa, entre outros.

Em razão do princípio da *Due Diligence*, os setores de contratação e o Setor de Compliance devem estar alinhados, submetendo aqueles que transacionam com a empresa a diligências prévias antes das contratações, com o intuito de averiguar se a relação acarretará riscos à integridade.

A situação de risco pode ser identificada quando se conclui que a outra parte não pratica uma conduta ética, destoando, portanto, dos valores de integridade adotados e praticados pela empresa. Nesse caso, o Setor de Compliance é responsável pela definição dos procedimentos necessários a cada avaliação, que devem ser executados pelos demais setores responsáveis.

A reprovação na avaliação desses riscos deve ser decisiva para a não concretização da contratação, podendo o Setor de Compliance, no entanto, mensurar o risco e ofertar (aos casos com menor potencial ofensivo) a oportunidade de a outra parte se adequar e formalizar suas políticas de integridade.

A situação é excepcional, devendo ser aplicada apenas aos casos mais brandos,

conforme avaliação do profissional de Compliance (o qual será responsável por estipular um prazo razoável para ajuste e verificar se a outra parte realmente se adequou).

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 deverá autorizar previamente todos os gastos.

Os documentos sujeitos a registro serão todos aqueles que relatem 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 a trabalhos ou eventos corporativos, as quais são regulamentadas por procedimentos internos.

O procedimento instituído por normativos internos, o qual determina preenchimento de formulário específico e a prévia autorização dos custos de eventos ou viagens é de utilização obrigatória para todos os colaboradores, independentemente do cargo ou função, sendo certo que as despesas que não estejam em conformidade com o procedimento padrão serão reprovadas e, portanto, não reembolsadas.

Os registros descritos neste capítulo, 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. Cabe, ainda, ao Setor de Compliance desenvolver novos procedimentos de controle e, bem como atualizar os existentes, buscando a sua contante evolução e melhoria.

a) Informações confidenciais e segurança da informação

A **EPS** respeita o sigilo das informações sobre clientes, contratos, fornecedores, parceiros e colaboradores. Dessa forma, não divulga nem permite a 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 a 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, criações, lucro, carteira 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 cominação das sanções legais previstas.

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

A alta gestão tem o compromisso, tal qual todos os demais funcionários, de manter sigilo sobre tais informações, não as repassando, adotando 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 às informações obtidas por meio da relação, firmando o compromisso de não divulgá-las ou repassá-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 a sanção contratual cabível.

b) Marca e Imagem

Apenas será permitido o uso da marca, da logomarca ou da imagem da **EPS** em qualquer material externo após prévia análise e autorização do Setor 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 à qual venha a ter acesso.

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

Informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais podem ser fornecidas, mas apenas após se verificar se serão tratadas confidencialmente e após serem adotadas as medidas adequadas para a proteção de sua confidencialidade, com a ajuda do Setor Jurídico.

10. CAPÍTULO X – SAÚDE E SEGURANÇA, LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO, PREVENÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO INFANTIL, MEIO AMBIENTE,DIVERSIDADE E INCLUSÃO

a) Saúde e Segurança

A todos que trabalham na **EPS** será assegurado um ambiente seguro, adequado, higiênico, saudável e propício ao desempenho das atividades de forma tranquila e em conformidade com os princípios deste Código.

b) Liberdade de associação

A liberdade de associação dos trabalhadores é um direito constitucional e fundamental que permite aos indivíduos unirem-se e formarem sindicatos ou outras organizações coletivas para defender e promover seus interesses profissionais e econômicos.

A liberdade de associação fortalece a posição dos trabalhadores, promovendo a justiça social e melhorando as condições de trabalho, sendo garantida por esta empresa.

c) Prevenção ao Trabalho escravo e infantil

A prevenção ao trabalho escravo e infantil é essencial para garantir os direitos humanos e promover o desenvolvimento sustentável.

Essas formas de exploração violam gravemente a dignidade e os direitos fundamentais dos indivíduos, comprometendo sua saúde, segurança e futuro.

Tais práticas são totalmente condenadas por esta empresa e não serão aceitas, de forma alguma.

d) Meio Ambiente

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 e o meio ambiente, e disseminando a cultura de preservação ambiental, buscando conscientizar seus colaboradores e demais parceiros.

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.

e) Diversidade e inclusão

Em relação à 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 preconceito racial.

Os referidos conceitos são essenciais para que esta empresa possa 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 as cotas determinadas pela lei, mas também promover a inclusão e a diversidade em seus quadros de colaboradores.

O processo de inclusão e diversidade está 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 seus 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 *officer* interno e por um compliance *officer* externo, autônomo e independente, sendo sua estrutura mais bem 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, o Setor 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.

O Setor de Compliance é responsável por tornar efetivas as regras instituídas neste Código e participar da 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, workshops e demais meios que devem ser utilizados para a continuidade e o fomento da cultura ética.

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

Cabe ao Setor 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 e 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, por meio 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 e etc., deve imediatamente reportar à Área de Compliance, por meio 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) 99861-7198.**

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 das 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 aos princípios da presunção de 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 capítulo XIII.

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 a medidas disciplinares, podendo ser:

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

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

Independentemente 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.

O Setor 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 o cumprimento deste Código, serão feitas auditorias por meio de entrevistas com os colaboradores, análise de procedimentos, 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 a averiguação da conformidade da empresa.

O Compliance *Officer* externo, como é composto por um corpo jurídico de advogados, pautando-se 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."*

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 a integridade, por meio 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 de 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.

ALEXANDRE ABREU

CEO

16. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Autor	Descrição	Data
00	Santiago Compliance	Elaboração Inicial	26/09/2023
01	Santiago Compliance	Revisão de Informações	06/08/2026