Seven.

SOMOS CONFIANÇA E PRODUTIVIDADE



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

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.PO09 Revisão: 00 Data: 06/08/2026

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4
2. OBJETIVO 4
3. ABRANGÊNCIA 4
4. IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO E DIVERSIDADE 4
5. DEFINIÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO GLOBAL E BRASILEIRO 4
6. HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO GLOBAL E BRASILEIRO 5
7. INFLUÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS NA REPUTAÇÃO DE NOSSA EMPRESA 6
8. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO 6
9. MEDIDAS DISCIPLINARES 7
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS 8
11. HISTÓRICO DE REVISÃO 8

1. INTRODUÇÃO

A **EPS** possui um programa de integridade robusto e completo que contempla todos os pilares do compliance e da legislação brasileira.

Visando esclarecer e aprofundar a importância do respeito aos direitos humanos e seus conceitos, a presente política foi criada.

2. OBJETIVO

O objetivo desta política é conscientizar os colaboradores sobre a importância dos direitos humanos no ambiente corporativo.

3. ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **EPS**, estendendo- se também aos parceiros comerciais que tenham relação com a empresa.

4. IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS

A atuação da **EPS** é guiada, sobretudo, pelo respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Pensando nisso, vimos a necessidade de oficializar nosso apreço pelos direitos humanos, criando a presente política como forma de apresentar aos colaboradores e parceiros comerciais o conceito e o histórico do desenvolvimento dos direitos humanos.

5. DEFINIÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO GLOBAL E BRASILEIRO

O conceito de Direitos Humanos segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), é centrado na ideia de que todos os seres humanos possuem **direitos e liberdades fundamentais que devem ser garantidos e respeitados, independentemente de nacionalidade, raça, etnia, religião, gênero, idioma ou qualquer outra condição**. Esses direitos são universais, indivisíveis e interdependentes, e abrangem a **dignidade humana, a**

igualdade, a liberdade, a justiça, a segurança e a proteção contra abusos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948, é o documento central que define e promove esses direitos em âmbito global. A DUDH estabelece que os direitos humanos devem ser protegidos por lei e reconhecidos em todas as sociedades, servindo como um padrão comum para a realização de uma vida digna para todas as pessoas, em qualquer parte do mundo.

No Brasil, os Direitos Humanos são assegurados pela Constituição Federal de 1988 e por tratados internacionais ratificados pelo país. A Constituição da República, em seu artigo 5º, **garante direitos e garantias fundamentais, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, além de assegurar a proteção contra a discriminação e a violência.**

6. HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO GLOBAL E BRASILEIRO

Os Direitos Humanos têm suas raízes em diversas tradições filosóficas, religiosas e culturais ao longo da história, mas foi no século XX que se consolidaram como um conjunto universal de normas. A criação da Liga das Nações após a Primeira Guerra Mundial e, posteriormente, das Organizações das Nações Unidas (ONU) em 1945 foram marcos fundamentais na institucionalização dos Direitos Humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) estabeleceu os direitos básicos que devem ser garantidos a todos os seres humanos, inspirando a criação de outros tratados e convenções internacionais.

No Brasil, o desenvolvimento dos Direitos Humanos está intimamente ligado às lutas pela liberdade e igualdade, desde a abolição da escravidão em 1888 até a redemocratização após a ditadura militar (1964-1985). A Constituição de 1988, conhecida como "Constituição Cidadã", marcou uma nova era de proteção e promoção dos Direitos Humanos no país, com a criação de órgãos como a Secretaria Nacional de Direitos Humanos e a ratificação de importantes tratados internacionais.

7. INFLUÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS NA REPUTAÇÃO DE NOSSA EMPRESA

O respeito aos Direitos Humanos é um **pilar fundamental da responsabilidade social corporativa**. Empresas que, como a nossa, adotam práticas que protegem e promovem os Direitos Humanos são vistas como comprometidas com a ética e a sustentabilidade, o que fortalece sua reputação no mercado.

Inversamente, violações aos Direitos Humanos, tais como trabalho escravo, discriminação ou desrespeito às condições dignas de trabalho, podem causar danos irreparáveis à imagem da empresa, resultando em perda de confiança por parte dos consumidores, investidores e até dos próprios colaboradores. Por essa razão, está política é complementada por outros instrumentos normativos internos, como a **Política de Diversidade e Combate ao Trabalho Escravo e Infantil.**

Empresas que se comprometem com os Direitos Humanos tendem a atrair e reter talentos, além de estabelecer relações mais solidas com fornecedores, clientes e comunidades. Essas práticas não apenas ajudam a evitar litígios e sanções, como também contribuem para a construção de uma marca forte e confiável, proporcionando uma vantagem competitiva no mercado global.

Desta forma, infrações aos direitos humanos são TOTALMENTE reprováveis por esta empresa e serão tratadas com o máximo de rigor.

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 garantida a ausência de qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal de Denúncias deve ser constantemente 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 ilícitos, pagamento de propina, entre outras irregularidades, deve reportar o fato imediatamente ao Setor de Compliance, por meio dos canais oficiais: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 o uso do Canal de Denúncias seja pautado pela boa-fé e pela responsabilidade, não sendo admitida a sua utilização com o objetivo de satisfazer interesses pessoais, prejudicar terceiros ou afetar indevidamente a imagem de outrem. Aquele que utilizar o canal comprovadamente de má-fé estará sujeito às penalidades disciplinares e legais cabíveis.

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

O teor das denúncias será tratado pelo Setor de Compliance de forma confidencial, observando-se sempre os princípios da presunção da inocência, da impessoalidade, da imparcialidade, e do sigilo. Ao final do procedimento de apuração, o relatório de investigação será submetido ao Comitê de Ética, órgão colegiado responsável pela deliberação e tomada de medidas cabíveis.

Frisa-se que, confirmada a veracidade de denúncia grave ao término ou no decorrer da apuração, os colaboradores e terceiros envolvidos estarão sujeitos às medidas disciplinares e sanções previstas no Capítulo XIII do Código de Ética.

9. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação a presente política, sujeitará os responsáveis a 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, mas meramente exemplificativo. Em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, garantindo-se ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.

Independentemente das consequências disciplinares, as denúncias poderão, após apuradas e por decisão conjunta, ser objeto de representação perante o Ministério Público e demais órgãos competentes. Ressalta-se que a denúncia realizada no setor de *Compliance* não substitui a necessidade de registro de boletim de ocorrência pelo próprio denunciante nos casos de assédio ou importunação sexual.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Direitos Humanos integra o programa de Compliance da **EPS**. Esta política atua como um complemento ao Código de Conduta Ética, sendo aplicada com o mesmo alcance e rigor.

Portanto, o documento deve ser do conhecimento de todos os integrantes da EPS e rigorosamente cumprido por todos, independentemente de nível hierárquico. Seu conteúdo também deve ser informado a quaisquer terceiros que mantenham, ou pretendam manter, relações comerciais com a empresa, para que conheçam e compartilhem dos mesmos valores e princípios.

O programa de *Compliance* da EPS é contínuo e está em constante evolução. Cabe a cada um buscar esse aprimoramento, resultando em ganhos para todos.

A implementação deste programa visa consolidar uma cultura ética entre nossos colaboradores, fortalecendo nossa atuação como uma empresa cada vez mais consciente e de conduta ilibada.

ALEXANDRE ABREU
CEO

11. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Autor	Descrição	Data
00	Santiago Compliance	Elaboração Inicial	06/08/2026