



EPS – Engenharia, Projetos e Serviços

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA
PROGRAMA DE COMPLIANCE

BRASÍLIA
2020

CA



RESUMO

A EPS – Engenharia, Projetos e Serviços implementou o programa de Compliance, com a finalidade de poder garantir que sua atuação apenas ocorra dentro da lei 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, que possivelmente estejam presentes em sua operação. No presente documento, voltado ao colaborador, encontram-se as principais normas legais e internas adotadas pela empresa, além dos principais temas abordados pelo programa, funcionando para o leitor como um **verdadeiro manual** acerca da conduta ética que deve proceder em sua atuação profissional.

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



Sumário

APRESENTAÇÃO	4
APLICAÇÃO	45
MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA	5
MISSÃO	6
VISÃO	6
VALORES	6
INTRODUÇÃO	7
1. PRINCÍPIOS ÉTICOS INDIVIDUAIS	8
2. PRINCÍPIOS ÉTICOS COLETIVOS	9
3. ATUAÇÃO DOS COLABORADORES	10
a) SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO	11
b) ASSÉDIO NO AMBIENTE INTERNO	13
4. ATUAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	14
5. ADMISSÃO DE COLABORADORES	15
6. COMBATE À CORRUPÇÃO	16
a) Proibição de aceitar benefícios	18
b) Contratos públicos e privados	20
c) Doações	21
d) Patrocínios	21
e) Registros e controles contábeis	22
7. CONCORRÊNCIA	23
8. FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS	23
9. DILIGÊNCIAS PRÉVIAS	24
10. CONTROLE INTERNO	26
a) Informações confidenciais e segurança da informação	27
b) Marca e Imagem	28
c) Uso da propriedade intelectual	28
11. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE	29
12. ÁREA DE COMPLIANCE	29
13. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO	31
14. MEDIDAS DISCIPLINARES	32
15. AUDITORIAS	33
16. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33



APRESENTAÇÃO

A **EPS** é uma empresa que atua há anos no mercado na **terceirização de processos de negócio**, como: facilities, manutenção industrial, manutenção predial, e conservação de espaços e equipamentos, até a gestão completa da estrutura de nossos clientes, além de sermos especializados em soluções seguras, ágeis e customizadas que racionalizam o tempo e recursos de nossos clientes que visa atender de forma ágil suas necessidades, desenvolvendo constantes aperfeiçoamentos para oferecer uma estrutura de excelência, suprimindo assim a demanda do mercado, apoio técnico e administrativo, para atender a demanda de profissionais especializados em diversas áreas de atuação, tais como: agentes de portaria, recepcionistas, motoristas, copeiras, auxiliares de serviços gerais e encarregados, dentre outros.

A empresa, 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 aqueles 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.

APLICAÇÃO



Consciente de seu papel social e da importância em se estabelecer padrões éticos para a condução das relações internas e externas envolvendo a **EPS**, a empresa 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 **EPS**. Aplicando-se indistintamente a todos os níveis de hierarquia, incluindo terceiros que atuem em nome da empresa ou com quem mantem qualquer relação.

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

A **EPS** acredita que não basta praticar integridade, tendo um papel social muito além do que apenas não violar leis. A 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 aquele que o consulta 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.



MISSÃO

Nossa missão é prestar serviços objetivando gerar o mais elevado nível de valor agregado para nossos clientes, colaboradores, acionistas e sociedade.

VISÃO

Nós temos como visão estar entre as empresas líderes no setor de terceirização de processos de negócios, crescendo de forma sustentável, e ampliando seu portfólio de serviços.

VALORES

A nossa empresa tem por valores a “Integridade”, a “Gestão Ágil e Compartilhada”, o “Compromisso com Resultados”, a “Ética”, a “Responsabilidade com o Meio Ambiente e Comunidade”, e a “Obsessão em servir”, tudo de modo a ganhar o respeito dos parceiros, dos concorrentes, do mercado e, principalmente, de nossos clientes – os maiores fiadores de nossa marca.



INTRODUÇÃO

A Lei Federal n. 12.846/2013, também conhecida como Lei Anticorrupção, instituiu a responsabilidade objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas para os casos de atos atentatórios praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e instituiu penas multas de cunho pecuniário pesadas para as empresas que cometem os atos ilícitos regulados pela mencionada lei.

A multa, que pode atingir até 20% do faturamento anual da empresa, poderá ser diminuída se houver mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da empresa.

Nossa empresa já adota mecanismos e procedimentos internos de boas práticas de gestão, uma vez foi necessário nos adequar às auditorias de certificação com organismos externos nas normas NBR ISO 9001, NBR ISO14001 e ISO 45001, a partir da implementação do SGI – Sistema de Gestão Integrado.

E para aprimorar mais ainda suas atividades, a **EPS** não poderia ficar para trás: a partir desse momento, nossa empresa também adotará um programa de integridade (também chamado de compliance), com vetores e diretrizes que tenham por objeto instituir a ética e a integridade como premissas de negócios e relações comerciais.

Essas práticas, além de demonstrarem que nossa empresa está atualizada com as práticas de mercado e com a legislação, também se faz necessária para que possamos continuar a exercer nossas atividades junto ao poder público, uma vez que as notícias da atualidade sobre casos de irregularidades e corrupção tem feito os órgãos públicos exigirem que as empresas adotem esses sistemas de gestão de integridade.

É diante desse contexto e por esses motivos que instituímos o presente Código de Conduta.



1. PRINCÍPIOS ÉTICOS INDIVIDUAIS

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

- I. Transparência
- II. Comprometimento
- III. Ética
- IV. Responsabilidade
- V. Respeito ao Meio Ambiente

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 à 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, moral e ético.



2. PRINCÍPIOS ÉTICOS COLETIVOS

A EPS, como um todo, repudia totalmente qualquer prática de corrupção e baseia suas condutas, enquanto pessoa jurídica, 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:** Toda a empresa, desde a alta direção até demais funcionários, se compromete com as normas impostas pelo programa de Compliance, da mesma forma e sem qualquer distinção de cargo.
- II. **Legalidade:** Toda atuação da EPS e de quem por ela atuar, deve ser em plena conformidade com a lei, com as normas ambientais, éticas internas e dotada de boa-fé, probidade e transparência.
- III. **Isonomia:** Não há distinção entre o corpo de funcionários da EPS, devendo haver tratamento igual a todos, incluindo-se membros da alta gestão. O princípio deve ser respeitado, inclusive, no tocante às investigações internas promovidas pela Área 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 da Área 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.

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

- VII. **Autonomia:** a Área de Compliance deve estar vinculada a todas as atividades da empresa, atuando de forma autônoma e independente, monitorando os riscos e emitindo concordância ou discordância às situações que envolvam a **EPS**, seus colaboradores, fornecedores ou prestadores de serviço.

3. 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, a Política de Conduta de Fornecedores e Antifraude e Anticorrupção, pondo em prática e respeitando os novos procedimentos e ferramentas do programa de integridade; além de buscar esclarecimentos sempre quando necessário, seja com o presidente ou com o Compliance Officer.

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. Do mesmo modo que estado de embriaguez no ambiente de trabalho ou utilização/porte de substâncias ilícitas no ambiente de trabalho, que de modo algum serão toleradas.

A EPS compromete-se expressamente com uma postura de conformidade, com enfoque especial no cumprimento das Leis nº 12.846/13, nº 12.529/11 e nº 13.303/16, cobrando a mesma conduta de todos aqueles que a compõem.

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 qualquer problema que entender ser de cunho antiético ou ilegal, e caso o problema continue, comunicar ao Compliance o que está ocorrendo;
- 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.



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.

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 chefe. 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.

A EPS entende que, qualquer ato que possa gerar constrangimento psicológico ou físico a qualquer um de seus colaboradores, deve ser comunicado imediatamente a equipe da Compliance, visando apurar e encerrar as atitudes antiéticas, sendo possível a punição do agressor.

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.



4. ATUAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

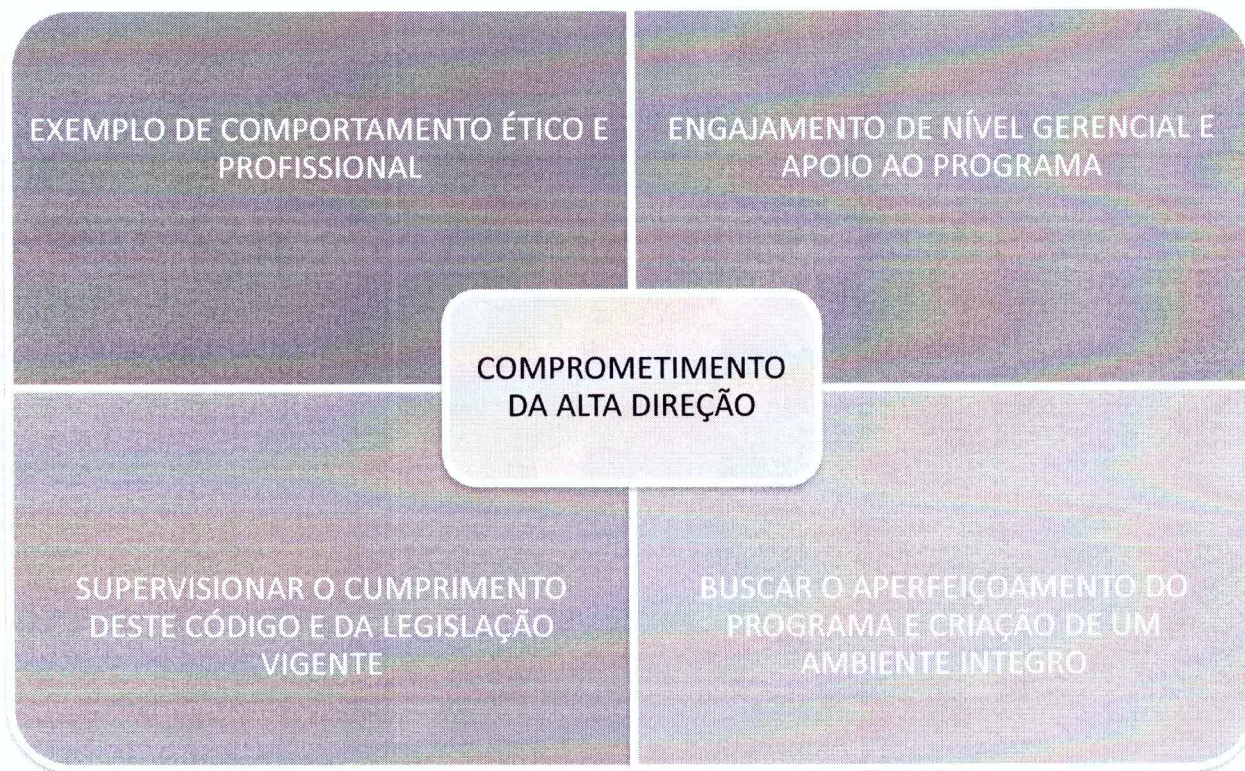
No modelo de gestão da EPS, o presidente comprometeu-se pessoalmente com a submissão às regras de conduta ética estipuladas neste código, formalmente pactuando sua participação e a de todos das empresas, inclusive quanto aos procedimentos de capacitação, a fim de instituir uma política padronizada de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

O presidente e a alta diretoria têm o papel de garantir o cumprimento das legislações aplicáveis e proporcionar condições e ambiente propício para tanto. Devendo, além de tudo, supervisionar os colaboradores e possibilitar meios de interrupção imediata de desvios de condutas. Sabendo que tal responsabilidade pode ser subdividida, mas jamais afastada.

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

- 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.

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



5. ADMISSÃO DE COLABORADORES

No processo de contratação de colaboradores 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 pela empresa.

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.

Para 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 à Área de Compliance, que emitirá parecer favorável ou não à contratação, posicionamento que deve ser seguido pela empresa.

A contratação de pessoas politicamente expostas (PPE) 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 à **EPS**.

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

6. 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, tendo como premissa máxima o respeito às leis de prevenção nacionais (especialmente a Lei Nº 12.846/13) e os princípios internacionais, fornecendo treinamento para todos os colaboradores para atuarem dentro da legalidade e denunciarem qualquer desvio.

Os colaboradores da **EPS** recebem constantes treinamentos de Compliance, objetivando não apenas que deixem de praticar atos de corrupção, mas que também



nequem e 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 da empresa.

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 ser tomadas imediatas medidas para sua interrupção.

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.**

A ONU, por sua vez, entende que 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.

É importante o conhecimento do disposto nas legislações aplicáveis, principalmente: Lei nº 12.846/13, Decreto nº 8.420/15, Lei nº 8.429/92, Lei nº 13.303/18 e Código Penal, disponíveis o acesso pela internet e também junto ao Compliance Officer; sendo ainda papel da empresa promover constantes treinamentos de orientação, atualização e reciclagem voltados ao tema.

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 dá 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) 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.

O colaborador eventualmente abordado a esse tipo de situação, **EPS** e ainda reportar à Área de Compliance, preferencialmente através da utilização do meio próprio, o Canal de Denúncias. No entanto, estando aberta a possibilidade de



comunicação direta ao Compliance Officer ou mesmo ao gestor, que deverá encaminhar o caso para apreciação da Área específica de Compliance.

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. itens promocionais;
- II. baixo valor de mercado;
- III. conter logotipo de alguma empresa.

O recebimento de outros itens que fujam dessa descrição é considerado presente e **não deve ser aceito**. Caso mesmo assim ocorra e sendo 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 pela Área de Compliance) ou encaminha-lo para doação a instituições de caridade.

Por fim, destaca-se a política interna específica da **EPS** para encontros/reuniões que envolvam agentes públicos ou pessoas politicamente expostas, bem como para realização de viagens a trabalho; as quais devem ser rigidamente obedecidas.



b) 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 9**.

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.

A **EPS** garantirá sempre o tratamento não discriminatório, tanto em relação aos seus clientes, quanto entre seus colaboradores. Não admitindo privilégios ou diferenciações.

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 (em especial a Lei nº 8.666/93, Lei nº 13.303/16 e Lei Distrital nº 8.112/18). Comprometendo-se ainda a apenas participar de procedimentos licitatórios os quais detém plena capacidade e *know-how*.

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



c) 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 então, a Área de Compliance deve emitir parecer e, sendo favorável, a empresa poderá prosseguir com a doação.

As doações devem ser destinadas de forma prioritária a instituições de difusão da cultura de probidade e integridade mercadológica, podendo ser destinadas a projetos sociais, 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.

d) 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 das empresas, 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 serem 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.

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



7. CONCORRÊNCIA

A concorrência legal, é praticada e incentivada pela **EPS**. Para que ocorra de forma saudável, a empresa determina conhecimento e cumprimento da Lei Antitruste (Lei 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.

8. 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 da empresa que o contrata. 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, que poderá, inclusive, ensejar rescisão contratual e/ou aplicação de multa pela mácula direta à imagem da empresa. 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.

9. 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



EPS as diligências prévias às contratações para 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 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 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** contém 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.

10. CONTROLE INTERNO

Em razão do princípio da fidedignidade, a EPS é obrigada a 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.

Nos 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.

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...), será manipulada 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 aos seus colaboradores quanto ao padrão de tratamento adequado desses dados (em cumprimento e observância ao disposto na Lei Nº 13.709/18).



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 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 da **EPS**, 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 responsável.

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, é 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. Já 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.



11. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

No exercício de sua atividade, a **EPS** compromete-se a exercê-la 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 e asseado, 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.

Não é permitido colaborador trabalhando sob efeito de drogas ou álcool, tampouco acessando as dependências das empresas portando armas de fogo, armas brancas ou qualquer outro dispositivo capaz de prejudicar a integridade física de qualquer um de seus colaboradores ou clientes.

12. ÁREA DE COMPLIANCE

Ao implementar o programa de Compliance, a **EPS** compromete-se com uma atuação dentro da conformidade legal e ética, prometendo ainda a disseminar a cultura de atuação ílibada.

A empresa leva a sério esse compromisso e conta com um setor específico de Compliance, autônomo e independente, tendo como Compliance Officer uma empresa de consultoria na área, especializada no ramo de forma a garantir a transparência e a independência.



O Compliance Officer tem comunicação direta e ininterrupta com todos que compõem a empresa, o que pode ser feito principalmente através do canal disponibilizado no link (<http://www.eps.eng.br/compliance/registrar/?t=3>) 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 empresa, com regulamento próprio; e ainda pelo Coordenador de Compliance, 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 das empresas 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 e o Coordenador de Compliance 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 das empresas do grupo, 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.



13. 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 (exemplo: oferecimento de vantagens, envolvimento em esquemas que promovam benefícios indevidos, como propina, desrespeito à Legislação Ambiental, etc...), deve imediatamente reportar-se à Área de Compliance, através do Canal de Denúncias.

Nossa ferramenta online está totalmente disponível no site da EPS, através do endereço eletrônico: (<http://www.eps.eng.br/compliance/registrar/?t=3>). A mesma possibilitará denúncias identificadas ou anônimas, em que ambas poderão receber o retorno da mesma forma.

O canal de denúncias pode ser facilmente encontrado na página inicial do site da empresa, bastando entrar na página em destaque:

The screenshot shows a web form for reporting an incident. At the top left is a button labeled 'Denúncia'. To the right is the EPS logo with the tagline 'engenharia | energia | tecnologia'. The form fields are as follows:

- Classificação:** A dropdown menu with the text 'Selecione uma opção'.
- Assunto:** A text input field.
- Nome:** A text input field with 'Opcional' written below it.
- E-mail:** A text input field with 'Opcional' written below it.
- Cidade:** A dropdown menu with the text 'Selecione uma opção'.
- Local de foto:** A text input field.
- Anexar Arquivo?:** A section with a button 'Escolher arquivo' and the text 'Nenhum arquivo selecionado'.
- Mensagem:** A large text area for the report details.

At the bottom of the form are two buttons: 'REGISTRAR OCORRÊNCIA' and 'VOLTAR'.



É fundamental que a utilização dessa ferramenta seja feita de forma transparente e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou comprometer a imagem de outros. Sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis aquele que usar de má-fé.

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

Frisa-se que durante a apuração, sendo grave a acusação e se confirmada, o funcionário poderá ser suspenso de suas atividades ou advertido. Terceiros podem ter os contratos rescindidos, em casos de descumprimento das normas estabelecidas neste código.

14. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao presente Código, bem como às políticas internas da **EPS** ou à legislação brasileira em vigor (especialmente à Lei Nº 12.846/13, Lei Nº 8.666/13, Lei Nº 13.303/16, Lei Distrital Nº 6.112/18 e Lei Distrital Nº 6.308/19), sujeitarão os responsáveis a medidas disciplinares (advertência, suspensão ou até dispensa por justa causa ao empregado), civis e até criminais. E no caso de terceiros, podendo significar a rescisão contratual e denúncia para as autoridades competentes.

Em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, sendo garantido ao colaborador ou a terceiros o direito de se defender em todas as formas legalmente admitidas.

Independente das consequências disciplinares, a empresa sempre encaminhará às culminações legais aplicáveis ao caso, quando assim couber. 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.

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

15. 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.

16. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A **EPS** é uma empresa que se preocupa com a **integridade**, no que envolve a sua prestação de serviço, para que ocorra sempre com boa-fé, dentro da legalidade e de modo a proporcionar aos seus colaboradores um ambiente seguro e propício ao desenvolvimento das atividades de forma ética.

Sabendo das falhas que estaria sujeita, contratou empresa especializada no ramo de **Compliance**, para identificar e tratar os riscos à integridade existentes em sua operação. Reformulou políticas, engajou a alta gestão no mesmo compromisso,



proporcionou capacitação a todo o time e vem, crescentemente, buscando melhorias para alcançar um padrão de atuação 100% focado na ética e na probidade.

O Código de Conduta Ética faz parte do seu projeto de Compliance, elaborado para o colaborador, funcionando como um verdadeiro guia que norteará a conduta esperada pela empresa para promover integridade, através das mais diversas oportunidades presentes no cotidiano de cada um. Além de servir para esclarecer sobre 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, independente 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 na EPS, os quais também deve 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 da EPS com a implementação deste programa de Compliance é manter uma cultura ÉTICA entre todos os nossos colaboradores, para então nos tornarmos uma empresa cada vez mais consciente e de caráter ilibado.

Nilson Lacerda Wanderlei

CEO