



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Documento:	Política de Conflito de Interesses
Versão:	2.0
Data de elaboração:	Julho/2026
Elaborado por:	Comitê de Compliance – ESTEIO Engenharia e Aerolevantamentos S.A.
Membros do Comitê:	Carlos Valério Avais da Rocha (Diretor Presidente) Carlos Lucidório Trindade (Diretor Adm.-Financeiro) Valther Xavier Aguiar (Diretor Técnico)
Aprovado em:	Reunião do Comitê de Compliance de ____/____/____
Próxima revisão:	Julho/2027 (revisão anual)
Referência normativa:	Lei Federal n.º 12.846/2013 Lei Estadual n.º 15.228/2018 Estat. Social ESTEIO

1. Objetivo

A Política de Conflito de Interesses da ESTEIO tem por objetivo estabelecer diretrizes claras para prevenir, identificar e tratar situações em que interesses pessoais, profissionais, financeiros ou relacionamentos externos possam interferir, ou aparentar interferir, na imparcialidade das decisões tomadas em nome da empresa.

Busca-se garantir que todas as decisões corporativas sejam pautadas pela integridade, pela transparência e pela lealdade institucional, preservando a confiança de colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e órgãos públicos. Esta política também visa proteger a reputação da ESTEIO, reduzir riscos legais, éticos e reputacionais e reforçar a cultura de conformidade e integridade que norteia suas atividades.

2. Conceito e Definição

Um conflito de interesse ocorre quando interesses pessoais, profissionais, financeiros ou relacionamentos externos de um colaborador, ou de qualquer pessoa que atue em nome da



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

ESTEIO, influenciam, possam influenciar ou aparentem influenciar seu julgamento ou o desempenho de suas responsabilidades.

Mesmo na ausência de dano concreto ou de intenção de favorecer alguém, a simples percepção de que uma decisão possa ter sido influenciada por interesses alheios aos da empresa já é suficiente para comprometer a credibilidade do processo decisório e gerar riscos relevantes. Por essa razão, a ESTEIO entende que a integridade exige não apenas evitar o conflito em si, mas também situações que possam suscitar dúvida razoável quanto à imparcialidade.

3. Tipos de Conflito de Interesses

Os conflitos de interesse podem ser classificados em reais, potenciais ou aparentes. Conflitos reais são aqueles em que já existe interferência concreta de interesses pessoais nas decisões ou ações profissionais, ou seja, a atuação do colaborador já está comprometida por fatores externos aos interesses da empresa.

Os conflitos potenciais são situações em que há a possibilidade de que interesses pessoais venham a impactar decisões futuras, ainda que tal impacto ainda não tenha ocorrido. A abordagem preventiva é fundamental nesses casos, a fim de evitar que o conflito se concretize.

Já os conflitos aparentes acontecem quando, do ponto de vista de terceiros, há motivos para questionar a imparcialidade do colaborador, mesmo que não exista interferência efetiva ou risco concreto de prejuízo. A ESTEIO considera que esses conflitos também exigem gestão adequada, pois a imagem e a confiança na empresa dependem, em grande medida, da percepção de integridade.



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

4. Situações que podem gerar Conflito de Interesses

Conflitos de interesse podem surgir de múltiplas situações envolvendo a vida pessoal ou profissional do colaborador. Relações familiares, afetivas ou de proximidade com pessoas que integram empresas fornecedoras, clientes, concorrentes ou parceiras podem comprometer a neutralidade em decisões de contratação, avaliação, negociação ou fiscalização. Esse risco existe independentemente da intenção do colaborador, razão pela qual deve ser sempre comunicado.

Interesses financeiros também são fonte relevante de conflito. Investimentos, ganhos indiretos ou qualquer benefício econômico em empresas que mantenham ou busquem relacionamento com a ESTEIO podem afetar o julgamento profissional. O mesmo se aplica a atividades externas exercidas pelo colaborador, remuneradas ou não, que possam interferir em sua disponibilidade, independência ou postura frente a decisões corporativas.

Outra situação recorrente envolve o recebimento de presentes, vantagens, benefícios, convites, hospitalidades ou outros favores oferecidos por fornecedores, parceiros ou clientes. Ainda que o colaborador acredite não ser influenciado, a aceitação de tais benefícios pode gerar a percepção de favorecimento. Nesses casos, o alinhamento às políticas internas de presentes e hospitalidades e a comunicação prévia ou imediata ao Setor de Compliance são essenciais:

5. Relacionamento com Fornecedores

O relacionamento com fornecedores é uma das áreas mais sensíveis em termos de conflito de interesses, em função do impacto direto em decisões de compras, preços, qualidade e continuidade da operação. Qualquer vínculo afetivo, familiar, financeiro ou profissional entre



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

colaboradores e fornecedores, atuais ou potenciais, deve ser prontamente comunicado para análise.

A existência desse vínculo não impede automaticamente a contratação ou manutenção da relação comercial, mas impede que o colaborador participe de discussões, análises, aprovações ou decisões que envolvam esse fornecedor. O afastamento de processos decisórios relacionados é medida obrigatória para preservar a imparcialidade e a credibilidade das decisões.

Nos casos que envolvam fornecedores considerados críticos — como oficinas aeronáuticas, fornecedores exclusivos, prestadores de serviços de alto valor agregado ou com impacto direto na segurança e continuidade operacional — a ESTEIO adotará rigor adicional. Isso pode incluir camadas extras de revisão, aprovação em níveis superiores, análise independente e registro detalhado das decisões. O uso de informações internas ou estratégicas para direcionar negócios em favor de determinado fornecedor é vedado e configurará violação grave desta política.

6. Relação com a Administração Pública – Contratação de Agentes Públicos, Ex-Agentes Públicos e Familiares

A ESTEIO reconhece que a contratação de agentes públicos, ex-agentes públicos, seus familiares ou pessoas a eles vinculadas pode gerar conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes, além de riscos relacionados à integridade, favorecimento indevido, tráfico de influência ou utilização inadequada de informações privilegiadas.

Para os fins desta Política, consideram-se familiares os cônjuges, companheiro(a)s, pais, filhos, irmãos, avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastas e demais parentes por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau. Também se enquadram nesta diretriz pessoas jurídicas ou físicas que mantenham vínculo relevante de representação, sociedade ou interesse comum com agente público.



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

É vedada a contratação, direta ou indireta, de agente público em exercício para atuação como empregado, prestador de serviços, consultor, representante comercial, intermediário ou parceiro de negócios, quando tal contratação for incompatível com a legislação aplicável, com as atribuições exercidas pelo agente público ou quando puder gerar conflito de interesses, favorecimento indevido ou comprometimento da integridade das relações da empresa com a Administração Pública.

A contratação de ex-agentes públicos, familiares de agentes públicos ou pessoas a eles vinculadas somente poderá ocorrer após análise prévia dos riscos envolvidos e aprovação formal pelo Comitê de Compliance ou instância equivalente designada pela empresa.

Nesses casos, o candidato, prestador de serviços ou parceiro deverá apresentar declaração específica informando eventual vínculo atual ou pretérito com a Administração Pública, bem como a existência de relacionamento familiar ou de qualquer outra natureza com agente público que possa representar risco de conflito de interesses.

A área responsável pela contratação deverá encaminhar a situação ao Comitê de Compliance para avaliação independente, que considerará, entre outros aspectos, a existência de poder de influência sobre decisões de órgãos públicos, a participação do agente público ou ex-agente público em processos que envolvam a empresa, a possibilidade de obtenção de vantagens indevidas e os riscos reputacionais decorrentes da contratação.

Quando aplicável, deverá ser observado período de quarentena compatível com a legislação vigente e com as atribuições anteriormente exercidas pelo agente público, sendo vedada qualquer contratação que possa caracterizar descumprimento de restrições legais pós-exercício do cargo ou função pública.

Todas as análises, aprovações, restrições e medidas de mitigação adotadas deverão ser formalmente registradas e arquivadas, garantindo rastreabilidade, transparência e conformidade com o Programa de Compliance da ESTEIO.



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

O descumprimento das disposições deste item sujeitará os envolvidos às medidas disciplinares cabíveis e poderá resultar na suspensão ou encerramento da contratação, sem prejuízo das demais providências administrativas, civis ou criminais aplicáveis.

7. Pessoas Politicamente Expostas (PEPs)

A ESTEIO reconhece que o relacionamento profissional, comercial ou contratual com Pessoas Politicamente Expostas (PEPs) pode representar riscos adicionais de integridade, reputação, conflito de interesses e conformidade, exigindo avaliação e monitoramento compatíveis com o nível de risco envolvido.

Para os fins desta Política, considera-se Pessoa Politicamente Exposta (PEP) aquela que desempenha ou tenha desempenhado, nos últimos cinco anos, cargos, empregos ou funções públicas relevantes no Brasil ou no exterior, bem como seus representantes, familiares próximos e pessoas de seu estreito relacionamento, conforme definição da legislação e regulamentação aplicáveis.

A condição de PEP não constitui impedimento automático para contratação, estabelecimento de parceria comercial, contratação de fornecedores, prestadores de serviços ou qualquer outra relação legítima com a ESTEIO. Contudo, tais situações deverão ser submetidas a procedimentos reforçados de diligência e avaliação de riscos.

Toda contratação, parceria ou relacionamento envolvendo Pessoa Politicamente Exposta deverá ser previamente comunicada ao Setor de Compliance, que realizará análise específica dos riscos associados, considerando, entre outros fatores, a natureza da função exercida, a existência de interação da empresa com órgãos públicos relacionados à atuação da PEP, potenciais conflitos de interesses, riscos reputacionais e eventual exposição a práticas ilícitas.

Quando identificada a condição de PEP, poderão ser adotadas medidas adicionais de mitigação, incluindo due diligence ampliada, exigência de documentação complementar,



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

aprovação em nível superior, monitoramento periódico da relação e registro formal da avaliação realizada.

Os colaboradores envolvidos em processos de contratação, aquisição, seleção de fornecedores, parcerias comerciais ou outras decisões relevantes devem comunicar imediatamente ao Setor de Compliance qualquer informação relacionada à condição de Pessoa Politicamente Exposta de candidatos, fornecedores, parceiros ou terceiros com os quais a empresa pretenda manter relacionamento.

A omissão de informações relevantes relacionadas à condição de PEP ou o descumprimento dos procedimentos previstos nesta Política poderá resultar na adoção das medidas disciplinares cabíveis, sem prejuízo das demais providências previstas na legislação e nas normas internas da ESTEIO.

8. Declaração, Comunicação e Tratamento do Conflito

Todos os colaboradores têm o dever imediato de declarar qualquer situação que possa configurar conflito de interesse, seja real, potencial ou aparente. A dúvida sobre a existência do conflito já é suficiente para justificar a comunicação, que deve ser feita ao gestor imediato e ao Setor de Compliance. A omissão intencional ou negligente dessa informação constitui infração grave às normas de integridade da ESTEIO.

Ao receber a comunicação, o Setor de Compliance analisará o caso de forma técnica, criteriosa e imparcial. Serão avaliados o contexto, os riscos, o impacto potencial ou efetivo nas decisões e as medidas necessárias para mitigar ou eliminar o conflito. Entre as medidas possíveis estão o afastamento do colaborador de determinados processos, a redistribuição de funções, a adoção de controles adicionais ou, em situações extremas, a recomendação de não prosseguir com determinada operação ou relação comercial.



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Todo o processo será conduzido com sigilo, respeito e proteção às partes envolvidas, buscando sempre preservar a integridade das decisões, a segurança jurídica da empresa e a confiança dos stakeholders.

9. Consequências do Descumprimento

O descumprimento desta política, seja pela falta de comunicação de conflito existente, pela participação em decisões contaminadas por interesses pessoais ou pelo uso indevido de informações internas em benefício próprio ou de terceiros, constitui violação grave às normas internas da ESTEIO.

As medidas disciplinares poderão incluir, conforme a gravidade e as circunstâncias do caso, desde advertência até suspensão ou desligamento, sem prejuízo de outras medidas administrativas, civis ou criminais cabíveis. Situações que envolvam fraude, dolo, prejuízo financeiro relevante, uso indevido de informações confidenciais ou tentativa de manipulação de processos decisórios poderão, inclusive, ser encaminhadas às autoridades competentes.

A aplicação das penalidades observará critérios de proporcionalidade, garantindo análise justa e fundamentada. O objetivo da empresa não é apenas sancionar condutas inadequadas, mas proteger o ambiente ético, a conformidade e a reputação institucional

10. Compromisso com a Integridade

A gestão de conflitos de interesse é parte integrante do compromisso da ESTEIO com a integridade, a conformidade e a boa governança. Espera-se que todos os colaboradores ajam com transparência, lealdade e responsabilidade, colocando sempre os interesses da empresa acima de interesses particulares.



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Ao comunicar situações de conflito e seguir as orientações desta política, o colaborador contribui ativamente para a construção de um ambiente de confiança, segurança e respeito. A prevenção e o tratamento adequado dos conflitos de interesse reforçam a credibilidade da ESTEIO junto ao mercado, aos órgãos públicos, aos parceiros e à sociedade, consolidando uma atuação ética, responsável e alinhada às melhores práticas de Compliance.

11. Disposições Finais

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria da ESTEIO e poderá ser revisada periodicamente, de acordo com a evolução do Programa de Compliance e das melhores práticas de integridade.

Todos os colaboradores e terceiros devem conhecer, respeitar e utilizar o Canal de Denúncias de forma responsável, contribuindo para um ambiente ético, seguro e alinhado aos valores da ESTEIO.

Curitiba, _____ de julho de 2026.

Diretor Presidente

Carlos Valério Avais da Rocha
Membro do Comitê de Compliance

Diretor Administrativo-Financeiro

Carlos Lucidório Trindade
Membro do Comitê de Compliance

Diretor Técnico

Valther Xavier Aguiar
Membro do Comitê de Compliance