Docusign Envelope ID: A9EB2CDE-7E91-4E9C-B818-21C045BE6EDE

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS/GESTÃO DE PESSOAS

O Grupo EPR, juntamente com todas as suas Sociedades de Propósitos Específicos – SPEs responsáveis pela operação, manutenção e ampliação sustentável da infraestrutura viária sob sua gestão, compromete-se com a promoção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso em todas as suas unidades. Este compromisso abrange o tratamento digno, equitativo e respeitoso de todos os colaboradores, em conformidade com os princípios legais, normativos, contratuais e de direitos humanos aplicáveis.

As relações entre trabalhadores e gestão são pautadas pelo diálogo transparente, pela confiança mútua e pelo respeito aos direitos fundamentais. As práticas de gestão de pessoas estão alinhadas ao desenvolvimento sustentável da organização, gerando valor para colaboradores, acionistas, clientes e comunidades.

Condições de Trabalho e Emprego
Todos os contratos de trabalho são claros e transparentes, detalhando direitos, deveres, remuneração, benefícios e conforme legislação vigente. O Grupo EPR e suas SPEs asseguram remuneração justa e competitiva, livre de qualquer forma de discriminação. Cumpre integralmente a legislação trabalhista e os acordos coletivos, garantindo condições adequadas mesmo na ausência desses instrumentos. Trabalhadores migrantes têm os mesmos direitos que os demais, sem restrições de mobilidade ou retenção de documentos. É vedada qualquer forma de coerção, assédio ou intimidação.

Diversidade, Inclusão e Equidade de Oportunidades
Os processos de recrutamento, seleção e promoção são baseados em mérito e competência, assegurando igualdade de oportunidades.

Saúde, Segurança e Bem-Estar
O Grupo EPR e suas SPEs garantem um ambiente de trabalho seguro, saudável e ergonomicamente adequado, com fornecimento contínuo de EPIs e EPCs.

Liberdade de Associação e Relações Trabalhistas
Reconhece-se o direito à livre associação e à negociação coletiva. Onde houver restrições legais, são oferecidos mecanismos alternativos de representação. É assegurado que nenhum trabalhador será retaliado por participar de atividades sindicais ou representativas.

Trabalho Infantil e Trabalho Forçado
É proibido o trabalho infantil, exceto em contratos de aprendizagem legalmente regulamentados. Também é vedado o trabalho forçado, a servidão por dívida e o tráfico de pessoas, inclusive na cadeia de suprimentos, que é monitorada continuamente para prevenir e corrigir práticas abusivas.

Capacitação e Desenvolvimento
São promovidos programas de treinamento e educação continuada, com foco em competências técnicas, gerenciais e comportamentais. Os temas abordados incluem ética, direitos humanos, diversidade, saúde e segurança. A empresa incentiva o crescimento profissional por meio de planos de carreira e mobilidade interna.

Redução de Pessoal
Antes de qualquer desligamento coletivo, são analisadas alternativas para mitigar impactos. Se inevitável, é elaborado um plano responsável, com consulta aos trabalhadores e sindicatos, assegurando direitos, compensações justas e apoio à reinserção profissional.

Mecanismo de Reclamação
Disponibiliza-se um canal de ouvidoria acessível, confidencial e protegido contrarretaliações, permitindo denúncias anônimas. As manifestações são tratadas com agilidade, transparência e justiça, com participação de representantes dos trabalhadores nos comitês de análise.

Governança e Cadeia de Valor
Fornecedores, contratados e parceiros devem aderir aos princípios desta política, sendo monitorados por meio de inspeções, auditorias e cláusulas contratuais. Em caso de descumprimento grave, a empresa poderá discutir contratos.
Direção compromete-se com sua revisão periódica, garantindo alinhamento às leis, normas reconhecidas e melhores práticas.

Monitoramento e Melhoria Contínua
O cumprimento da política é acompanhado por indicadores sociais, auditorias internas e externas. A alta

Assinado por:
Tamara Willmann
2EF70F3CCE89455...
Tamara Willmann
2/25/2026

CÓPIA NÃO CONTROLADA