

POLÍTICA DE GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

2023

POLÍTICA DE GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Área responsável pela emissão

Divisão de Governança Corporativa, Conformidade e Gestão de Riscos

Público-Alvo

Todos os empregados, gestores, dirigentes e conselheiros e terceiros da EMDEC S/A

Aprovação Deliberação

233ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 26/09/2023

Repositório

Todas as políticas da EMDEC podem ser encontradas no site:

http://www.emdec.com.br/eficiente/sites/portalemdec/pt-br/site.php?secao=governanca_corporativa

Direitos de autor e confidencialidade

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem a devida autorização. Todos os direitos pertencem a Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas S.A. – EMDEC.

Prazo máximo de revisão

2 anos

Histórico de Edições

| Versão | Aprovação | Principais alterações |
|--------|------------|-----------------------|
| V.1 | 26/09/2023 | ---- |

Data da Divulgação: a partir de 26 de setembro de 2023.

Sumário

| | | |
|----|-------------------------------------------|----|
| 1 | OBJETIVO | 4 |
| 2 | REFERÊNCIAS | 4 |
| 3 | ABRANGÊNCIA | 4 |
| 4 | PRINCÍPIOS..... | 4 |
| 5 | RESPONSABILIDADES | 5 |
| 6 | CONCEITOS | 5 |
| 7 | DIRETRIZES GERAIS | 6 |
| 8 | DIRETRIZES ESPECÍFICAS..... | 7 |
| 9 | DISPOSIÇÕES GERAIS | 9 |
| 10 | DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE | 9 |
| 11 | COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS..... | 10 |
| 12 | DENÚNCIAS..... | 10 |
| 13 | INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES | 10 |
| 14 | RESPONSABILIDADES | 10 |

1 OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo disciplinar as regras para tratamento, estabelecer diretrizes e orientar na identificação e gestão de situações que possam apresentar conflitos de interesse reais, potenciais ou aparentes, garantindo que os administradores, diretores, empregados, colaboradores e terceiros ajam de acordo com a legislação vigente, com as políticas e normativos internos e, principalmente com o Código de Conduta e Integridade de EMDEC vigente.

A Política de Gestão de Conflitos de Interesses além de estabelecer as diretrizes para os administradores, diretores, empregados, colaboradores, representantes e terceiros da EMDEC, na prevenção, identificação, declaração de situações que possam configurar conflitos de interesses, visa orientar os procedimentos, a fim de que as condutas sejam sempre pautadas por princípios éticos de integridade e transparência, alinhadas aos valores da EMDEC.

2 REFERÊNCIAS

- Estatuto Social da EMDEC;
- Código de Conduta e Integridade da EMDEC;
- Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016 – Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Lei das Estatais);
- Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 – Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (Lei Anticorrupção Brasileira);
- Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 – Dispõe sobre as Sociedades por Ações (Lei das Sociedades por Ações);
- Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013 – Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego (Lei de Conflitos de Interesses);
- Decreto Municipal nº 17.437 de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública municipal;
- Política de Transações com Partes Relacionadas da EMDEC;
- Política de Divulgação de Informações da EMDEC;
- Boas Práticas de Governança Corporativa.

3 ABRANGÊNCIA

Esta Política de Gestão de Conflitos de Interesses abrange todos os empregados, administradores e colaboradores da EMDEC, em qualquer nível hierárquico, os fornecedores, prestadores de serviços, e demais agentes ou representantes que atuem em nome da EMDEC.

4 PRINCÍPIOS

A Política de Gestão de Conflitos de Interesses tem por princípios:

- Observação das práticas de boa gestão e governança corporativa, contábeis e de gestão, comunicação clara, objetiva, transparente e tempestiva.
- Utilização de critérios e mecanismos éticos e íntegros para evitar, prevenir e gerenciar conflitos de interesses, efetivos, potenciais ou aparentes, que possam causar o confronto entre interesses da EMDEC e interesses privados, comprometendo ou influenciando de maneira imprópria o desempenho de suas atividades.
- Incentivo ao reporte imediato de situações de conflitos de interesses seja de membros dos conselhos e comitês ou de empregados.

5 RESPONSABILIDADES

- Conselho de Administração da EMDEC – aprovar esta política.
- Comitê de Auditoria Estatutário – acompanhar a implantação e execução desta política e recomendar melhorias.
- Comitê de Elegibilidade – assegurar a aplicação desta política no processo de indicação dos administradores da EMDEC, com o intuito de prevenir conflitos de interesses.
- Diretoria Executiva da EMDEC – aprovar esta política e encaminhá-la para aprovação do Conselho de Administração da EMDEC, bem como garantir a sua implementação.
- Presidência da EMDEC – ratificar e garantir a implementação desta política.
- Divisão de Governança, Conformidade e Gestão de Riscos – atuar como gestora desta política, acompanhar a implantação e execução e recomendar melhorias.
- Processo de Compliance e Gestão de Riscos – PRR_C – promover a implementação, divulgação, acompanhamento e avaliação desta política e sugerir sua revisão, quando necessário.

6 CONCEITOS

Para fins desta Política, alguns termos devem ser entendidos da seguinte forma:

Agente Público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração - por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo - mandato, cargo, emprego ou função em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, ou de sua respectiva administração indireta, que compreende autarquias, fundações de direito público ou privado, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Brinde: objeto promocional de comunicação, sem valor comercial, normalmente exibindo logomarcas. É direcionado a públicos específicos de relacionamento, visando ao atendimento de objetivos institucionais e ao reforço da imagem empresarial.

Conflito de Interesses: situação gerada quando os interesses pessoais ou privados dos destinatários da política, bem como de seus familiares, possam interferir, potencial ou efetivamente, no desempenho de suas atribuições profissionais ou entrar em confronto, potencial ou efetivo, com os interesses legítimos da EMDEC, de caráter público ou privado.

Um conflito de interesse pode ser considerado real, potencial e aparente, a saber:

- Conflito real (ou efetivo) de interesses: situação de fato em que estão presentes todos os elementos de um conflito de interesses;
- Conflito potencial de interesses: situação de fato em que ainda não estão presentes todos os elementos de um conflito de interesses, mas que pode evoluir para um conflito efetivo;
- Conflito aparente de interesses: situação de fato em que um observador poderia razoavelmente concluir que houve conflito de interesses.

Destinatários da política:

- a) **Membros dos Conselhos e Comitês**: Indivíduos que atuem nos Conselhos de Administração e Fiscal, bem como no Comitê de Auditoria Estatutário da EMDEC.
- b) **Diretores**: Indivíduos que atuem nos cargos de direção da EMDEC.
- c) **Empregados**: Empregados concursados da EMDEC e cargos comissionados (Art. 37 da Constituição Federal/1988).
- d) **Colaboradores**: todo o quadro de funcionários da EMDEC, independentemente do cargo e função, localidade e poder de decisão, estagiários, menores aprendizes e subcontratados que trabalhem em tempo integral e/ou respondam pela empresa.
- e) **Terceiros**: Fornecedores, prestadores de serviços ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas que mantenham relação negocial e/ou contratual com a EMDEC.

Informação privilegiada: informação que diz respeito a assuntos sigilosos ou que é relevante ao processo de decisão no âmbito da EMDEC, que tenha repercussão econômica, financeira ou pessoal, e que não seja de amplo conhecimento público ainda.

Familiares: cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha direta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau.

Suborno: ato de dar ou receber alguma coisa de valor de forma a influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a uma transação, contrato, decisão ou resultado.

Presente: objeto ou serviço de uso ou consumo pessoal que possui valor comercial, recebido em função do cargo que a pessoa ocupa ou da atividade que exerce. O presente não possui nenhuma relação direta com o negócio da empresa que o está ofertando, nem possui qualquer identificação visual relacionada a esta empresa.

7 DIRETRIZES GERAIS

Conflito de interesse é a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

A configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

O conflito de interesse pode ser direto, quando associado a empregado, colaborador ou administrador da EMDEC, ou indireto, quando associado, por parentesco ou afinidade. Assim, quando um colaborador da EMDEC, em seu ambiente profissional, identificar a existência de fato onde questões pessoais estão sendo priorizadas em detrimento dos interesses da EMDEC ou da administração pública, tal fato deve ser comunicado imediatamente à Comissão de Ética.

Podem surgir conflitos de interesse em função do acesso a informações privilegiadas da empresa. Quando houver risco deste tipo de conflito, deve-se usar de transparência, alertando sobre a sua existência. O colaborador que perceber que sua independência ou imparcialidade possam estar prejudicadas, por exemplo, de forma inesperada, deve, espontânea e prontamente, abster-se de participar de discussões ou deliberações, informando o motivo do conflito. A manifestação da situação de conflito de interesses ou existência de interesse particular, e o subsequente afastamento de envolvidos no conflito, deverão constar da ata da respectiva reunião, quando aplicável.

As pessoas politicamente expostas possuem acesso a informações privilegiadas em suas áreas de atuação, portanto, devem ser identificadas possibilitando a EMDEC a, preventivamente, mapear riscos de conflito de interesses, que serão reportados à Comissão de Ética.

Deve ser sempre assegurado o melhor interesse da EMDEC, atendendo aos deveres e responsabilidades a que os administradores, empregados e colaboradores estão submetidos.

A estrutura organizacional da EMDEC é estabelecida em função dos princípios da administração pública, sobretudo o interesse público. Nesse sentido, conflitos de interesses envolvendo Partes Relacionadas estão tratados na Política de Transações com Partes Relacionadas da EMDEC.

Os administradores, empregados e colaboradores devem prevenir e gerenciar conflitos de interesses que se caracterizem a partir de situações de relacionamentos particulares, atividades privadas, uso indevido de informação privilegiada, ou de demais interações, bem como situações que possam caracterizar abuso de poder por parte do acionista controlador.

Através desta e demais políticas relacionadas, bem como do Código de Conduta e Integridade da EMDEC, todos os empregados ficam orientados acerca das situações que configuram conflito de interesses e dos canais de comunicação para esclarecimentos. Medidas preventivas são adotadas nos normativos internos e documentos para combater qualquer tipo de conflito de interesses de administradores ou empregados que possam se estabelecer no relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, evitando o comprometimento da sustentabilidade da empresa.

8 DIRETRIZES ESPECÍFICAS

As seguintes situações configuram conflito de interesses e devem ser evitadas:

- Divulgar ou utilizar indevidamente informações privilegiadas, obtidas durante o exercício do cargo, seja em proveito próprio ou de terceiros;
- Prestar serviços ou negociar com pessoas físicas ou jurídicas interessadas na decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
- Exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou emprego que ocupa, inclusive em áreas ou matérias correlatas;
- Atuar, mesmo informalmente, como procurador ou intermediário de interesses privados em órgãos e entidades de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito federal e Municípios;
- Praticar atos que beneficiem pessoa jurídica em que participe o próprio agente público, seu cônjuge ou parentes (até o 3º grau);
- Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe, fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;

- Prestar serviços, mesmo que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado;
- Oferecer, prometer, dar, pagar ou receber propinas ou subornos, vantagens, favores, gratificações ou comissões a funcionários públicos ou privados, agentes, consultores, ou outras pessoas com o objetivo de influenciar decisão ou o cumprimento de uma obrigação;
- Usar da posição que ocupa na empresa para apropriar-se de oportunidades, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificações ou vantagens em benefício pessoal, de membros de sua família ou de terceiros;
- Obter vantagem financeira pessoal, direta ou indireta, de fornecedores, prestadores de serviço ou instituições que mantenham ou queiram manter relações com a EMDEC;
- Usar indevidamente de recursos financeiros e oportunidades de negócio para ganhos pessoais ou terceiros ou para fins contrários aos interesses da EMDEC;
- Manter atividades paralelas ou ser sócio, direta ou indiretamente, de companhia que seja fornecedor, concorrente e/ou conflitante com os negócios da EMDEC;

As situações previstas acima não compõem um rol taxativo e diversas outras situações podem compor conflito de interesses que deveram ser declarados.

No que se refere às indicações para trabalho ou prestação de serviços, devem ser observadas as regras do Decreto Municipal nº 17.437 de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública municipal.

8.1. Conflito de interesses na indicação e contratação de Estagiários

Considerando o ingresso por meio de processo seletivo com critérios objetivos, não é permitido que se mantenha estagiários que tenham qualquer grau de parentesco com subordinação direta.

8.2. Conflito de interesses na indicação e contratação de Fornecedores

Os empregados que possuam qualquer relação com fornecedores devem se abster de participar do procedimento licitatório, quaisquer intermediações, negociações, aprovações ou gestão de fornecedores ou prestadores de serviço em situações, para que não haja influência e gestão entre os envolvidos.

8.3. Conflito de interesses com atividades profissionais externas

É permitido que os empregados tenham outras atividades fora do horário de trabalho, contudo é proibido que executem essa atividade no ambiente e no horário de trabalho na EMDEC e desde que tais atividades profissionais não conflitem ou sejam concorrentes com os interesses da EMDEC.

8.4. Conflito de interesses em relacionamento afetivo entre colaboradores

Não havendo relação de subordinação hierárquica ou linha direta de reporte, de forma geral, é permitido o relacionamento afetivo entre colaboradores. Nestes casos, os envolvidos deverão informar a Divisão de Recursos Humanos e a área de Compliance, diretamente ou por meio do superior hierárquico, para que sejam analisadas e eventualmente sugeridas as medidas necessárias para evitar situações de conflito de interesse, como por exemplo, a mudança de área.

9 DISPOSIÇÕES GERAIS

O conteúdo desta política deve ser conhecido, observado e aplicado por todos os empregados, membros da diretoria executiva, dos conselhos e comitês, representantes e terceiros da EMDEC, sem exceções.

A EMDEC deve garantir que os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política sejam seguidos e envidar esforços para que tais princípios e diretrizes sejam observados nas suas dependências.

Esta política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração, Diretoria Executiva da EMDEC, monitorada pelo Comitê de Auditoria, no que se refere à aplicação dos procedimentos de acompanhamento e ao controle de suas diretrizes.

Outras diretrizes e aspectos relacionados a conflitos de interesses abordados neste documento também estão presentes em demais políticas e normativos da EMDEC de modo a reforçar a importância do tema na condução dos seus negócios.

Esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidas.

Os membros dos conselhos e comitês, empregados, colaboradores, representantes e terceiros da EMDEC que entenderem que há alguma situação que caracteriza conflito de interesses por parte de algum empregado, membro dos conselhos e comitês, representante ou terceiro, devem apresentar denúncia, de forma anônima ou não, por meio dos canais de comunicação da EMDEC ou no site oficial, por meio do Canal de Denúncias da EMDEC.

A não observância das diretrizes desta Política sujeitará os empregados, colaboradores e representantes da EMDEC, bem como os membros de conselhos e comitês, às implicações estabelecidas no Código de Conduta e Integridade da EMDEC, nos demais normativos internos e na legislação aplicável.

10 DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Ao declarar um conflito de interesse o empregado, colaborador ou administrador deve, salvo se for instruído de outra forma:

- abster-se de participar de qualquer debate, negociação e decisão relacionada com assunto do conflito;
- abster-se de influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, nas discussões ou decisões associadas com o conflito declarado;
- abster-se de participar de gerenciamento ou administração de qualquer contrato, transação, projeto, relacionamento, ou outra atividade relacionada ao conflito declarado.

Considerando que não é possível definir todas as situações que possam existir um conflito de interesse, a reflexão abaixo deve ser aplicada como ajuda ao esclarecimento:

- A ação ocorre segundo os melhores interesses da EMDEC ou da Administração Pública e não em interesse pessoal, de familiares ou algum outro interesse?

Deve-se exercer um julgamento justo, com base nos fatos de cada caso, para se determinar a existência ou não de conflito de interesse.

11 COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS

A EMDEC manterá um plano de comunicação e treinamento periódico, juntamente com o Código de Conduta e Integridade, para seus empregados com intuito de divulgar e conscientizar da importância do cumprimento das regras desta Política.

É responsabilidade de todos os Líderes e Gestores da EMDEC divulgar para seus liderados o conteúdo desta Política e conscientizá-los sobre a necessidade e importância de sua observância e incentivá-los a apresentar dúvidas ou preocupações com relação a sua aplicação.

12 DENÚNCIAS

É essencial que todos abrangidos por esta Política relatem quaisquer atos ou suspeitas de situações que violem esta Política de Gestão Conflito de Interesse bem como do Código de Conduta e Integridade da EMDEC.

Nesse sentido, fica disponível os canais oficiais da EMDEC: E-mail: faleconosco@emdec.com.br – Telefone: 118, para o público externo e, internamente, o Canal de Denúncias no site da EMDEC:

<http://www.emdec.com.br/canalDenunciaPortal/>

A denúncia pode ser anônima, mas é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos.

Conforme previsão na legislação e no Código de Conduta e Integridade da EMDEC, não é permitida qualquer forma de retaliação contra as pessoas que, eventualmente realizem denúncias de boa-fé.

13 INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES

Os incidentes informados de suspeitas de violação desta Política serão investigados de forma apropriada. Havendo materialidade de conduta que infringe as regras dessa Política, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, gravidade e a lei aplicável.

14 RESPONSABILIDADES

Cabe aos empregados da EMDEC cumprir com todas as disposições desta Política e assegurar que todos os terceiros e parceiros de seu relacionamento sejam informados sobre seu conteúdo.