POLÍTCA DE CONFLITO DE INTERESSE

PO-JUR-002-01 – POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE.

SYNERGYE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

CERTIFIED COMPANY
ISO 9001
QMS CERTIFICATION

MENSAGEM
Todos os direitos autorais desta **POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES** são de propriedade exclusiva da **SYNERGYE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO LTDA**. A modificação, reprodução, utilização parcial ou integral de seu conteúdo, é expressamente proibida sem o licenciamento da proprietária.

título

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE.

código **SYNERGYE**	código do cliente
PO-JUR-002-01	Não se aplica

elaborado	verificado	liberado para emissão
Fábio Godoi Vitor Ribeiro	Carlos Fidalgo	Marcelo Almeida

Observações

REGISTRO DE REVISÕES

REVISÃO	DATA	RESPONSÁVEIS	SÍNTESE DA REVISÃO
01	30/10/2023	Marcelo Almeida	Emissão inicial

SUMÁRIO

1 OBJETIVO 6

1.1 OBJETIVO 6

2 SIGLA E DEFINIÇÕES 6

3 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA 8

4 DADOS DA SYNERGYE 8

5 CRITÉRIOS GERAIS 9

5.2 SANÇÕES 11

6 REGISTROS 12

1 OBJETIVO

1.1 Objetivo

1.1.1 As situações de Conflitos de Interesse, reais ou aparentes, podem prejudicar a integridade e a reputação da organização, bem como trazer uma situação de risco de questionamento judicial ou administrativo para a Fundação ou para o colaborador.

1.1.2 O objetivo desta política é evitar situações de riscos relacionados a conflitos de interesse e situações sem transparência. Esta política está em consonância com o Código de ética e legislação vigentes.

2 SIGLA E DEFINIÇÕES

Agente público	Pessoa detentora de cargo legislativo, administrativo ou judicial, seja por nomeação, eleição ou sucessão, ou qualquer pessoa que exerça uma função pública, inclusive para um órgão público ou uma empresa pública, ou qualquer agente ou oficial de uma organização pública nacional ou internacional, ou qualquer candidato a cargo público.
CCO	Chief Compliance Officer
Comitê de Ética	É um colegiado interdisciplinar e independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.
Conflito de interesse	É um interesse próprio, onde um candidato/colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais. São situações em que o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja talvez distorcida em favor de outros interesses, em detrimento dos da organização.
Corrupção	Abuso de poder ou procedimentos para benefício pessoal ou desonesto.

	A Corrupção pode apresentar-se de várias formas, tais como suborno, propina, conflito de interesses, conluio (manipulação de propostas, cartéis e fixação de preços), patronato, agenciamento de informação ilegal, uso de informações privilegiadas, combinação de preço, evasão fiscal, entre outras.
Fraude	Ato intencional de obter para si próprio ou para outrem vantagem indevida, seja ela financeira, utilizando-se de métodos escusos ou ilegais, induzindo ou mantendo alguém em erro.
Parceiro de negócio	Parte externa com a qual a organização tem, ou planeja estabelecer, alguma forma de relacionamento de negócio. Parceiro de negócio inclui, mas não está limitado a clientes, joint ventures, parceiros de joint ventures, parceiros de consórcio, provedores terceirizados, contratados, consultores, subcontratados, fornecedores, vendedores, conselheiros, agentes, distribuidores, representantes, intermediários e investido- res. Esta definição é deliberadamente ampla e convém que seja interpretada em consonância com o perfil de risco de suborno da organização, para que seja aplicada aos parceiros de negócio que possam razoavelmente expor a organização a riscos de suborno.
Pessoas Politicamente Expostas	Pessoas que desempenham ou tenham desempenhado, nos cinco anos anteriores, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiros, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e outras pessoas de seu relacionamento próximo.
Suborno	Ato de oferecer, dar, solicitar, autorizar ou receber dinheiro, presente, coisa de valor, vantagem indevida, ou qualquer tipo de oferta realizada como forma de induzir à prática de qualquer ato, omissão, influência ou

Vantagem Indevida	Toda vantagem, pagamento ou benefício particular, direto ou indireto, tangível ou intangível, a que uma pessoa não tem direito.

3 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

3.1.1 Documentos de referência

3.1.2 Lei n° 12.846/2023: 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.

3.1.3 Lei n° 8.112/1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

3.1.4 Lei nº 12.813/2013 – Conflito de interesse

3.1.5 Lei n° 8.313/1991 – patrocínio cultural – Pronac

3.1.6 Lei n° 8.429/92 Improbidade Administrativa

3.1.7 NBR ISO37001:2017 – Requisitos de sistema de gestão antissuborno

4 DADOS DA SYNERGYE

A Empresa está localizada em São Paulo – SP:
Rua Surubim, 577 - - Brooklin Paulista - SP – Brasil.
Fone: +55 (11) 3567-8620
Internet: www.SYNERGYE.com.br
E-Mail: SYNERGYE@SYNERGYE.com.br
LinkedIn: www.linkedin.com/company/SYNERGYE/mycompany/
Facebook: https://www.facebook.com/SYNERGYEtec
CNPJ: 07.052.354/0001-29

5 CRITÉRIOS GERAIS

5.1.1 Critérios Gerais

5.1.2 Todo conflito de interesse deve ser evitado. As contratações devem ser baseadas, exclusivamente, em competências objetivas, visando a melhor contratação.

5.1.3 Analisar a indicação de contratação na **SYNERGYE** de modo a verificar a incidência e a relevância de risco de conflito de interesses em determinada situação concreta.

5.1.4 As consultas sobre conflito de interesses e os pedidos de autorização para o exercício de atividade privada têm como objetivo auxiliar as contratações de profissionais sob o regime celetista ou pela subcontratação de candidato indicado pelo cliente, parceiros, colaborador **SYNERGYE** e agente público, de modo a prevenir ou a mitigar os riscos de conflito de interesses possivelmente associados ao desempenho de uma atividade privada ou a determinada situação vivenciada por ele.

5.1.5 O simples confronto entre o interesse público e o privado não configura efetivamente uma situação de conflito. Para que haja essa caracterização, é necessário que esse confronto implique prejuízo para o interesse coletivo ou para o desempenho da função pública ou privada, no que tange o seu conceito amplo de aplicação.

5.1.6 Qualquer indicação de um candidato deve ser feita pelo formulário de Análise de Conflito de interesse, encaminhada para o CCO e/ou Comitê de Ética, após análise encaminha para o RH realizar dar continuidade ao processo de recrutamento e seleção conforme procedimentos estabelecidos pela área.

5.1.7 Os candidatos indicados, devem preencher o formulário de Due Diligence para apoiar na análise de conflito de interesse.

5.1.8 Critérios para análise de conflito de interesse para indicação de agente público:

Resguardo de informações	Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo
Exercício de atividade incompatível	Exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas

	Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho
Atuação como consultor, assessor, intermediário de interesses privados	Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios Atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro

5.1.9 A devolutiva sobre a existência de conflito de interesse é feita pelo Recursos Humanos.

5.1.10 A **SYNERGYE** incentiva a indicação de candidatos parente ou amigo de colaboradores, no caso de parentes sempre que possível, evitando relação direta de subordinação. A regularidade e integridade de tal permissão somente serão consideradas se declaradas antes da contratação e desde que o parente já colaborador não participe da contratação.

5.1.11 Para configurar conflito de interesse é necessário ficar caracterizado, a influênciar em agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais. São situações em que o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja talvez distorcida em favor de outros interesses, em detrimento dos da organização.

5.1.12 Em sua relação com os clientes, fornecedores, subcontratados, intermediários comerciais e não comerciais e concorrentes, os colaboradores devem priorizar os interesses da organização, em qualquer situação que caracterize conflito de interesses ou que possa levar a um benefício real ou potencial, para si, familiar ou qualquer terceiro.

5.1.13 No desempenho de suas funções, os colaboradores podem ter acesso a informações sensíveis e estratégicas, bem como, tomar conhecimento, identificar ou estar em condições propícias ao desenvolvimento de potenciais transações ou negócios.

5.1.14 Nesses casos, os Colaboradores devem exercer suas funções na melhor defesa dos interesses da **SYNERGYE**, submetendo a oportunidade corporativa à área competente e recusando-se a receber um benefício pessoal ou profissional, conferido por pessoas com o propósito de realizar ou buscar realizar o negócio.

5.1.15 Uma potencial situação de conflito de interesse não significa tornar-se de fato um conflito.

5.1.16 Seguem alguns exemplos de situações que merecem, ao menos, um ponto de atenção:

a) Existência de parentes na mesma linha de reporte hierárquico

b) Existência de parentes próximos em posição de decisão em órgãos públicos

c) Funcionário com um segundo emprego

d) Funcionário com alguma relação com empresas concorrentes

e) Funcionário com parentes em empresas concorrentes

f) Familiares com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial com organização do funcionário

g) Funcionários com participação societária na empresa

5.1.17 Qualquer situação de dúvida ou diferente do estabelecido nessa política pode ser comunicada ao CCO e/ou ao Comitê de Ética para realizar as devidas deliberações.

5.1.18 Movimentações também podem ser consideradas conflito de interesse e deve ser notificada pelo RH ao CCO pelo formulário de análise de conflito de interesse, a fim de avaliar se a mudança pode acarretar conflitos de interesse entre o Colaborador e a **SYNERGYE**, como por exemplo:

a) Colaborador foi eleito ou é candidato para cargo público;
b) Colaborador tornou-se sócio ou proprietário de empresa;
c) Caso já seja sócio de empresa, caso essa empresa venha a prestar serviços a **SYNERGYE**;
d) Relação conjugal com pessoa de nível hierárquico superior de um mesmo departamento;
e) Colaborador passou a ocupar posição de administração de uma empresa;
f) Qualquer mudança na situação do Colaborador que implique uma nova situação de conflito real ou potencial;
g) Familiares com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial.

5.2 SANÇÕES

5.2.1 Sanções

5.2.2 O descumprimento e violações a quaisquer das disposições elencadas neste documento sujeitará os responsáveis às penalidades disciplinares recomendas pelo Comitê de Ética e

aplicadas pela liderança competente, de acordo com a natureza e a gravidade da infração cometida, além de eventuais penalidades previstas na legislação específica.

5.2.3 As sanções também serão aplicadas, no que couber e na forma da lei, a toda pessoa, que por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços diretamente de maneira permanente, temporária, excepcional ou eventual.

5.2.4 Penalidades em caso de informação falsa ou omissão de informação que caracterize conflito de interesse.

a) CLT: advertência, suspensão ou justa causa, nos termos da CLT

b) PJ: Notificação, restrição para possíveis contratações futuras e/ou encerramento do Contrato, conforme o caso.

6 REGISTROS

Identificação	Proteção	Armazenagem	Recuperação	Tempo de arquivamento	Descarte
Análise de conflito de interesse	Login, senha e backup	SharePoint/Forms	Cronológica e numérica	5 anos	Deletar
Due diligence	Login, senha e backup	Forms	Cronológica e numérica	5 anos	Deletar

ELABORADO POR:	VERIFICADO POR:	APROVADO POR:
FABIO GUILHERME PEREIRA DE GODOI:27338961808 Assinado de forma digital por FABIO GUILHERME PEREIRA DE GODOI:27338961808 Dados: 2023.10.30 14:08:19 -03'00' **Fábio Godoi**	CARLOS JOSE DA CUNHA FIDALGO:06498711892 Assinado de forma digital por CARLOS JOSE DA CUNHA FIDALGO:06498711892 Dados: 2023.10.30 15:01:28 -03'00' **Carlos Fidalgo**	MARCELO RIBEIRO DE ALMEIDA:08948295802 Assinado de forma digital por MARCELO RIBEIRO DE ALMEIDA:08948295802 Dados: 2023.10.30 15:41:53 -03'00' **Marcelo Almeida**
VITOR ALEXANDRE DA SILVA RIBEIRO:02146012269 Assinado de forma digital por VITOR ALEXANDRE DA SILVA RIBEIRO:02146012269 Dados: 2023.10.30 14:33:23 -03'00' **Vitor Ribeiro**		