

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Essa política tem o objetivo de promover transparência organizacional e um ambiente ético na Varpe, bem como, orientar na identificação e resolução de situações que possam apresentar conflitos de interesse reais e/ou potenciais. Esta política aplica-se a todos os colaboradores e representantes da Varpe.

O conflito de interesse surge em situações em que os interesses particulares de um colaborador ou representante, ou alheios aos interesses da empresa, interfiram, ou possam interferir no desempenho natural, legal, transparente, confiável e honesto das ações ou funções do agente, ou possam reduzir o grau de profissionalismo ou prejudicar os interesses na representação do nome da empresa.

Um conflito de interesse pode ser:

- o **Real** – uma situação em que existe, de fato, um claro conflito de interesse;
- o **Potencial** – uma situação que pode evoluir e se tornar um conflito de interesse real no futuro;

Há conflito de interesse mesmo nas situações em que nenhum ato impróprio ou prejudicial é produzido pela atividade ou decisão conflituosa. Um aparente conflito de interesse pode enfraquecer a confiança na empresa ou no colaborador ou representante, e por isso deve ser evitado ou declarado para que se possa ser tratado de forma apropriada.

Os tipos de situações apresentados a seguir geralmente geram conflitos de interesse e devem ser evitados sempre que possível:

- o Usar indevidamente sua posição na empresa visando apropriar-se de oportunidades de negócios empresariais. Usar ilegal ou indevidamente, de forma não autorizada, informações confidenciais, privilegiadas ou proprietárias para benefício pessoal, ou de terceiros;
- o Participar de atividades externas que afetem sua capacidade de desempenhar satisfatoriamente suas funções como colaborador ou representante da empresa;
- o Solicitar e/ou aceitar favores fora do previsto do Código de Ética e Conduta da empresa, descontos, empréstimos, dinheiro, vales ou cupons que possam

ser trocados por produtos, garantias, vantagens ou patrocínios, para benefício próprio e/ou de terceiros;

- o Estar envolvido, direta ou indiretamente, ou influenciar na contratação de entidades comerciais, nas quais o agente tenha interesse financeiro direto ou indireto, ou que empreguem parentes próximos ou pessoas de relacionamento próximo em cargos com poder de decisão, exceto nas situações de conhecimento e aprovação da Direção da empresa, e de acordo com o previsto no Código de Ética e Conduta.
- o Empregar, estar envolvido ou influenciar na contratação, colocação ou promoção de parente direto ou colateral pessoa ou empresa gerida por pessoa de relacionamento próximo, exceto nas situações de conhecimento e aprovação da Direção da empresa, e de acordo com o previsto no Código de Ética e Conduta.
- o Trabalhar diretamente na mesma linha hierárquica com um parente direto ou colateral, ou com alguém com quem o agente possa estar mantendo uma relação afetiva, conforme disposto no Código de Ética e Conduta.
- o Usar indevidamente recursos financeiros, propriedades e oportunidades de negócio da empresa para ganhos pessoais ou de terceiros, ou para fins contrários aos interesses comerciais da empresa.
- o Oferecer, prometer, pagar propinas ou subornos, vantagens, favores, gratificações ou comissões a funcionários públicos ou privados, agentes, consultores, ou outras pessoas, com o objetivo de influenciar uma decisão ou o cumprimento de uma obrigação; ou aceitar propinas ou subornos, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificações ou vantagens, como recompensa ou agradecimento por cumprir ou deixar de cumprir deveres legais e/ou obrigações, conforme disposto no Código de Ética e Conduta da empresa.

O agente deve sempre buscar questionar-se sobre se está agindo, segundo os interesses da empresa e cuidar para que as ações em que tenha envolvimento, estejam acontecendo segundo os mesmos interesses, e jamais de outrem, sejam pessoas ou empresas, principalmente quando esses possam ter interesses individuais sobre a ação. Essa avaliação é muito subjetiva, e qualquer agente envolvido deve manifestar qualquer tipo de insegurança em executá-la,

aos seus superiores imediatos ou à Direção da empresa, como forma de evitar a ocorrência de conflitos de interesse, ainda que não intencionais.

Em caso de dúvidas, orientações ou esclarecimentos referentes a esta Política, sobre como ela se aplica em situações específicas ou dúvidas, deverá ser efetuado contato com o Departamento Jurídico e/ou Recursos Humanos da empresa.

Caso haja suspeita ou conhecimento de atos que possam estar sendo praticados ou que possam vir a ser, e que manifestem potencial violação a esta Política, é ato obrigatório do agente conhecedor dos fatos, comunicá-los, quer seja à Direção da empresa, ou através do canal de Conduta Ética, caso o agente queira preservar sua identidade.

Os colaboradores e representantes que violarem esta Política estarão sujeitos a medidas disciplinares que poderão culminar com a rescisão de contrato de trabalho ou qualquer tipo de relação contratual com a Varpe, conforme o caso.