



POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Sumário

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	OBJETIVO	2
3.	APLICAÇÃO DA POLÍTICA.....	2
4.	DEFINIÇÕES.....	3
5.	DIRETRIZES DE CONDUTA.....	4
6.	CONFIDENCIALIDADE	6
7.	DENÚNCIAS	7
8.	SANÇÕES APLICÁVEIS	7
9.	NÃO RETALIAÇÃO	8
10.	MONITORAMENTO	8

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Conflito de Interesses tem por objetivo estabelecer diretrizes de conduta a todos os colaboradores da Enorsul, ou quaisquer terceiros que sejam envolvidos com nossas atividades, atuando em nome da empresa perante o Poder Público, empresas privadas, meios de comunicação, associações sem fins lucrativos, organizações não governamentais ou o público em geral. Com isso, busca-se constantemente garantir os mais elevados padrões de integridade, alinhados à transparência e sustentabilidade dos negócios.

2. OBJETIVO

Esta Política de Conflito de Interesses deve servir de guia para todos os colaboradores da Enorsul a fim de se evitar que interesses particulares ou alheios tenham qualquer influência na gestão dos negócios da concessionária, nas contratações de fornecedores, colaboradores ou Poder Público.

3. APLICAÇÃO DA POLÍTICA

Esta Política se aplica a todos os administradores, diretores, colaboradores, prestadores de serviços e Terceiros agindo em nome da Enorsul, independentemente de seu nível hierárquico.

As pessoas sujeitas a esta Política não poderão exercer suas funções quando houver risco de Conflito de Interesses que possa afetar o desempenho de suas atividades. O Conflito deverá ser revelado imediatamente e notificado ao Comitê de Integridade da Enorsul para análise e providências.

A Política de Conflito de Interesses deve ser observada em todas as interações com o Poder Público, quer seja Executivo, Legislativo ou Judiciário, bem como com empresas públicas e privadas, meios de comunicação, fornecedores, clientes, bancos, empresas consorciadas, outros parceiros e até mesmo concorrentes, se for o caso.

Assim sendo, é de suma importância que todos os colaboradores da Enorsul estudem a presente Política e reportem todas as dúvidas porventura existentes ao seu superior hierárquico ou ao diretor diretamente encarregado de sua área de atuação, bem como ao Comitê de Integridade da empresa.

4. DEFINIÇÕES

Colaboradores: empregados devidamente contratados e registrados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis, assim como os conselheiros e diretores da Enorsul.

Conflito de Interesses: há conflito de interesses nas situações em que qualquer dos colaboradores ou quaisquer indivíduos sujeitos à presente Política identifiquem interesses pessoais ou privados conflitantes com os interesses da Enorsul, ou seja, vantagens que possam, direta ou indiretamente, beneficiá-los ou beneficiar a indivíduos sujeito à esta Política em prejuízo dos interesses da empresa.

Informação Confidencial: é toda e qualquer informação, de qualquer natureza, a respeito das operações comerciais da Enorsul e/ou de seus colaboradores, bem como quaisquer informações econômico-financeiras, dados empresariais, relatórios e análises estratégicas, técnicas, jurídicas e contábeis, operacionais, administrativas, comerciais, financeiras, econômicas, dentre outras informações referentes às operações, as estratégias e aos ativos da Enorsul. A informação confidencial também inclui a informação coletada, adquirida ou desenvolvida pelo Colaborador durante o desempenho de suas funções com as partes relacionadas ou grupos de interesse. Presume-se que toda informação é confidencial até o momento que seja originada por um porta-voz oficial ou publicada nos canais oficiais da Enorsul.

Familiares e afins:

1º Grau: pais e filhos;

2º Grau: irmãos, avós e netos;

3º Grau: tios, sobrinhos, bisavós e bisnetos

Afins: cônjuge, companheiro, sogros, genros, noras, enteados e cunhados.

Terceiro: qualquer pessoa, física ou jurídica, contratada pela Enorsul ou por consórcio por ela integrada.

5. DIRETRIZES DE CONDUTA

5.1. Vedações

- Colaboradores e seus familiares de até 3º grau ou afins não devem possuir vínculos societários ou comerciais com fornecedores, clientes ou prestadores de serviços da Enorsul.

- Colaboradores e seus familiares de até 3º grau ou afins não devem se envolver em atividades ou situações que sejam conflitantes com os interesses da Enorsul, obrigando-se a comunicar os seus superiores hierárquicos ou para o Comitê de Integridade qualquer ato que configure aparente ou potencial conflito de interesses.

- É vedado aos colaboradores intervir em qualquer deliberação em que tenha interesse conflitante, cumprindo-lhes cientificar do impedimento, constando a extensão do seu interesse e igualmente abstendo-se do voto na respectiva situação.

- Colaboradores não podem falar em nome da Enorsul sem autorização expressa e formal da Diretoria ou de gestores com poderes específicos e formalmente delegados para tal.

- Quaisquer demandas de imprensa devem ser encaminhadas para a área de Comunicação da Enorsul e/ou Diretoria.

- Colaboradores não podem obter, armazenar, utilizar ou repassar material proibido por lei, que viole direitos autorais ou de propriedade intelectual, que cause danos morais, ou que, de qualquer maneira sejam ofensivos aos demais colaboradores, a terceiros e à Enorsul.

- É vedado aos colaboradores atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados de outros colaboradores da Enorsul, ou em órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta.

- É vedado aos colaboradores prestar serviços, ainda que eventuais, a terceiros ou empresa que possua qualquer vínculo comercial com a Enorsul, seja como fornecedora direta, prestadora de serviços, terceirizada ou, de qualquer forma, contratada pela empresa.
- Informações Confidenciais da Enorsul ou de qualquer de seus colaboradores não podem ser utilizadas e/ou divulgadas, seja em benefício próprio ou de terceiros.

5.2. *Deveres e Regramentos*

- Colaboradores devem informar ao Comitê de Integridade todas as relações e interesses que possam gerar situações de conflito de interesses relacionadas com as atividades que desempenharam, desempenham ou que venham a desempenhar junto à Enorsul.
- Toda posição ocupada pelos colaboradores em quaisquer outras entidades deve ser formalmente comunicada ao Comitê de Integridade, para avaliação de possíveis conflitos de interesse.
- Somente serão contratados fornecedores, prestadores de serviços e terceiros em geral que atendam plenamente os critérios técnicos e econômicos e os melhores interesses da Enorsul.
- Quaisquer contratações que violem o disposto nesta Política de Conflito de Interesses e no Código de Ética da Enorsul são anuláveis e deverão ser analisadas e decididas pelo Comitê de Integridade.
- As operações financeiras da Enorsul, a exemplo de investimentos ou aporte de capital, aquisições, emissão de títulos de dívida ou reestruturação societária, devem ser precedidas de uma avaliação de riscos, incluindo as diligências jurídica e fiscal de praxe, visando o melhor interesse da empresa.

- Nas relações com a imprensa e com os meios de comunicação, previamente autorizada pelo Departamento de Comunicação da Enorsul, os colaboradores devem observar as disposições do Código de Ética e das demais Políticas, adotando uma postura íntegra, transparente e profissional, sempre de acordo com os melhores interesses da Enorsul e resguardando o sigilo de questões e assuntos de caráter confidencial. É proibida qualquer tipo de manifestação que possa, ainda que potencialmente, violar a presente Política de Conflito de Interesses.
- Nas relações com parceiros, os colaboradores devem conduzir as negociações adotando-se uma postura íntegra e de acordo com os melhores interesses da Enorsul, sendo proibida qualquer tipo de contratação ou negociação que possa, ainda que potencialmente, violar a presente Política de Conflito de Interesses.
- Quando participarem em movimentos ou iniciativas coletivas, os colaboradores devem manifestar-se contrariamente, se possível com menção formal em ata, ou retirar-se do local, quando julgarem que os interesses defendidos ou discutidos não estejam devidamente alinhados com os ideais ou interesses da Enorsul previstos nesta Política e no Código de Ética.

6. CONFIDENCIALIDADE

Os Colaboradores da Enorsul devem manter a confidencialidade das Informações Confidenciais a eles confiada pela empresa ou conhecida por eles por meio da Enorsul. Além disso devem usar esta informação somente para as atividades relacionadas à Enorsul, assegurando que o uso dessa informação serve somente para o interesse da empresa e não será dada a conhecer a pessoas externas ou a outros que possam usar esta informação para lesionar a Enorsul, exceto quando a publicação ou outro tipo de uso for autorizado por escrito ou por mandato legal.

O dever de sigilo das Informações Confidenciais deve ser observado pelos colaboradores durante todo o período de sua relação com a Enorsul e pelo prazo de 5 (cinco) anos após o término de sua relação.

Dados dos colaboradores não podem ser revelados dentro ou fora da Enorsul, exceto por exigências legais ou judiciais previstas em lei.

7. DENÚNCIAS

É dever de todo Colaborador da Enorsul denunciar a ocorrência de potencial violação à Política de Conflito de Interesses. Existem duas formas de fazer uma denúncia: diretamente ao seu superior hierárquico ou ao Comitê de Integridade, ou de forma anônima através do Canal de Denúncias.

A empresa possui um Canal de Denúncias seguro, que garante o anonimato aos denunciantes e a não-retaliação. As denúncias são analisadas por terceiros que encaminham o conteúdo ao Comitê de Integridade.

As denúncias podem ser feitas através do site:

www.contatoseguro.com.br/integridade-enorsul

É importante, todavia, ressaltar que as denúncias devem ser feitas de forma responsável e baseada em fatos. Não serão admitidas denúncias cujo conteúdo sabe-se falso apenas como forma de retaliação a algum Colaborador.

8. SANÇÕES APLICÁVEIS

A legislação brasileira e internacional prevê sanções civis, administrativas e penais, incluindo prisão e multas, para pessoas físicas e jurídicas que adotem práticas ilegais.

Em casos de violação desta Política, a Enorsul adotará sanções proporcionais ao ato considerado lesivo, que podem incluir advertência, rescisão contratual, dentre outras medidas que julgar cabíveis.

9. NÃO RETALIAÇÃO

A Enorsul tem absoluta consciência que as denúncias de boa-fé são o caminho mais seguro para obter informações de condutas ilícitas que estejam sendo praticadas por algum de seus colaboradores. Por isso, trata todas as denúncias com máxima responsabilidade e respeito ao denunciante.

A Enorsul garante que não haverá qualquer tipo de retaliação ao denunciante de boa-fé.

10. MONITORAMENTO

Caberá à Enorsul monitorar, atualizar e aperfeiçoar continuamente seus instrumentos de integridade, incluindo a presente Política, visando a prevenção, a detecção e o combate de qualquer dos atos lesivos aqui previstos.