

# - ESSENTIA – POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

## Sumário

1.	OBJETIVO .....	23
2.	ABRANGÊNCIA .....	23
3.	DEFINIÇÕES.....	23
4.	DIRETRIZES GERAIS .....	34
4.1	Atividades externas remuneradas ou não realizadas por colaboradores .....	34
4.2	Situações envolvendo familiares ou amigos de colaboradores .....	34
4.3	Contratação de familiares e relacionamentos com vínculos afetivos ou de amizade.....	4
5.	ATITUDES ESPERADAS EM SITUAÇÕES DE POTENCIAL CONFLITO DE INTERESSES .....	4
6.	IDENTIFICAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES.....	5
7.	ORIENTAÇÕES PARA O TRATAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES .....	56
7.1	Atuação da área de <i>Compliance</i> .....	56
7.2	Atuação dos gestores .....	56
7.3	Atuação do setor de Recursos Humanos.....	6
7.4	Pessoa em processo decisório .....	67
7.5	Sanção .....	67
8.	VIGÊNCIA.....	67
9.	DÚVIDAS E DENÚNCIAS.....	67
10.	DISPOSIÇÕES FINAIS.....	67
	ANEXO I.....	78
	Formulário para Declaração de Conflitos de Interesses.....	78

## 1. OBJETIVO

A presente Política de Conflito de Interesses (“Política”) tem por objetivo estabelecer procedimentos a serem observados pela ESSENTIA no que diz respeito a situações de **conflito de interesses**, em complemento às disposições do Código de Ética da ESSENTIA visando identificar, eliminar ou mitigar toda situação concreta ou aparente que possa resultar em conflito.

Assegurar que todos os integrantes da ESSENTIA e suas controladas conheçam e atuem em conformidade com as premissas da referida Política para fins de mitigação de conflito de interesses, de forma a garantir que durante a condução de seus negócios sejam adotados os mais elevados padrões de ética, integridade e transparência.

## 2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, sendo estes acionistas, administradores, conselheiros, consultores, diretores, auditores, prepostos, funcionários, estagiários, menores aprendizes, contratados terceirizados ou pessoa agindo em nome da ESSENTIA, assim como terceiros que tenham alguma relação com a ESSENTIA.

As sociedades controladas pela ESSENTIA que não tenham política própria devem seguir os termos desta Política, observadas as suas respectivas estruturas de gestão.

## 3. DEFINIÇÕES

Os seguintes termos, quando iniciados por letra maiúscula, no singular ou no plural, masculino ou feminino, são usados nesta Política com os significados abaixo especificados:

**Agente Público:** Quem exerce função pública, de forma temporária ou permanente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Equipara-se a agente público quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada para a execução de atividade típica da Administração Pública e candidatos a cargos políticos.

**Colaborador(es)** são acionistas, administradores, conselheiros, consultores, diretores, auditores, prepostos, funcionários, estagiários, menores aprendizes, contratados terceirizados ou pessoa agindo em nome da ESSENTIA, assim como terceiros que tenham alguma relação com a ESSENTIA.

**Conflito de Interesse** toda situação que representa um confronto entre interesses pessoais de um colaborador ou terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a Companhia e os interesses da ESSENTIA, que possa, de forma concreta ou aparente, comprometer ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho das funções do colaborador em questão em prejuízo dos interesses da ESSENTIA.

**Familiares** são aqueles membros da família dos quais se pode esperar que exerçam influência ou sejam influenciados pela pessoa nos negócios desses membros com a ESSENTIA, e incluem: (i) o cônjuge, ex-cônjuge, companheiro em união estável ou regime semelhante; (ii) os ascendentes e descendentes lineares e em qualquer grau, herdeiros naturais ou civis (adotivos) e testamentários; (iii) os parentes até o 3º (terceiro) grau de consanguinidade.

**Terceiro** é toda pessoa física ou jurídica que não seja um Colaborador da ESSENTIA ou que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, consorciadas, representantes, fornecedores, prestadores de serviço em geral, consultores, terceirizados, agentes ou terceiros que atuem em nome da ESSENTIA.

**Vínculos Afetivos ou de Amizade** são vínculos que possam afetar o discernimento do colaborador ou dissuadi-lo a agir, no exercício de suas funções, em prol do exclusivo interesse e benefício da ESSENTIA.

#### 4. DIRETRIZES GERAIS

Conflitos de interesses ocorrem quando o interesse particular de um indivíduo interfere, ou aparenta interferir, na sua capacidade de julgamento isento em detrimento dos interesses da ESSENTIA. Isto é: quando as decisões profissionais de um integrante são tomadas com base não apenas em critérios profissionais, mas também em critérios pessoais, e que não necessariamente são as melhores para o negócio. Também existe conflito de interesses quando um integrante recebe benefícios pessoais ou vantagem indevida de um terceiro interessado em decorrência do seu cargo e atribuições na ESSENTIA.

De maneira geral, os colaboradores da ESSENTIA não poderão praticar ações que beneficiem seus interesses privados (incluindo interesses de familiares, amigos ou outras pessoas ou empresas com quem tenha algum vínculo) em detrimento ou em conflito com os interesses da ESSENTIA, ainda que praticadas fora do horário de trabalho ou que resultem da utilização de informações confidenciais em razão do exercício do cargo ou função que ocupem na ESSENTIA.

Ao desempenhar suas atividades diárias de trabalho, os colaboradores devem tomar decisões no melhor interesse da ESSENTIA, independentemente de qualquer influência externa. A ESSENTIA busca promover um ambiente de trabalho propício para que o colaborador seja capaz de exercer suas funções em benefício da ESSENTIA sem ser impactado por Conflito de Interesses.

Assim, os colaboradores devem evitar atividades externas que conflitem com aquelas exercidas enquanto profissionais da ESSENTIA, nesse sentido:

##### 4.1 Atividades externas remuneradas ou não realizadas por colaboradores

- Atividades externas que conflituem com aquelas exercidas enquanto profissionais da ESSENTIA, incluindo o exercício de qualquer cargo público, de qualquer natureza, seja ele concursado, comissionado ou indicado.
- O colaborador que decidir se candidatar a cargos políticos, em qualquer esfera, deverá, imediatamente, se afastar de suas atividades no âmbito da ESSENTIA, sendo esta uma situação de potencial Conflito de Interesses.

##### 4.2 Situações envolvendo familiares ou amigos de colaboradores

- Atividades comerciais da ESSENTIA com familiares ou amigos de colaboradores;

- Investimentos significativos dos colaboradores da ESSENTIA ou de seus familiares nos parceiros de negócios ou concorrentes da ESSENTIA;
- Exercício de influência de um colaborador para a ESSENTIA contratar prestadores de serviços ou fornecedores que empregam familiares ou amigos deste colaborador.

#### 4.3 Contratação de familiares e relacionamentos com vínculos afetivos ou de amizade

- Contratação ou relação de subordinação entre familiares, amigos ou com vínculos afetivos ou de amizade;
- Representação da ESSENTIA por colaboradores em conjunto que estejam em relacionamento com vínculos afetivos ou de amizade.

### 5. ATITUDES ESPERADAS EM SITUAÇÕES DE POTENCIAL CONFLITO DE INTERESSES

Em situações que envolvam Conflito de Interesses, a atuação dos colaboradores da ESSENTIA deve basear-se em lealdade à ESSENTIA, independentemente de seus interesses próprios ou alheios, não devendo, inclusive, valer-se de sua posição dentro da ESSENTIA (como, por exemplo: cargos de gerência, com poderes de decisão ou cargos que tenham acesso a informações confidenciais e privilegiadas) para obtenção de vantagens pessoais.

Todos os colaboradores deverão observar a potencial configuração de um Conflito de Interesse na condução de suas atividades, sejam elas relacionadas com a ESSENTIA ou com terceiros.

Caso um colaborador identifique interações que envolvam as situações de Conflito de Interesse, deverá:

- (a) comunicar imediatamente à área de *Compliance* da ESSENTIA, para registro e monitoramento de tais atividades;
- (b) entrar em contato com a área de *Compliance* da ESSENTIA no caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configurem Conflito de Interesses, bem como qualquer dúvida sobre a aplicação desta Política em um caso concreto;
- (c) interromper qualquer ação sob sua responsabilidade que possa resultar ou agravar eventual Conflito de Interesses, seja ele aparente ou concreto; e
- (d) não utilizar sua influência pessoal para incentivar a ESSENTIA a dar andamento em processos internos que possam estar influenciados por Conflito de Interesses, seja ele aparente ou concreto.

Na hipótese de exercício de atividades externas, ainda que haja compatibilidade de horários e não seja prejudicada a capacidade do colaborador de atuar no melhor interesse da ESSENTIA, a atividade externa não poderá:

- (a) envolver a participação em atividades filantrópicas ou qualquer outro tipo de associação, mesmo que sem fins lucrativos, que interfiram ou sejam conflitantes com as atividades e valores da ESSENTIA;
- (b) envolver a utilização de *know-how*, bem como de recursos físicos, humanos ou financeiros da ESSENTIA;
- (c) ser contrário aos padrões éticos estabelecidos pela ESSENTIA;
- (d) competir com os negócios da ESSENTIA;

- (e) implicar em risco de dano, real ou potencial, à reputação da ESSENTIA ou do próprio colaborador, inclusive através de mídias sociais;
- (f) interferir na plena capacidade (física e mental) de atuar no melhor interesse da ESSENTIA; e
- (g) ser realizada dentro das instalações da ESSENTIA.

## 6. IDENTIFICAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Na entrada em vigor desta Política ou quando houver a contratação de um novo colaborador, o setor de Recursos Humanos deverá aplicar o **Formulário para Declaração de Conflitos de Interesses contido no Anexo I**.

Caso seja identificado, durante o processo de contratação/integração, a existência de vínculo familiar ou afetivo do contratado com outro colaborador da ESSENTIA, o setor de Recursos Humanos deverá evitar a existência de qualquer relação de subordinação direta ou indireta, bem como em áreas que tenham por escopo inspecionar, auditar ou aprovar o trabalho do colaborador, caso contrário, a contratação deverá ser submetida a área de *Compliance* para análise, com a respectiva justificativa do demandante da vaga sobre a necessidade de eventual exceção.

Uma vez que os negócios da ESSENTIA evoluem com o decorrer do tempo, por meio da aquisição de empresas ou criação de novas linhas de negócio, potenciais Conflitos de Interesses poderão surgir. Isto porque uma situação legítima anteriormente existente pode vir a se configurar em Conflito de Interesses ao longo do tempo por conta dessa evolução. Caso seja identificada qualquer situação nesse sentido, o colaborador deverá reportar ao seu gestor e à área de *Compliance*.

## 7. ORIENTAÇÕES PARA O TRATAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES

### 7.1 Atuação da área de *Compliance*

Relacionamentos afetivos entre colaboradores, assim que iniciados, devem ser informados imediatamente ao seu gestor imediato e a área de *Compliance*.

Quando potencial Conflito de Interesse for identificado e devidamente comunicado, a área de *Compliance* avaliará o caso, emitirá parecer sobre a análise da situação, se for o caso, podendo: (i) aprovar a situação; (ii) aprovar com ressalva e/ou propor medidas mitigativas; (iii) encaminhar para deliberação da Comissão de Ética ou do Conselho de Administração, conforme o caso.

### 7.2 Atuação dos gestores

É de responsabilidade dos gestores, em conjunto com o Setor de Recursos Humanos, garantir a segregação de relacionamento hierárquico, direto ou indireto, entre colaboradores com vínculos familiares ou afetivos.

### 7.3 Atuação do setor de Recursos Humanos

Em relação a colaboradores com vínculos familiares ou afetivos, medidas adicionais devem ser aplicadas pelo setor de Recursos Humanos visando mitigar as situações de potencial Conflito de Interesses, tais como, mas não limitadas:

- (a) Comunicar formalmente aos gestores e aos colaboradores diretamente envolvidos no caso concreto, quanto às observações e restrições na condução de suas atividades diárias, logo após o término do processo de contratação;
- (b) Orientar aos gerentes e líderes sobre a necessidade de prevenir situações de Conflitos de Interesses entre colaboradores quando formarem suas equipes; e
- (c) Monitorar e realizar acompanhamento periódico da movimentação dos colaboradores, zelando para que situações de potencial Conflito de Interesses entre eles, não sejam criadas, em especial, observando os casos de mudanças de função e alterações de equipes.

### 7.4 Pessoa em processo decisório

Se a situação de Conflito de Interesse envolver pessoa em processo decisório, esta deverá alegar-se impedida e abster-se de participar da negociação em questão, de forma a garantir o exclusivo interesse da ESSENTIA, observadas as orientações da Política de Partes Relacionadas da ESSENTIA.

### 7.5 Sanção

A omissão intencional da posição de Conflito de Interesses será considerada violação aos princípios da boa governança corporativa e a esta Política, devendo tal comportamento ser levado ao conhecimento da área de *Compliance* e, conforme o caso, a Comissão de Ética de Proteção de Dados Pessoais da ESSENTIA, para avaliação e aplicação das medidas disciplinares e mitigatórias necessárias.

## 8. VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e poderá ser modificada por deliberação da Comissão de Ética da ESSENTIA.

## 9. DÚVIDAS E DENÚNCIAS

Dúvidas com relação a aplicação e normas contidas nesta Política podem ser esclarecidas com a área de *Compliance* da ESSENTIA.

Fica estabelecido o Canal de Ética e Privacidade da ESSENTIA como meio para recebimento de relatos/denúncias que envolvam situações de Conflitos de Interesses, que não foram interrompidas ou deixaram de ser previamente comunicadas a área de *Compliance*: a ser acessado das seguintes formas:

- On-line: <https://www.contatoseguro.com.br/essentiaenergia>
- Telefone: 0800 900 9004

## 10. DISPOSIÇÕES FINAIS

As pessoas que violarem esta Política estarão sujeitas às medidas legais e/ou disciplinares cabíveis, que serão determinadas pela Comissão de Ética da ESSENTIA.

## ANEXO I

### Formulário para Declaração de Conflitos de Interesses

Nome:	
Cargo:	Departamento:

#### A. Declaração sobre familiares:

1. Algum de seu(s) familiar(es) é agente público?

Sim  Não

2. Algum de seu(s) familiar(es) é colaborador da ESSENTIA ou de empresa do mesmo grupo da ESSENTIA

Sim  Não

3. Algum de seu(s) familiar(es) é colaborador de empresa do mesmo ramo da ESSENTIA ou que de alguma forma possa ser considerada concorrente da ESSENTIA?

Sim  Não

4. Algum de seu(s) familiar(es) é colaborador ou possui participação societária em empresa(s) com negócios ou contratos firmados com a ESSENTIA (parceiros, terceiros, representantes, subcontratados, subempreiteiro, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral), ou que potencialmente possam vir a ser firmados, ou com empresa(s) do mesmo grupo da ESSENTIA?

Sim  Não

5. Algum de seu(s) familiar(es) exercem a função de conselheiro, diretor ou gerente nas empresas mencionadas na pergunta anterior?

Sim  Não

6. Caso tenha respondido de forma positiva quaisquer das perguntas acima, favor detalhar abaixo.

Resposta: \_\_\_\_\_

#### B. Situações de Potencial Conflito de Interesses

1. O colaborador possui participação societária em empresa(s) com negócios ou contratos firmados com a ESSENTIA (parceiros, terceiros, representantes, subcontratados, subempreiteiro,

fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral), ou que potencialmente possam vir a ser firmados, ou com empresa(s) do mesmo grupo da ESSENTIA?

Sim  Não

2. Há alguma outra situação que configure um potencial Conflito de Interesses?

Sim  Não

3. Caso tenha respondido de forma positiva alguma das perguntas acima, favor detalhar abaixo

Resposta: \_\_\_\_\_

**Local (cidade e estado)**

\_\_\_\_\_  
Nome:

Cargo: