POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

PO-JUR-002-01 – Política de Conflicto de Intereses.

SYNERGYE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

CERTIFIED COMPANY
ISO 9001
QMS CERTIFICATION

MENSAJE
Todos los derechos de autor de esta **POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES** son propiedad exclusiva de **SYNERGYE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO LTD**. Queda expresamente prohibida la modificación, reproducción, utilización parcial o total de su contenido sin la licencia del titular.

título

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.

código **SYNERGYE**	código del cliente
PO-JUR-002-01	No aplica

elaborado	verificado	Autorizado para su emisión
Fábio Godoi Vitor Ribeiro	Carlos Fidalgo	Marcelo Almeida

Observaciones

REGISTRO DE REVISIÓN

REVISIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESUMEN DE LA REVISIÓN
01	30/10/2023	Marcelo Almeida	Emisión inicial

INDICE

1 OBJETIVO 6

1.1 OBJETIVO 6

2 ACRÓNIMO Y DEFINICIONES 6

3 DOCUMENTOS DE REFERENCIA 8

4 DATOS DE SYNERGYE 8

5 CRITERIOS GENERALES 9

5.2 SANCIONES 12

6 REGISTROS 12

1 OBJETIVO

1.1 Objetivo

1.1.1 Las situaciones de Conflictos de Interés, reales o aparentes, pueden dañar la integridad y reputación de la organización, así como traer una situación de riesgo de cuestionamiento judicial o administrativo a la Fundación o al colaborador.

1.1.2 El objetivo de esta política es evitar situaciones de riesgo relacionadas con conflictos de interés y situaciones sin transparencia. Esta política está en línea con el Código de Ética y la legislación vigente.

2 ACRÓNIMO Y DEFINICIONES

Agente público	Persona que ocupe un cargo legislativo, administrativo o judicial, ya sea por nombramiento, elección o sucesión, o cualquier persona que ocupe un cargo público, incluso para un organismo público o una empresa pública, o cualquier agente o funcionario de una organización pública nacional o internacional, o cualquier candidato a un cargo público.
CCO	Chief Compliance Officer
Comité de Ética	Es un colegiado interdisciplinario e independiente, con carácter consultivo, deliberativo y educativo, creado para defender los intereses de los participantes de la investigación en su integridad y dignidad y para contribuir al desarrollo de la investigación dentro de los estándares éticos.
Conflicto de intereses	Es el interés propio, donde se puede influir en un candidato/colaborador para que actúe en contra de los principios de la empresa, tomando una decisión inadecuada o incumpliendo algunas de sus responsabilidades profesionales. Se trata de situaciones en las que el juicio y/o la actitud de la persona quizás esté sesgada a favor de otros intereses, en detrimento de los de la organización.

Corrupción	Abuso de poder o procedimientos para beneficio personal o deshonesto. La corrupción puede presentarse en diversas formas, como soborno, propina, conflicto de intereses, colusión (manipulación de propuestas, cárteles y fijación de precios), clientelismo, agenciación ilegal de información, uso de información privilegiada, igualación de precios, evasión fiscal, entre otras.
Fraude	Acto intencional de obtener para sí mismo o para otros una ventaja indebida, ya sea financiera, utilizando métodos turbios o ilegales, induciendo o manteniendo a alguien en error.
Socio de Negocios	Una parte externa con la que la organización tiene, o planea establecer, algún tipo de relación comercial. El socio comercial incluye, pero no está limitado a clientes, socios de empresas conjuntas, socios de consorcio, proveedores externos, contratistas, consultores, subcontratistas, proveedores, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores. Esta definición es deliberadamente amplia y debe interpretarse de acuerdo con el perfil de riesgo de soborno de la organización, de modo que se aplique a los socios comerciales que podrían exponer razonablemente a la organización a riesgos de soborno.
Personas Expuestas Políticamente	Las personas que ocupen o hayan desempeñado, en los últimos cinco años, en Brasil o en países, territorios y dependencias extranjeras, cargos, empleos o funciones públicas relevantes, así como sus representantes, familiares y otras personas en su relación cercana.
Soborno	Acto de ofrecer, dar, solicitar, autorizar o recibir dinero, regalos, objetos de valor, ventaja indebida o cualquier tipo de oferta realizada como medio para inducir la práctica de cualquier acto, omisión, influencia o

Ventaja indebida	Cualquier ventaja, pago o beneficio particular, directo o indirecto, tangible o intangible, al que una persona no tenga derecho.

3 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

3.1.1 Documentos de referencia

3.1.2 Ley n° 12.846/2023: Prevé la responsabilidad administrativa y civil de las personas jurídicas por la realización de actos contra la administración pública, nacional o extranjera, y dispone otras medidas.

3.1.3 Ley n° 8.112/1990: Establece el régimen jurídico de los funcionarios de la Unión, de las autarquías y de las fundaciones públicas federales.

3.1.4 Ley nº 12.813/2013 – Conflicto de intereses

3.1.5 Ley n° 8.313/1991 – patrocinio cultural – Pronac

3.1.6 Ley n° 8.429/92 Deshonestidad administrativa

3.1.7 NBR ISO37001:2017 – Requisitos del sistema de gestión antisoborno

4 DATOS DE SYNERGYE

La empresa está ubicada en São Paulo – SP:
Calle Surubim, 577 - - Brooklin Paulista - SP – Brasil.
Teléfono: +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 CRITERIOS GENERALES

5.1.1 Criterios generales

5.1.2 Debe evitarse cualquier conflicto de intereses. La contratación debe basarse exclusivamente en habilidades objetivas, con el objetivo de contratar de la mejor manera.

5.1.3 Analizar la indicación de contratación en **SYNERGYE** con el fin de verificar la incidencia y relevancia del riesgo de conflicto de intereses en una determinada situación específica.

5.1.4 Las consultas sobre conflictos de intereses y las solicitudes de autorización para ejercer una actividad privada tienen por objeto ayudar en la contratación de profesionales bajo el régimen celetista o mediante la subcontratación de un candidato indicado por el cliente, socios, colaborador de **SYNERGYE** y agente público, con el fin de prevenir o mitigar los riesgos de conflicto de intereses posiblemente asociados a la realización de una actividad privada o a una determinada situación vivida por él.

5.1.5 La mera confrontación entre intereses públicos y privados no constituye efectivamente una situación de conflicto. Para que se produzca esta caracterización, es necesario que esta confrontación implique un perjuicio para el interés colectivo o para el desempeño de la función pública o privada, en cuanto a su concepto amplio de aplicación.

5.1.6 Cualquier nominación de un candidato debe realizarse a través del formulario de Análisis de Conflicto de Intereses, remitido al CCO y/o Comité de Ética, luego de un análisis remitido a RRHH para continuar con el proceso de reclutamiento y selección de acuerdo con los procedimientos establecidos por el área.

5.1.7 Los candidatos nominados deben completar el formulario de Due Diligence para respaldar el análisis de conflicto de intereses.

5.1.8 Criterios de análisis de conflicto de intereses para el nombramiento de funcionario público:

Protección de la información	Divulgar o hacer uso de información privilegiada, en beneficio propio o de terceros, obtenida como resultado de las actividades realizadas Revelación de un secreto del que se apropió en razón de su cargo
Ejercicio de actividad incompatible	Realizar, directa o indirectamente, una actividad que, por su naturaleza, sea incompatible con las funciones propias del cargo o puesto de trabajo, incluida la actividad desarrollada en áreas o materias afines

	Realizar aquellas actividades que sean incompatibles con el ejercicio del cargo o función y con la jornada de trabajo
Actuar como consultor, asesor, intermediario de intereses privados	Actuar, aun de manera informal, como procurador, consultor, asesor o intermediario de intereses privados en los órganos o entidades de la administración pública directa o indirecta de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios Actuar, como procurador o intermediario, con cargos públicos, excepto cuando se trate de prestaciones de seguridad o asistencia social para parientes hasta el segundo grado, y para cónyuge o pareja.

5.1.9 La retroalimentación sobre la existencia de un conflicto de intereses es realizada por Recursos Humanos.

5.1.10 **SYNERGYE** fomenta la nominación de candidatos que sean familiares o amigos de los empleados, en el caso de familiares, siempre que sea posible, evitando una relación directa de subordinación. La regularidad e integridad de dicho permiso solo se considerará si se declara con anterioridad a la contratación y siempre que el familiar que ya es empleado no participe en la contratación.

5.1.11 Para constituir un conflicto de interés, es necesario estar caracterizado, a influir actuando en contra de los principios de la empresa, tomando una decisión inadecuada o incumpliendo alguna de sus responsabilidades profesionales. Se trata de situaciones en las que el juicio y/o la actitud de la persona quizás esté sesgada a favor de otros intereses, en detrimento de los de la organización.

5.1.12 En su relación con clientes, proveedores, subcontratistas, intermediarios comerciales y no comerciales y competidores, los colaboradores deben priorizar los intereses de la organización, en cualquier situación que caracterice un conflicto de interés o que pueda derivar en un beneficio real o potencial, para sí mismos, su familia o cualquier tercero.

5.1.13 En el desempeño de sus funciones, los empleados pueden tener acceso a información sensible y estratégica, así como tener conocimiento, identificar o estar en condiciones propicias para el desarrollo de potenciales transacciones o negocios.

5.1.14 En estos casos, los Colaboradores deberán desempeñar sus funciones en la mejor defensa de los intereses de **SYNERGYE**, sometiendo la oportunidad corporativa al área competente y negándose a recibir un beneficio personal o profesional, conferido por personas con el propósito de llevar a cabo o pretender llevar a cabo el negocio.

5.1.15 Una posible situación de conflicto de intereses no significa que realmente se convierta en un conflicto.

5.1.16 Estos son algunos ejemplos de situaciones que merecen al menos un punto de atención:

a) Existencia de parientes en la misma línea de reporte jerárquico

b) Existencia de familiares cercanos en puestos de toma de decisiones en organismos públicos

c) Funcionario con un segundo empleo

d) Funcionario con alguna relación con empresas competidoras

e) Funcionario con familiares en empresas competidoras

f) Miembros de la familia con poder de decisión en empresas con relación comercial con la organización del funcionario

g) Funcionario con participación accionaria en la empresa

5.1.17 Cualquier situación de duda o distinta a la establecida en esta política podrá ser comunicada al CCO y/o al Comité de Ética para que realice las deliberaciones oportunas.

5.1.18 Los movimientos también pueden considerarse un conflicto de intereses y deben ser notificados por RRHH al CCO a través del formulario de análisis de conflictos de intereses, con el fin de evaluar si el cambio puede dar lugar a conflictos de intereses entre el Colaborador y **SYNERGYE**, tales como:

a) El colaborador ha sido elegido o es candidato a un cargo público;
b) El colaborador se convirtió en socio o propietario de una empresa;
c) Si ya es socio de una empresa, si esa empresa presta servicios a **SYNERGYE**;
d) Relación conyugal con una persona de mayor nivel jerárquico en el mismo departamento;
e) Colaborador comenzó a ocupar un puesto directivo en una empresa;
f) Cualquier cambio en la situación del Colaborador que implique una nueva situación de conflicto real o potencial;
g) Familiares con poder de decisión en empresas con relación comercial.

5.2 SANCIONES

5.2.1 Sanciones

5.2.2 El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones enumeradas en este documento someterá a los responsables a las sanciones disciplinarias recomendadas por el Comité de Ética y aplicadas por la dirección competente, de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la infracción cometida, además de las sanciones previstas en la legislación específica.

5.2.3 También se aplicarán sanciones, en la medida en que sea aplicable y en la forma de la ley, a toda persona que, en virtud de la ley, contrato o cualquier acto jurídico, preste servicios directamente de forma permanente, temporal, excepcional u ocasional.

5.2.4 Sanciones en caso de información falsa u omisión de información que caracterice un conflicto de interés.

a) CLT: advertencia, suspensión o justa causa, de conformidad con la CLT

b) PJ: Notificación, restricción para posibles contrataciones futuras y/o rescisión del contrato, según sea el caso.

6 REGISTROS

Identificación	Protección	Almacenamiento	Recuperación	Tiempo de archivado	Descarte
Análisis de conflictos de intereses	Inicio de sesión, contraseña y copia de seguridad	SharePoint/Forms	Cronológico y numérico	5 años	Borrar
Due diligence	Inicio de sesión, contraseña y copia de seguridad	Forms	Cronológico y numérico	5 años	Borrar

ELABORADO POR:	VERIFICADO POR:	APROBADO POR:
Fábio Godoi **Vitor Ribeiro**	**Carlos Fidalgo**	**Marcelo Almeida**