



Política de Conflicto de Interesses

Política de Conflito de Interesses	Classificação de Segurança: Interna	Código: PO-013
		V3
		Data de aprovação: DD/MM/AA

1. OBJETIVO

A Política sobre Conflito de Interesses ("Política") visa estabelecer as diretrizes de integridade e complementar as disposições sobre conflitos de interesses contidos no Código de Conduta de Colaboradores da [Sercomtel Telecom](#) ("Companhia"), objetivando eliminar ou mitigar toda situação concreta ou aparente que possa resultar em conflito.

Esta Política deverá ser observada, respeitando as demais normas internas da [Sercomtel](#), assim como legislações nacionais vigentes, garantindo um ambiente de trabalho transparente e ético.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política se destina a todos os Colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, nível funcional ou local de atuação. Estão abrangidas no conceito de "Colaboradores" os seus empregados, supervisores, coordenadores, gerentes, diretores, conselheiros, membros de Comitês, assessores, estagiários e aprendizes.

Além disso, é aplicável a todas as pessoas que trabalham direta ou indiretamente na [Sercomtel](#) ou suas subsidiárias, controladas e controladoras.

3. DEFINIÇÕES

Conflito de interesse: caracteriza-se por situações em que os interesses particulares de um Colaborador, pessoa a ele ligada ou um terceiro, que mantenha relações com a Companhia e/ou com o respectivo Colaborador, alheios ao interesse da [Sercomtel](#) :

- Interfiram, ou possam interferir, no regular desempenho eficiente, legal, transparente, confiável e honesto de suas funções;
- Reduzam o grau de profissionalismo com que o Colaborador atua em nome e/ou por conta da Companhia;
- Prejudiquem os interesses, valores e/ou integridade da Companhia e/ou sua imagem.

Conflito de Interesses pode ser considerado real, potencial ou aparente:

- **Real:** uma situação em que existe, de fato, um claro Conflito de Interesses. Nessa hipótese, por exemplo, poderia existir claro Conflito de Interesses caso o Colaborador, encarregado da decisão de contratar um Fornecedor, realiza a contratação, sem observar o devido processo de seleção, de uma empresa controlada por ele próprio para a prestação de serviços;
- **Potencial:** uma situação que ainda não se transformou num conflito real, mas há possibilidade de que haja alguma alteração na situação e um conflito apareça no futuro.

O Conflito de Interesses potencial poderia, por exemplo, ser caracterizado pela contratação de um Fornecedor que tenha como sócio, administrador, ou proprietário Membro Próximo da Família de um Colaborador, por meio do devido processo de seleção. Nesse caso, a

avaliação para verificar se há ou não um Conflito de Interesses de fato, será realizada caso a caso, uma vez que depende das circunstâncias da situação específica;

- **Aparente:** uma situação em que uma pessoa poderia deduzir que um Conflito de Interesses existe, mesmo que ele não exista na realidade. A situação pode fazer com que outras pessoas a percebam como falta de imparcialidade ou que os interesses da Companhia não foram respeitados. Esse tipo de Conflito de Interesses poderia ser observado, por exemplo, no caso de um Colaborador possuir membro próximo da família sem poder de decisão, trabalhando em um Fornecedor, mas sem interagir com a Companhia no dia a dia de suas atribuições;
- **Parente:** são aqueles membros da família dos quais se pode esperar que exerçam influência ou sejam influenciados pela pessoa nos negócios desses membros com a [Sercomtel](#) e incluem:
 - (a) os filhos da pessoa, cônjuge ou companheiro(a);
 - (b) os filhos do cônjuge da pessoa ou de companheiro(a); e
 - (c) dependentes da pessoa, de seu cônjuge ou companheiro(a).
- **Pessoas Politicamente Expostas (“PPE”):** são todas as pessoas que, nos últimos cinco anos, exercem ou exerceram, no Brasil ou no exterior, algum cargo, emprego ou função pública relevante ou se têm, nessas condições, familiares, representantes ou ainda pessoas de seu relacionamento próximo.

4. DIRETRIZES

É dever dos Colaboradores e Fornecedores da Companhia evitar interesses diretos, indiretos, atividades externas, relacionamentos, investimentos, compromissos e influências (não associados com os interesses da Companhia) que, de fato ou potencialmente, possam prejudicar a eficácia, eficiência, transparência, integridade e credibilidade de seus atos.

Os Colaboradores deverão declarar formalmente, por meio do Formulário de Declaração de Conflito de Interesses (Documento de Referência), a existência de algum conflito real ou potencial de seus interesses pessoais e/ou de terceiros, que com eles tenham relação ou ligação, e os interesses da Companhia. Declarar também quando houver uma situação de Pessoas Politicamente Expostas (“PPE”).

4.1. NÃO PERMITIDO

- Atuar, sem autorização prévia e expressa, como conselheiro, diretor, empregado, consultor, instrutor, fornecedor ou prestador de serviços de um concorrente direto ou indireto da Companhia;
- Valer-se ou usar indevidamente seu cargo ou sua posição na Companhia, para apropriar-se de oportunidades de negócios empresariais, obtenção de vantagens indevidas ou ainda, usar ilegal ou indevidamente informações confidenciais, privilegiadas ou proprietárias para benefício próprio e/ou de familiares/terceiros;
- Estar envolvido, direta ou indiretamente, ou influenciar na contratação de fornecedores de bens e serviços ou na concessão de patrocínios, incentivos ou doações nas quais o Colaborador tem um interesse financeiro direto ou indireto, ou que empregam parentes próximos, afetivos ou amigos próximos em cargos com poder de decisão;
- Conduzir negócios com um parente próximo ou afetivos em nome da Companhia, a menos que tenha autorização expressa por escrito após a divulgação da relação, e avaliação da área de responsável para a mitigação dos riscos de conflito de interesses;
- Estar envolvido, direta ou indiretamente, no gerenciamento e/ou na administração de

contratos e outras transações com a empresa na qual o Colaborador tenha um interesse financeiro, familiar/afetivo ou social, direto ou indireto;

- Empregar, estar envolvido ou influenciar indevidamente na contratação, colocação ou promoção de parente ou amigo próximo. Embora a indicação de parentes e amigos para vagas existentes na Companhia seja uma prática aceitável, cabe às áreas responsáveis decidir pela seleção e contratação, de acordo com critérios objetivos e normas da Companhia, não sendo admissíveis pressões para influenciar a admissão, promoção ou demissão dos envolvidos;
- Que a sua atividade tenha relação direta ou indiretamente com atividades de outras áreas onde algum colaborador seja parente ou amigo próximo, mesmo que não se tenha tomada de decisões;
- Trabalhar diretamente ou indiretamente na mesma linha hierárquica do que um parente até o 3º grau de consanguinidade, ou com alguém com quem mantenha relação afetiva; ou ainda, mesmo não havendo relação de hierarquia ou comando direto ou indireto, a relação afetiva possa enfraquecer os controles internos da Companhia e causar a perda de confiança em um dos dois ou em ambos, ou causar constrangimento;
- Usar indevidamente recursos financeiros, bens e oportunidades de negócio da Companhia para ganhos pessoais ou de terceiros, ou para fins contrários aos interesses comerciais da Companhia;
- Atuar como funcionário público (Pessoas Politicamente Expostas "PPE") e colaborador da Companhia;
- Oferecer, prometer, dar ou 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 e/ou subornos, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificações e/ou vantagens, como recompensa e/ou agradecimento por ter cumprido com seus deveres legais e funcionais.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

Todos os gestores são responsáveis por controlar e garantir que a presente política seja cumprida integralmente, e em caso de dúvidas de possíveis conflitos deve-se informar a área de Responsável

Este documento tem validade a partir da sua data de aprovação, podendo ser alterado a qualquer momento.

Os destinatários dessa Política estão cientes de que o seu descumprimento, bem como o descumprimento da Legislação Aplicável e demais políticas da [Sercomtel](#) tal como o Código de Conduta de Colaboradores, pode estar sujeito a procedimentos disciplinares internos, conforme Política de Consequência, sem prejuízo de eventuais medidas legais aplicáveis.

Além disto, caso algum Colaborador presencie ou tenha conhecimento de qualquer descumprimento deste documento, deverá reportar imediatamente para a área responsável, bem como, realizar as devidas denúncias no canal da Companhia.

A Companhia, por meio da área de responsável, compromete-se a investigar as denúncias recebidas com independência, cautela e responsabilidade, de maneira justa e imparcial e tomar todas as medidas cabíveis quando necessário.

6. DOCUMENTOS NORMATIVOS

- Código de Conduta de Colaboradores;
- Código de Conduta de Fornecedores;
- Política de Consequências;
- Formulário de Declaração de Conflito de Interesses;
- Lei Federal nº 12.813/2013 ("Lei de Conflito de Interesses"), dispõe sobre conflito de interesses no âmbito da União;
- Lei Federal nº 12.846/2013, Decreto 11.129/2022, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira