

POLÍTICA DE PREVENÇÃO A CONFLITOS DE INTERESSES



SUMÁRIO

Definição e abreviaturas.....	03
Apresentação da política.....	03
Objetivo.....	03
Aplicabilidade.....	03
Diretrizes.....	04
Deveres gerais.....	04
É proibido.....	04
Responsabilidades.....	05
Empregados.....	05
Comitê de prevenção a conflitos de interesses.....	05
Comitê de denúncias.....	05
Metodologia.....	06
Parentesco.....	06
Colaboradores.....	07
Processo de contratação.....	07
Seleção e indicação.....	08
Fornecedores de bens e serviços.....	08
Uso de informações privilegiadas.....	08
Política de brindes, presentes e hospitalidades.....	09
Forma de receber ou conceder presentes, brindes e hospitalidades.....	09
Entre colaboradores.....	09
Entre colaboradores e terceiros que possuam relação de negócios com a Pólux.....	09
Política de viagem, hospedagem e reembolso.....	10
Vantagens indevidas.....	10
Atividades profissionais externas.....	10
Das diretrizes do comitê de prevenção a conflitos de interesses.....	10
Votação do comitê.....	11
Por que os líderes só tem poder de indicação efetiva na primeira indicação?.....	11
Disposições gerais.....	12
Referências.....	12

Definição e abreviaturas

Para melhor entendimento desta política faz-se necessário conhecer os seguintes conceitos e abreviaturas:

PÓLUX: Pólux Indústria Eletromecânica Ltda, Contratante e Empregadora.

COLABORADOR: Empregado da Pólux.

Apresentação da Política

A presente política traz de forma sucinta e explicativa algumas situações nas quais podem ocorrer conflitos de interesses e estabelece diretrizes e orienta na identificação, declaração, resolução e reporte de situações que possam apresentar conflitos de interesses a fim de atender as exigências de Compliance, bem como reiterar o comprometimento da Pólux pela ética, integridade e transparência, em sintonia com a legislação vigente. O conflito de interesses é uma situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira impropria, o desempenho da função das atividades exercidas dentro da empresa.

A configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio da empresa, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo funcionário ou por terceiro.

Objetivo

Estabelecer princípios e diretrizes para prevenção, de conflitos de interesses envolvendo membros da Diretoria, colaboradores e terceiros da Pólux.

A Pólux busca através da Política de Prevenção a Conflitos de Interesses, fazer com que todos os colaboradores e terceiros que de alguma forma possuem alguma relação de negócios com a companhia, sigam e respeitem a legislação vigente e o Código de Ética da Pólux.

O conteúdo desta política visa complementar as diretrizes do Código de Ética e Regulamento Interno da Pólux, visto que todos os documentos institucionais seguem a mesma filosofia, buscando sempre a honestidade e transparência. O descumprimento das diretrizes é passível de aplicação de medidas disciplinares.

Aplicabilidade

Esta política aplica-se a todos os empregados da Pólux, Diretores, estagiários, servidores públicos, fornecedores e parceiros de negócios da Pólux. A inobservância poderá acarretar a aplicação de medidas disciplinares que podem alcançar, inclusive, o encerramento das atividades do integrante junto à Pólux.

Diretrizes

Deveres gerais

- a) Agir de forma íntegra, de acordo com os objetivos e interesses da Pólux, de forma a respeitar os valores da empresa e observar a resolução de um conflito de interesses na condução de suas atividades e funções, sejam elas relacionadas com a Pólux ou com terceiros.
- b) Reportar ao gestor imediato quaisquer situações que possam gerar conflitos entre os interesses pessoais e os da Pólux ou os interesses públicos e os da empresa.
- c) Declarar-se conflitado e abster-se de participar de qualquer decisão que possa resultar ou agravar eventual conflito de interesses.

É proibido

- a) Receber dinheiro de forma indevida, ou seja, pedir, negociar ou receber benefícios de qualquer natureza ou vantagem financeira pessoal, direta ou indiretamente, de clientes, fornecedores, prestadores de serviço, ou qualquer que tenha ou queira ter relações de negócios com a Pólux.
- b) É expressamente proibido utilizar ou divulgar informações privilegiadas obtidas em função da posição ou cargo que ocupa dentro da Pólux, para conseguir quaisquer facilidades, vantagens ou favorecimento pessoal para si, para seus familiares ou para terceiros.
- c) Desempenhar outras atividades profissionais, com ou sem remuneração, que conflitem ou sejam concorrentes com os negócios e interesses da Pólux ou que sejam desempenhadas durante o horário de expediente.
- d) Manter atividades paralelas ou ser sócio de empresa que seja fornecedora, concorrente e/ou conflitante com os negócios da Pólux.
- e) Deixar que relações de parentesco, afetivas ou pessoais afetem o discernimento do empregado no exercício de suas funções, agir contra o interesse da Pólux, em benefício próprio ou de terceiros.
- f) Utilizar da influência que possui para incentivar a Pólux a dar prosseguimento em processos internos que possam estar sob conflito de interesses.

Responsabilidades

Empregados

Caso o empregado identifique alguma situação que configure conflito de interesse, deve comunicar imediatamente a empresa por meio do canal de denúncias ou diretamente à administração da empresa.

Comitê de Prevenção a Conflitos de Interesses

Apurar os casos de infração às diretrizes da presente política e aplicar as penalidades cabíveis conforme as normas da companhia.

Comitê de Denúncias

Apurar as denúncias recebidas através do canal de denúncias, para posteriormente levar para discussão de comitê de prevenção a conflitos de interesses.



Metodologia

A Pólux, comprometida com a transparência, com a prevenção aos Conflitos de Interesses e com demais assuntos ou situações que possam influenciar a condução dos negócios.

Todos os colaboradores ao identificar alguma situação que configure conflitos de interesse, deve comunicar de imediato a administração responsável pelos assuntos, através do canal de denúncias, o mesmo pode ser feito nos casos em que o colaborador tiver dúvidas sobre ser ou não um caso de conflito de interesse. Todo exposto aplica-se também aos estagiários, jovens aprendiz e terceiros que tenham relação de negócios com a Pólux.

Caso o empregado não manifeste seu potencial conflito de interesse, qualquer outro empregado, que tenha conhecimento dos fatos, poderá realizar a denúncia, conforme as orientações desta política. Após a declaração ou a constatação de conflitos de interesses o colaborador deverá se abster das discussões e tratativas sobre o tema conflitante. É proibido tentar influenciar de qualquer maneira, a decisão do comitê de prevenção a conflitos de interesse acerca do tema conflitante.

A não manifestação do conflito existente poderá ser considerado como infração e violação do Código de Ética, Regulamento Interno e a presente política, sendo passível de penalidades.

Nos casos de dúvidas da existência ou não de conflitos de interesse, o colaborador deverá reportar a ocorrência por meio do canal de denúncias.

Todas as denúncias e todos os casos serão minuciosamente investigados, somente após restar provado a infração, é que então as medidas disciplinares serão aplicadas.

Parentesco

A Pólux considera como relacionamentos de parentesco a tabela a seguir, baseada nos artigos 1.591, 1.592 e 1.595 do Código Civil, que segmenta o relacionamento de parentesco por consanguinidade e afinidade em linha reta e lateral:

Parente em linha reta

Grau	Consanguinidade	Afinidade
1°	Pai/mãe, filho/filha	Sogro/sogra, genro/nora, madrasta/padrasto, enteado/enteada
2°	Avó/avô, neto/neta	Avô/avó e neto/neta do cônjuge ou companheiro
3°	Bisavô/bisavó, bisneto/bisneta	Bisavô/bisavó e bisneto/bisneta do cônjuge ou companheiro

Parente em linha lateral

Grau	Consanguinidade	Afinidade
1°	-	-
2°	Irmão/irmã	Cunhado/cunhada e irmão/irmã do companheiro
3°	Tio/tia (e seus cônjuges), sobrinho/sobrinha (e seus	Bisavô/bisavó e bisneto/bisneta do cônjuge ou companheiro

O cônjuge ou companheiro, embora não seja considerado parente, encontra-se sujeito às vedações contidas na Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal.

Colaboradores

É permitida a relação de parentesco e relacionamento afetivo entre colaboradores, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica, influência e gestão entre os envolvidos e respeitado o ambiente profissional dentro da Pólux, de forma que as relações pessoais entre familiares e cônjuges/companheiros(as) fiquem fora do ambiente de trabalho.

Processo de contratação

A Pólux veta, a relação de subordinação entre empregados, estagiários e menores aprendizes que possuam até o 3° grau de parentesco por consanguinidade ou por afinidade. Caso haja relacionamento entre um profissional da Companhia e um

candidato no processo de seleção, o profissional tem o dever de informar a existência do relacionamento no momento da seleção e então se abster de qualquer envolvimento no processo de contratação. A omissão da existência de relacionamento familiar com candidatos que estejam participando de processo seletivo da Companhia é considerada conflito de interesses e deverá ser apurado pelo Comitê de Prevenção a Conflitos de Interesses, que irá aplicar as medidas disciplinares cabíveis, conforme as normas da Pólux.

Seleção e indicação

Os colaboradores e prestadores de serviço podem indicar pessoas de seu ciclo de relacionamento, incluindo aquelas com quem tenham parentesco ou relacionamento afetivo, para processos de seleção e contratação na Pólux. O colaborador ou prestador de serviço que realizar a indicação, contudo, deve ser claro quanto ao seu relacionamento com a pessoa indicada e deve assumir posição isenta no processo.

As áreas responsáveis pela contratação de novos colaboradores e prestadores de serviço devem questionar os candidatos sobre potenciais Conflitos de Interesses como parte do processo de seleção. Em caso de potencial conflito, a área que conduz o processo deverá comunicar à administração, para deliberação antes da realização de eventual proposta ao candidato.

A indicação de um colaborador à vaga em aberto, não significa que a pessoa indicada será contratada, o setor responsável pela contratação, fará as avaliações necessárias para selecionar o candidato.

Fornecedores de bens e serviços

É permitida a relação de parentesco e o relacionamento afetivo entre colaboradores e prestadores de serviço, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica, influência e gestão entre os envolvidos. Os colaboradores e prestadores de serviço com relação de parentesco ou em relacionamento afetivo devem comunicar tal situação para sua liderança direta e para a administração.

A seleção de fornecedores de bens e serviços deve ser objetiva e imparcial, devendo-se considerar os aspectos técnicos e comerciais do bem ou serviço durante o processo de seleção.

Uso de informações privilegiadas

O uso de informações sensíveis e privilegiadas da Pólux para obtenção de qualquer tipo de vantagem e/ou lucro próprio é proibido e poderá acarretar na aplicação de medidas disciplinares e jurídicas cabíveis. Ex.: Integrante do Comitê de Prevenção aos Conflitos de Interesses, utiliza-se de uma informação sigilosa repassada em uma reunião do Comitê, para conseguir desconto na compra de algum item, na empresa concorrente da Pólux.

Política de brindes, presentes e hospitalidades

Conforme a Política de Brindes e Presentes da Pólux, entende-se como presente, os objetos ou serviços, de uso ou consumo pessoal, que possuem valor comercial e que não se encaixam na definição de brindes.

Os presentes não podem ser concebidos ou recebidos mais de duas vezes ao ano, pois se passarem de duas vezes ao ano, pode caracterizar-se como conflito de interesses, e caso isso ocorra, a direção da Companhia deverá ser comunicada, para que as medidas necessárias sejam tomadas.

São considerados brindes os itens sem valor comercial ou com valor de mercado de no máximo R\$ 100,00 (cem reais), distribuído ou recebido a título de cortesia.

Os brindes também não podem ser recebidos ou concebidos mais de duas vezes ao ano, pois pode caracterizar-se como conflitos de interesses.

As hospitalidades, devem ser autorizadas pela diretoria da Pólux, antes de ser recebido ou concebido a alguém. É considerado hospitalidades, as hospedagens, alimentação e receptivos, relacionados a atividades de negócios. A hospitalidade de caráter exclusivo de turismo ou a lazer é considerado presente.

A troca de presentes entre colaboradores da Pólux, deve seguir as recomendações e observações da Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades da Pólux.

Forma de receber ou conceder presentes, brindes e hospitalidades

Entre colaboradores

A troca de presentes entre colaboradores somente será permitido para cumprimento de tradição, como por exemplo aniversário, onde o presente será entregue de forma transparente, a entrega de presente de forma sigilosa é caracterizada como conflito de interesse, o presente concebido ou recebido, não pode causar constrangimento a pessoa que recebeu.

Entre colaboradores e terceiros que possuam relação de negócios com a Pólux

Nestes casos, só será permitido receber ou conceber presentes, brindes ou hospitalidades, com a autorização da Diretoria da Companhia, e respeitados critérios que são abordados na Política de Presentes, Brindes e Hospitalidades.

Política de viagem, hospedagem e reembolso

Os gastos decorrentes de viagem e hospedagem, serão custeados pela Pólux mediante comprovantes e notas fiscais. De acordo com a política de viagens, hospedagens e reembolso, não serão custeadas/ reembolsadas pela empresa, bebidas alcoólicas ou qualquer outra despesa que não tenha ligação direta com o objetivo da viagem. Deve-se levar sempre em consideração os interesses da Pólux, no caso de dúvidas, o RH deve ser consultado, para esclarecimentos de eventuais dúvidas, qualquer acordo a parte, deve ser formalizado, autorizado e assinado pelos Diretores. Qualquer situação contrária do exposto nesta política ou na política de viagens, hospedagens e reembolso, será considerada conflito de interesses e os envolvidos serão penalizados de acordo com as penalidades previstas na política de viagens, hospedagens e reembolso.

Vantagens indevidas

Os empregados, estagiários, menores aprendizes e representantes da Pólux estão proibidos de obter, prometer, autorizar ou proporcionar qualquer vantagem indevida, pagamentos, presentes, hospedagem ou a transferência de qualquer item de valor para qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, que possa comprometer o interesse ou desempenho da Companhia.

Ex.: O colaborador do setor de compras recebe um Rolex (relógio de valor altamente considerável) de presente de uma empresa de cadeiras, em troca de fechar contrato para compra de 2.000 (duas mil) cadeiras, cuja qualidade é muito ruim e inclusive está em desacordo com as normas de Ergonomia, além do preço estar muito alto.

Atividades profissionais externas

Os colaboradores e prestadores de serviço podem desempenhar outras atividades profissionais, remuneradas ou não, fora do horário de trabalho da Pólux, desde que estas atividades não conflitem com os negócios e interesses da empresa e não prejudiquem o desempenho de suas funções.

Ex.: Colaborador do almoxarifado pode trabalhar de recepcionista em um restaurante, fora do horário de trabalho desempenhado na Pólux, desde que isso não atrapalhe seu rendimento nas atividades desempenhadas na Pólux.

Das diretrizes do comitê de prevenção a conflitos de interesses

Os membros do Comitê são indicados por seus líderes, o único momento em que não haverá votação para o ingresso dos membros ao comitê, é no início do projeto, qualquer alteração posterior, deve passar por votação dos membros do comitê que já

integram o quadro de membros do comitê.

O único membro que possui voto para extinguir qualquer projeto ou barrar possíveis operações é o voto do Diretor, o qual poderá exercer seu direito nos casos em que for detectado decisões precipitadas, pouco discutidas ou que coloque em risco a segurança da Companhia.

Votação do comitê

A forma de votação adotada pelo Comitê, é o de Maioria Simples, essa denominação recebe proporção matemática da situação na qual o total de votos é maior que a metade do total de votos dos presentes. Neste caso, se prende ao número dos presente, não se trata de um número fixo, pois varia de acordo com o número de indivíduos presentes, isto é, a superioridade numérica simples de votos.

Ex.: Caso o quórum seja de 8 pessoas e haja apenas 4 pessoas presentes, na maioria simples exige-se que se obtenha, de votos, o primeiro número inteiro superior à metade dos presentes, ou seja, 3. Nos casos de empate, o voto do Diretor desempatará.

As votações só poderão ocorrer quando o Diretor estiver presente, as reuniões em que o Diretor não estiver presente, tal votação precisa ser adiada, para garantir a legalidade dos atos.

Por que os líderes só tem poder de indicação efetiva na primeira indicação?

Porque na primeira indicação ainda não havia um comitê efetivamente formado, e de forma a captar representantes de cada liderança, optou-se por aceitar a indicação de cada líder, sem necessidade de votação, até porque não tínhamos um comitê formado, apenas um projeto em andamento.

Já após a oficialização do comitê, caso haja necessidade de alteração dos membros do comitê, haverá sim a indicação por parte dos líderes, porém a votação será dos membros do comitê, para que não haja interferências externas e para que o comitê exerça seu real papel. Dessa forma evitaremos qualquer tipo de favorecimentos indevidos, ou potenciais Conflitos de Interesses.

O bem estar da Pólux deve ser colocado em primeiro lugar, no momento das tomadas de decisões, para finalizar o entendimento, conclui-se que a votação terá um vencedor, ao atingir a maioria simples, tendo o Diretor, o voto de desempate ou o poder de determinar impedimento no prosseguimento das votações ou tomadas de decisões, nos casos em que as tais decisões apresentarem potencial insegurança ou conflitos.

Disposições gerais

Nos casos de dúvidas a respeito da presente política ou nos casos de dúvidas de haver ou não um potencial conflito de interesses, o colaborador, fornecedores e demais, que de alguma forma tiverem alguma relação de negócio com a Pólux, poderá solicitar esclarecimentos ou informações através da Canal de Denúncias <https://polux.ind.br/contato/>.

Caso qualquer empregado, estagiário ou menor aprendiz tenha ciência do descumprimento das orientações desta política, deverá relatar o fato no Canal de Denúncias da Pólux, já a cima citado.

Também devem ser levadas em consideração as diretrizes previstas no Regulamento Interno da Pólux e o Código de Ética da Pólux.

Essa política está disponibilizada no site da Pólux e é de conhecimento obrigatório de todos os seus empregados, estagiários, menores aprendiz, clientes, representantes e fornecedores.

A Pólux promovera treinamento adequado de forma periódica sobres esta política para todos os profissionais da Pólux, de forma que todos tenham o conhecimento das diretrizes aplicadas na companhia.

A presente política esta sujeito a alterações.

Referências

- Lei 12.813/13 – Lei de Conflito de Interesses;
- Lei 12.846/13 – Lei Anticorrupção;
- Código de Ética da Pólux Industria Eletromecânica Ltda;
- Estatuto Interno da Pólux Industria Eletromecânica Ltda;
- Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades;
- Política de Viagens, Hospedagem e Reembolso.