

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES ECCON

Sumário

1. Introdução	3
2. Nossa Política de Conflito de Interesses	4
2.1. Objetivo	4
2.2. Quem deve seguir?	4
2.3. Qual o nosso dever?.....	4
2.3.1. Colaboradores	4
2.3.2. Líderes	4
2.3.3. Sócio Diretor	5
2.4. Identificando conflito de interesses.....	5
2.5. Gestão de conflito de interesses (Reais e Potenciais)	5
3. Nossos valores e princípios éticos	5
4. Possíveis situações de conflito de interesses	6
4.1. Novos clientes e clientes antigos	6
4.2. Contratação de terceiros.....	6
4.3. Participação em terceiros e relacionamento com concorrentes	7
4.4. Recursos Humanos	7
4.5. Poder Público e relacionamento com Agentes Públicos.....	8
4.6. Atividades Externas	8
5. Boa-fé e responsabilidade por ações e escolhas	8

1. Introdução

A ECCON Soluções Ambientais (“ECCON”) elaborou a Política de Conflito de Interesses (“Política”) para apresentar os princípios para se ter bons relacionamentos comerciais, permitindo a identificação e a gestão de conflitos de interesse nas atividades e suas possíveis consequências.

Para que a Política funcione como diretriz aos colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores, buscamos alinhá-la com o Código de Conduta da ECCON, a Política Anticorrupção, a Política de Sustentabilidade, além de outras regras e regulamentos internos e a legislação vigente.

Conflito de interesses pode ser definido como algo que interfere nos interesses pessoais de um colaborador, de forma direta ou indireta, influenciando na sua decisão, julgamento ou desempenho de atividades. Isso pode resultar em decisões equivocadas ou em responsabilidades não cumpridas, indo contra aos interesses da empresa.

Uma situação de conflito pode interferir no profissionalismo e na forma em que o colaborador age ao realizar suas atividades, podendo prejudicar seus resultados, além de afetar a sua reputação e a também a da ECCON.

Os colaboradores devem atuar sem permitir que os interesses particulares, próprios, de pessoas próximas da família ou de terceiros, ultrapassem os interesses da ECCON. Caso perceba um possível conflito de interesses, deverá se afastar da situação e/ou evitar participar da tomada de decisão, informando ao seu líder e ao sócio diretor.

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

- **Real:** é uma situação em que existe, de fato, um conflito de interesses. Nesse caso, poderia existir um claro conflito de interesses caso o colaborador, responsável pela decisão de contratar um terceiro, contratasse, sem realizar um processo de seleção, uma empresa no qual é dono ou um de seus familiares para a prestação de serviços.
- **Potencial:** é uma situação que ainda não se transformou realmente em um conflito, mas há possibilidade de que um conflito apareça futuramente. Pode acontecer por conta de uma contratação de um terceiro que seja membro próximo da família do colaborador, mesmo tendo sido realizado um processo de seleção.
- **Aparente:** é uma situação em que uma pessoa deduz que um conflito de interesses existe, mesmo que ele não exista. Esse tipo de conflito acontece, por exemplo, quando um colaborador possui um membro próximo da família, trabalhando como terceiro, que não é responsável pelas decisões e não interage com a ECCON nas suas atividades diárias.

Essa Política não apresenta todas as situações de conflito de interesses que possam acontecer, por isso, caso haja dúvidas, devem sempre entrar em contato com seu líder ou com o sócio diretor da empresa.

Os colaboradores, consultores, contratados e demais parceiros que trabalhem com a ECCON (“Comunidade ECCON”), que atuam em nome ou benefício da ECCON, devem evitar situações que criem – ou dê a impressão de criar – qualquer conflito entre seus

interesses pessoais e os da empresa. As situações de conflito de interesses que forem identificadas, sejam elas real, aparente ou potencial devem ser relatadas e sempre que possível, evitadas.

2. Nossa Política de Conflito de Interesses

2.1. Objetivo

A ECCON possui regras e políticas internas para identificar as situações que podem gerar conflito de interesses nas atividades diárias da empresa, incluindo as que envolvem riscos materiais ou financeiros aos interesses dos clientes.

O objetivo dessa Política é de apresentar direções relacionadas a situações de conflito de interesses, que devem ser seguidas pelos colaboradores da ECCON e por demais profissionais que atuarem em nome ou benefício da empresa. Deverá ser seguida, respeitando as demais normas internas da ECCON assim como legislações nacionais e internacionais, mantendo um ambiente de trabalho transparente e ético.

2.2. Quem deve seguir?

A Política de Conflito de Interesses se aplica à Comunidade ECCON, no Brasil ou nos demais países que atua e que possa vir a atuar.

Todos os terceiros que atuarem em nome da ECCON devem garantir que as atividades realizadas para a prestação de seus serviços, fornecimento de materiais ou aquisição de serviços da empresa, sigam a mesma integridade esperada pelos colaboradores da ECCON.

2.3. Qual o nosso dever?

2.3.1. Colaboradores

É dever dos colaboradores da ECCON atuar de forma ética, imparcial, transparente e objetiva, para o melhor desenvolvimento dos interesses da empresa.

Os colaboradores devem conhecer, respeitar e seguir as regras definidas nesta Política, além de realizar treinamentos e relatar qualquer suspeita de violação à legislação aplicável e a esta Política ou às demais políticas da ECCON.

Também é dever dos colaboradores relatar ao líder ou ao sócio diretor possíveis conflitos de interesse, reais, potenciais ou aparentes, em que estejam envolvidos, mesmo que não sejam apresentados nesta Política.

2.3.2. Líderes

É dever dos líderes atuar de forma ética, imparcial e objetiva, para o melhor desenvolvimento dos interesses da empresa, bem como tratar, monitorar e relatar as situações de conflito de interesses identificados ao sócio diretor, de forma adequada.

Assim como os colaboradores, os líderes devem conhecer, respeitar e seguir as regras definidas nesta Política, além de realizar treinamentos e relatar qualquer suspeita de violação à legislação aplicável e a esta Política ou às demais políticas da ECCON.

2.3.3. Sócio Diretor

Também é dever do sócio diretor atuar de forma ética, imparcial e objetiva, para o melhor desenvolvimento dos interesses da empresa, bem como tratar e monitorar as situações de conflito de interesses identificados de forma adequada.

Cabe a ele, em casos de divulgação ou compartilhamento de informações da ECCON em eventos, seminários e palestras, autorizar a participação e o material utilizado e necessário para a participação.

Tem como responsabilidade orientar os colaboradores sobre como relataram as situações de conflito de interesses identificadas, definir a ação correta para as situações de conflito relatadas, manter um histórico sobre as situações ocorridas e aplicar as medidas disciplinares cabíveis quando houver o descumprimento desta Política.

Por fim, cabe a ele aprovar e revisar esta Política e suas alterações, acompanhar o cumprimento desta Política e das demais políticas da empresa e decidir as ações que serão realizadas bem como as atitudes tomadas para as situações de conflito de interesses.

2.4. Identificando conflito de interesses

Para identificar possíveis conflitos de interesse que possam aparecer, existem práticas como, por exemplo, em que o colaborador deve compartilhar caso possua relacionamentos pessoais com outros colaboradores da empresa que possam implicar em conflitos de interesse.

2.5. Gestão de conflito de interesses (Reais e Potenciais)

O gerenciamento de conflitos de interesse nas atividades inclui os procedimentos e a adoção de medidas apropriadas. Essas medidas e procedimentos podem ser utilizados para gerenciar os conflitos de interesse nas atividades, além de garantir a independência para a resolução de possíveis conflitos.

Se tais medidas e procedimentos de alguma forma não garantirem a gestão apropriada do conflito nas atividades, o sócio diretor deverá adotar novas medidas e procedimentos que sejam alternativos e/ou adicionais para diminuir os riscos ou eliminá-los.

3. Nossos valores e princípios éticos

Os valores da ECCON fazem com que ela continue sendo uma empresa ética, que cresce de forma sustentável e reflete na forma como trabalhamos guiando a todos os colaboradores os padrões que seguimos.

Conflitos de interesses acontecem quando agimos em benefício próprio, para familiares, pessoas próximas, parceiros ou funcionários de Governo, independente se a ECCON irá se beneficiar ou se prejudicar. Não toleramos e afastamos qualquer ação, influência ou decisão que foi motivada por interesses que vão contra às normas estabelecidas e que não sejam exclusivamente da ECCON.

A ECCON é representada institucionalmente por advogados, biólogos, engenheiros ambientais, engenheiros florestais, gestores de recursos humanos, geógrafos,

estagiários, sócio diretor e parceiros. Acreditamos que o respeito e a conformidade com nossos valores se tornam a base de nossos relacionamentos, independentemente da localização em que estamos e da situação em que nos encontramos.

Não há conflitos de interesses, uso indevido de informações confidenciais, corrupção, nem práticas que dificultem a concorrência em nossas representações. Devemos evitar esses conflitos onde nossos interesses pessoais possam influenciar nossas ações durante a realização do negócio.

Nem sempre vamos saber se nossas atitudes estão criando um conflito de interesse. Por esse motivo, devemos discutir os conflitos com o sócio diretor para chegar em uma conclusão mais adequada sobre a forma de agir.

4. Possíveis situações de conflito de interesses

Alguns exemplos de situações que podem existir conflito são:

- Aceitar trabalho externo que não seja apropriado ou de interesse da ECCON, por exemplo: trabalhar para um concorrente ou começar um negócio que concorra com a ECCON;
- Permitir que um relacionamento pessoal influencie em uma decisão de negócio, por exemplo: contratar um membro da família como colaborador sem que possua as atribuições necessárias para tal cargo;
- Descobrir uma boa oportunidade de negócio para a ECCON durante a execução do trabalho e usá-la em benefício próprio;
- Aceitar presentes ou entretenimento que possam influenciar a objetividade do negócio.

4.1. Novos clientes e clientes antigos

Ao realizar novos trabalhos que envolvam novos clientes, devemos estar sempre atentos com os clientes antigos e que também possuem projetos conosco em andamento.

A falta de organização durante o andamento de dois ou mais projetos que estão sendo realizados ao mesmo tempo, pode causar conflito de interesses entre a ECCON e seus clientes, além da má reputação relacionada ao pronto atendimento e demora na conclusão dos negócios.

Precisamos estar atentos sobre nossa disponibilidade e caso seja necessário por estarmos em excesso de trabalho e não conseguirmos atender a demanda, sempre compartilhar a dificuldade com o sócio diretor para que encontremos uma solução viável em conjunto, como por exemplo, indicar o novo cliente para um de nossos parceiros.

4.2. Contratação de terceiros

As contratações de terceiros devem ser feitas de forma imparcial, objetiva e de forma a beneficiar os interesses da ECCON. Abaixo, seguem alguns exemplos de situações que podem se tornar conflito de interesses envolvendo a contratação de terceiros e que não são podem ser realizadas:

- Colaborador tentar influenciar a contratação de terceiros que possuam relações próximas com membros de sua família;
- Colaborador divulgar informações confidenciais da empresa para terceiro que pretende fazer negócios com a ECCON;
- Colaborador receber convite para congressos, seminários ou treinamentos de terceiros que estão em processo de contratação ou renovação contratual, tendo as despesas pagas pelo terceiro como forma de troca de favores, fazendo com que o colaborador tente manipular a decisão final dos processos (para mais detalhes, veja também a Política Anticorrupção).

4.3. Participação em terceiros e relacionamento com concorrentes

A ECCON não autoriza que os colaboradores atuem como proprietários, sócios ou administradores, direta ou indiretamente, de terceiros com contratos com a ECCON ou que sejam seus concorrentes.

Abaixo, seguem alguns exemplos de situações proibidas pela empresa, que podem gerar conflito de interesses:

- Colaborador ser sócio de um terceiro e responsável pela negociação, formalização do contrato ou monitoramento desse terceiro;
- Desviar oportunidades comerciais que conheça para si ou para terceiros;
- Compartilhar informações estratégicas da empresa para o colaborador que possui pessoas próximas da família ou que tenha relacionamento afetivo, no qual esteja trabalhando para um concorrente direto ou indireto da ECCON;
- Compartilhar por conta própria a concorrentes da ECCON, informações estratégicas relevantes sem a autorização da empresa.

4.4. Recursos Humanos

Os colaboradores podem indicar pessoas próximas da família ou que tenham relacionamento afetivo para participar de processos de seleção, recrutamento e contratação da ECCON. Porém, é importante que a existência de possíveis casos de conflito de interesses sejam relatados ao sócio diretor, antes mesmo da indicação. Além disso, o colaborador com vínculo não deve participar da tomada de decisão para a seleção e contratação, inclusive influenciar o processo.

Por fim, os colaboradores não podem favorecer, influenciar ou incentivar a manter pessoas que sejam próximas de sua família ou que mantenham relacionamento afetivo.

Abaixo, seguem alguns exemplos de situações, proibidas pela empresa, que podem gerar conflito de interesses:

- Colaborador da ECCON realizar ou participar do recrutamento ou avaliação de pessoas próximas da família ou que tenha relacionamento afetivo;
- Líder solicitar que documentos da empresa sejam alterados para beneficiar pessoas próximas da família ou que tenha um relacionamento afetivo;
- Sócio diretor manter relacionamento afetivo com um de seus subordinados.

4.5. Poder Público e relacionamento com Agentes Públicos

A relação com o Poder Público deve acontecer de forma íntegra e transparente. Os colaboradores da ECCON que sejam Agentes Públicos ou pessoas relacionadas a Agentes Públicos, devem relatar tal condição para o seu líder ou ao sócio diretor imediatamente. A contratação de novos colaboradores que sejam Agentes Públicos ou pessoas relacionadas a Agentes Públicos só poderá ser realizada após a aprovação do sócio diretor.

A contratação de terceiros, que também tenham como sócios ou administradores, Agentes Públicos ou pessoas relacionadas a Agentes Públicos também devem relatar e só poderá ser realizada após a aprovação do sócio diretor.

Abaixo, seguem alguns exemplos de situações que podem gerar um conflito de interesses que esteja ligado ao relacionamento com o Poder Público e que devem ser avaliadas pelo sócio diretor:

- Contratar um ex-Agente Público para funções estratégicas na empresa;
- Contratar pessoas relacionadas a Agentes Públicos que trabalhem em órgão ou entidade do Poder Público que realiza fiscalização sobre a ECCON, para trabalhar na ECCON ou prestar serviços ou atividades.

4.6. Atividades Externas

Os colaboradores da ECCON podem realizar atividades externas em outras empresas privadas, remuneradas ou não, somente se não trazerem conflito de interesses para a empresa, sendo realizadas fora do horário de trabalho e sem a utilização de recursos da ECCON. Durante essas atividades externas, os colaboradores devem evitar fazer negócios com terceiros que tenham relacionamento comercial com a ECCON.

A divulgação ou compartilhamento de informações sobre a ECCON em eventos, reuniões e palestras só poderá ser feita se houver autorização do sócio diretor. O material necessário para a realização desses eventos deverá ser próprio da empresa externa. Em eventos onde o colaborador irá representar e/ou falar em nome da ECCON, o sócio diretor deve estar ciente e de acordo.

5. Boa-fé e responsabilidade por ações e escolhas

Devemos ser justos, responsáveis por nossas ações e escolhas e comprovar nossa honestidade estabelecendo um ambiente de confiança.

Para sermos diferentes, precisamos que os nossos serviços possuam qualidade superior ao apresentado pelo mercado, sempre aprimorando e estabelecendo um ambiente de trabalho motivador, respeitoso e cooperativo, evitando conflitos entre todas as partes envolvidas em nossos negócios, deve colaboradores, parceiros, fornecedores até nossos clientes.