



# POLÍTICA

*de Conflicto de Interesses*

	<b>POLÍTICA</b>			<b>Data da Publicação:</b> 11/05/2020
	<b>Código:</b> SERPROS-DP-GEGOV-POL-03	<b>Versão:</b> 00	<b>Página</b> 2 de 8	<b>Data Limite de Revisão:</b> 11/05/2022
<b>Título: Política de Conflito de Interesses</b>				<b>Classificação:</b> Pública
<b>Processo:</b> Compliance			<b>Área Emitente:</b> Gerência de Governança Corporativa	
<b>Elaborador:</b> Patricia Fontes Gerente de Governança Corporativa	<b>Verificador:</b> Diretoria Executiva		<b>Aprovador:</b> Conselho Deliberativo	

Versão	Data	Descrição de revisão	Elaborador
00	11/05/2020	Redação inicial.	Patricia Fontes

## Sumário

1. OBJETIVO.....	4
2. ABRANGÊNCIA.....	4
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIAS.....	4
4. DIRETRIZES .....	4
5. RESPONSABILIDADES.....	5
6. CONTEÚDO ESPECÍFICO .....	6
7. INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES .....	7
8. GLOSSÁRIO .....	8
9. APROVAÇÃO .....	8

## **1. OBJETIVO**

Esta Política tem o objetivo de estabelecer diretrizes e orientar na identificação, prevenção, declaração-de situações que possam caracterizar conflitos de interesses aos abrangidos por esta Política no exercício de suas atribuições. As disposições desta Política devem ser interpretadas em conjunto e complementam as diretrizes de conduta estabelecidas pelo Código de Conduta e Ética e pela Política Anticorrupção do Serpros.

## **2. ABRANGÊNCIA**

Esta Política aplica-se a conselheiros, diretores, empregados, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços do Serpros Fundo Multipatrocinado.

## **3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIAS**

- Código de Conduta e Ética
- Política Anticorrupção
- Resolução CMN nº 4.661/2018
- Resolução CGPC nº13/2004
- Regimento Disciplinar
- Estatuto

## **4. DIRETRIZES**

São diretrizes adotadas na presente Política pelo Serpros:

**4.1.** Os administradores, empregados, estagiários e terceirizados são contratados para atuar em prol dos participantes, patrocinadores e/ou instituidores na gestão dos recursos e dos benefícios administrados pelo Serpros, devendo, no exercício de suas funções, dar prioridade a tais interesses em detrimento aos seus interesses pessoais.

**4.2.** A Diretoria Executiva da Entidade deverá implementar procedimentos e normas que proporcionem uma gestão que previna a ocorrência de conflito de interesses, buscando a segurança dos planos de benefícios administrados e o direito de todos os envolvidos, com regras que garantam a atribuição de responsabilidade aos gestores pelas suas decisões, de forma a monitorar os processos decisórios e a adequação das contratações às regras estabelecidas para Entidade.

**4.3.** Os mecanismos de Controles Internos adotados pela Entidade devem priorizar a prevenção de Conflitos de Interesses, objetivando erradicar, monitorar e minimizar a sua ocorrência desses riscos nos processos internos.

**4.4.** Os dirigentes da Entidade devem buscar a racionalização de recursos em todos os atos de gestão, priorizando os interesses dos participantes e assistidos e a evolução da organização.

**4.5.** O exercício da atividade de conselheiro ou de dirigente deve ser feito em prol dos planos de benefícios e da EFPC, jamais em benefícios próprio, de terceiros, grupos e/ou associações. Conselheiros e dirigentes, independentemente da forma de seleção, depois de iniciados os mandatos nos respectivos cargos, passam a representar a Entidade e os planos de benefícios, devendo pautar as suas decisões nos interesses da Entidade.

**4.6.** A Entidade adotará, em seu quadro de pessoal, segregação de atividades, de forma a não ocorrer a assunção de responsabilidades a um empregado ou terceirizado, das quais decorram interesses conflitantes, nem permanente nem eventual.

**4.7.** A Entidade adotará critérios preventivos de contratação de prestadores de serviços, priorizando a escolha daqueles onde não se configure o conflito de interesses, independentemente da obtenção ou não de vantagem para o contratado ou para outrem, ou que a escolha resulte ou não em prejuízo.

## **5. RESPONSABILIDADES**

### **5.1. Do Conselho Deliberativo**

**5.1.1.** Analisar e aprovar a Política de Conflito de Interesses proposta pela Diretoria Executiva.

### **5.2. Diretoria Executiva**

**5.2.1.** Formular a Política de Conflito de Interesses e remeter a aprovação do Conselho Deliberativo, bem como implementar normas que proporcionem a adequada gestão, visando assegurar a não ocorrência do conflito de interesses como prioridade para a Entidade.

### **5.3. Gerência de Governança Corporativa**

**5.3.1.** Monitorar constantemente o processo decisório e a adequação às regras de contratação para o cumprimento das diretrizes relacionadas à prevenção de Conflito de Interesses.

**5.3.2.** Assegurar que a Entidade utilize procedimentos e parâmetros que atribuam responsabilidades aos gestores pelas próprias decisões, tornando possível monitorar constantemente o processo decisório e a adequação às regras de contratação.

**5.3.3.** Elaborar as normas e procedimentos voltados a dar pleno cumprimento da presente Política de Conflito de Interesses.

#### **5.4. Gerência de Controles Internos**

**5.4.1.** Assegurar a efetividade dos mecanismos de controles internos de forma que os interesses da Entidade estejam alinhados aos dos participantes, patrocinadores e gestão dos recursos e dos planos de benefícios.

**5.4.2.** Mapear e monitorar os riscos de Conflitos de Interesses da Entidade, em alinhamento com a presente política.

#### **5.5. Todos abrangidos por esta Política**

**5.5.1.** Questionar junto aos canais adequados, as orientações contrárias às normas, aos princípios e valores previstos na presente Política de Conflito de Interesses;

**5.5.2.** Relatar imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de situações que violem esta Política de Conflito de Interesse por meio dos canais de comunicação disponibilizados pela Entidade.

**5.5.3.** Cumprir as diretrizes da presente Política.

### **6. CONTEÚDO ESPECÍFICO**

**6.1.** Para fins da presente Política, seguem algumas situações que configuram a existência de conflitos de interesses de seus administradores, empregados, estagiários e terceirizados:

- Usar da posição que ocupa na Entidade para apropriar-se de oportunidades, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores, gratificações ou vantagens em benefícios pessoal, de membros de sua família ou de terceiros;

- Usar indevidamente de informações privilegiadas, recursos financeiros e oportunidades de negócio para ganhos pessoais ou de terceiros ou para fins contrários ou concorrenciais aos interesses da Entidade; e

- Manter atividades paralelas ou ser consultor, sócio, direta ou indiretamente, de empresa que seja fornecedor, concorrente e/ou conflitante com os negócios da Entidade;

**6.2.** As situações previstas acima não compõem um rol taxativo e diversas outras situações podem configurar conflito de interesses.

### **6.3. Terceirização de Prestação de Serviços**

Para contratados pelo Serpros para prestação de Serviços Terceirizados, são possíveis situações de conflitos de interesse a serem combatidos:

**6.3.1.** Usar indevidamente sua posição na Entidade, apropriar-se de oportunidades de negócios corporativos, usar ilegal ou indevidamente informações confidenciais, privilegiadas para benefícios pessoal, ou benefícios de membros de sua família ou de terceiros.

**6.3.2.** Estar envolvido, direta ou indiretamente, ou influenciar nas contratações, nas quais você tenha um interesse financeiro direto ou indireto, ou que empregam parentes próximos ou amigos próximos em cargos com poder de decisão.

**6.3.3.** Conceder, sem aprovação, um contrato a um parente próximo ou a uma empresa controlada por um parente ou amigo.

**6.3.4.** Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas.

### **6.4. Nas atividades profissionais externas**

**6.4.1.** Os empregados não podem desempenhar outras atividades profissionais que conflitem ou sejam concorrentes com os negócios e interesses da Entidade.

### **6.5. Casos de Violação**

**6.5.1.** A Entidade investigará qualquer violação a esta Política e, caso verificada a informação de um conflito de interesse, sanções serão aplicadas, observando o Regimento Disciplinar da Entidade.

## **7. INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES**

Não aplicável.

## 8. GLOSSÁRIO

- **Entidade:** Serpros Fundo Multipatrocinado.
- **Patrocinador:** é a empresa ou grupo de empresas que oferecem aos seus empregados ou servidores, planos de benefícios de natureza previdenciária, operado por Entidade Fechada de Previdência Complementar.
- **Familiares:** Pais, cônjuges, filhos, irmãos, avós, cunhados e primos de primeiro grau.
- **Conflito de Interesses:** Situação provocada pelo confronto entre interesses do Serpros e pessoais, que possam comprometer negativamente os objetivos da Entidade.

## 9. APROVAÇÃO

Esta Política foi aprovada na 3ª Reunião Ordinária do Conselho Deliberativo em 08/06/2020, através da DL CDE 07/2020, e vigora a partir da assinatura da deliberação.