
	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b>  <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

## Sumário

1.	OBJETIVO .....	3
2.	ESCOPO .....	3
3.	RESPONSABILIDADES .....	3
4.	APLICAÇÃO .....	4
5.	REFERÊNCIA .....	4
6.	SIGLAS E DEFINIÇÕES.....	5
7.	POLÍTICA .....	6
7.1.	Declaração .....	7
7.2.	Situações que podem caracterizar conflito de interesses .....	8
7.3.	Conflito de interesses em contratações de colaboradores e cumprimento de quarentena profissional .....	9
7.4.	Conflitos de interesses em contratações e processos de compra .....	10
7.5.	Conflito de interesses na representação de associadas .....	10
7.6.	Conflito de interesses na avaliação de conformidade de SPIE .....	11
7.7.	Cortesias .....	12
7.8.	Falta de comunicação de potencial conflito de interesses .....	12
7.9.	Dúvidas e reporte de suspeitas ou potenciais violações .....	13
7.10.	Treinamentos.....	13
7.11.	Disposições finais .....	13
8.	ANEXO .....	13

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b></p>		

## 1. OBJETIVO

Esta Política de Conflito de Interesses (a “Política”) tem como objetivo apresentar os padrões de conduta esperados na condução dos negócios do IBP, buscando prevenir e instruir o colaborador sobre situações de Conflito de Interesse, de modo a favorecer o cumprimento do dever de lealdade ao Instituto e auxiliar na promoção de atuação que vise o melhor interesse do Instituto.

## 2. ESCOPO


Todos os colaboradores do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (“IBP” ou “Instituto”) devem evitar situações em que possam se sentir divididos entre seu compromisso e lealdade com o Instituto e seus interesses pessoais, profissionais, familiares ou financeiros.

A ideia de Conflito de Interesses conjuga dois elementos principais: o dever de lealdade e o dever de cuidado. O Instituto considera o dever de lealdade como essencial, sendo este entendido como a obrigação de dar preferência ao interesse do Instituto em relação a quaisquer outros interesses, inclusive os interesses pessoais. O dever de cuidado, por sua vez, é o dever de agir de boa-fé, sempre no melhor interesse do Instituto, com a prudência que se espera de alguém naquelas circunstâncias e a quem foram confiadas determinadas responsabilidades.

O Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (“IBP”) quer preservar e proteger sua reputação e evitar qualquer aparência de irregularidade em sua conduta com Terceiros, Agentes Públicos ou associados, motivo pelo qual publica esta Política de Conflito de Interesses, que estabelece requisitos a serem seguidos por todos os Colaboradores.

## 3. RESPONSABILIDADES

- **Associados:** (I) Seguir as diretrizes aqui descritas todos os Associados e seus representantes;
- **Auditores:** (I) Auditores designados pelo OCP/IBP, acreditado pelo Inmetro, para compor Equipe de Auditoria que executará as auditorias de SPIE e Auditores com competência e experiência para coordenar auditorias de SPIE, como líder de uma equipe auditora;
- **Colaboradores:** (I) Seguir as diretrizes aqui descritas;
- **Comitê de Ética:** (I) Fiscalizar o cumprimento dessa Política; (II) Aplicar sanções, quando cabíveis.

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b></p>		

- **Gerência Jurídica:** (I) Manter esta Política atualizada; (II) Divulgar esta Política, com o apoio da Gerência de Recursos Humanos.
- **Gerência de Recursos Humanos:** (I) Prestar apoio à Gerência Jurídica na divulgação desta Política.
- **Terceiros:** (I) Seguir as diretrizes aqui descritas todos os Terceiros não pertencentes ao Instituto que atuem (direta ou indiretamente, de qualquer forma), em nome ou em benefício do Instituto.

#### 4. APLICAÇÃO

Esta Política é aplicável a todas as instituições parceiras e associadas, bem como a todos os Colaboradores do IBP, independentemente do nível hierárquico, funções e cargos exercidos, da Associada que representam, se for o caso, bem como da localidade em que se encontram.


Adicionalmente, as diretrizes desta Política também são aplicáveis a Terceiros que se relacionam com o IBP. Para fins desta Política, são considerados Terceiros todas as pessoas, físicas ou jurídicas, não pertencentes ao IBP, mas que atuam, direta ou indiretamente, em favor deste, incluindo, mas não se limitando, os prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, entre outros.

Caso um Colaborador ou Terceiro se depare com alguma situação que o coloque em dúvida relacionada ao conteúdo desta Política de Conflito de Interesses, deverá consultar o seu Gestor e a Gerência Jurídica.

#### 5. REFERÊNCIAS


- PC-JD-08 - Conflito de Interesse
- PO-JD-01 - Política de Brindes e Presentes
- PO-JD-03 - Política de Relacionamento com a Administração Pública
- FM-JD-15 - Declaração de Conflito de Interesse
- PORTARIA INMETRO Nº 582/2015<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Estabelece requisitos para o Programa de Avaliação da Conformidade para Serviços Próprios de Inspeção de Equipamentos (SPIE).

	Código: PO-JD-02	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 29/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

## 6. SIGLAS E DEFINIÇÕES

- **Agente Público:** Considera-se agente público toda e qualquer pessoa integrante da estrutura de qualquer um dos três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), de qualquer ente da Federação ou de Estado estrangeiro, ou pessoa nomeada ou investida de poderes para representar um Órgão Público, seja funcionário, administrador, ocupante ou candidato a cargo eletivo ou partido político, ou quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, agências reguladoras e entidades estatais ou sociedades de economia mista ou controladas pelo Estado, além de eventuais particulares titulares de função pública por delegação (ex. notários e funcionários de cartórios de registro, conforme descrito na Política PO-JD-03 - Política de Relacionamento com a Administração Pública;
- **Administração Pública:** órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas, nacionais ou estrangeiras. Para fins desta Política, estão incluídas no conceito de Administração Pública as empresas privadas que prestam serviço público por concessão, autorização ou permissão, organizações públicas internacionais e partidos políticos;
- **Conflito de Interesses:** situações em que os interesses do Instituto entram em conflito com os interesses do Colaborador, inclusive de Pessoas Próximas e Familiares;
- **Cortesias:** brindes, presentes, viagens, refeições e entretenimento;
- **Familiares:** cônjuge, companheiro ou companheira, filho ou filha, irmão, irmã, pai, mãe, padrasto, madrastra, enteado, enteada, avô, avó, neto, neta, cônjuge de neto ou de neta, ou qualquer outro parente que resida com o indivíduo em questão;
- **IBP:** Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás;
- **OCP:** Organismos de Certificação de Produtos;
- **Pessoa Exposta Politicamente (PEP):** é toda pessoa que desempenhe ou tenha desempenhado, nos últimos 5 (cinco) anos, nos níveis Federal, Estadual ou Municipal, mandatos eletivos dos Poderes Executivo e Legislativo; cargo no Poder Executivo de Ministro/Secretário de Estado ou equiparado; cargo de presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta; Ministros dos Tribunais Superiores e os presidentes de Tribunais Regionais/Estaduais; Procuradores Gerais e Membros dos Tribunais de Contas. O conceito também se aplica àqueles que sejam ou foram membros de escalões superiores de

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b>  <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

partidos políticos; de cargos governamentais e empresas públicas; de cargos das Forças Armadas e do Poder Judiciário em outros países, territórios e dependências estrangeiros. Aplica-se ainda aos Familiares, pessoa com quem o PEP possua estreito relacionamento ou pessoas jurídicas de que participem as pessoas acima reconhecidas como politicamente expostas;

- **Pessoas Próximas:** amigos próximos, namorados, agregados (sogros, noras, genros, cunhados etc.);
- **SPIE:** Serviços Próprios de Inspeção de Equipamentos;
- **Terceiros:** toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente ao Instituto que atue (direta ou indiretamente, de qualquer forma), em nome ou em benefício do Instituto, incluindo, mas não se limitando a prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, parceiros de negócio, agentes, advogados, entre outros.

## 7. POLÍTICA


### Regra Geral

No exercício de sua função, é possível que o Colaborador se depare em situações em que seus interesses pessoais entrem em choque com os interesses do Instituto. No entanto, Conflitos de Interesses, sejam eles reais ou apenas aparentes, podem trazer transtornos, gerar problemas de gestão ou de pessoal, ou prejudicar a boa imagem e reputação do Instituto.

Assim, todos os Colaboradores devem evitar a ocorrência de conflito de interesses que possam influenciar indevidamente suas decisões, ou causar a aparência de que suas decisões sejam parciais ou injustas.

Caso um Colaborador ou um Terceiro se encontre em situação de Conflito de Interesses, ainda que potencial, deverá reportar a situação à Gerência Jurídica e ao Gestor Direto, informando: (i) a contraparte; (ii) o objeto da transação; e (iii) o potencial Conflito de Interesses existente.

A Gerência Jurídica deverá assessorar o Gestor Direto na deliberação acerca da solução do conflito, ouvindo o gestor direto e/ou Colaborador ou Terceiro e recomendando o tratamento mais adequado.

	Código: PO-JD-02	Data de Elaboração: 01/06/2022	Elaborado por: Jurídico
	Nº da Revisão: 01	Data da Última Revisão: 29/11/2024	Verificado por: Planejamento e Qualidade
	Área: Jurídico e Compliance		Aprovado por: Diretoria Executiva
	Título: <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

No caso de conflito de interesse envolvendo Diretores do Instituto (Diretoria Executiva Corporativa, Diretoria Executiva de E&P, Diretoria Executiva de GN, Diretoria Executiva de Downstream etc.), caberá ao Presidente do Instituto deliberar sobre a solução do conflito.

A depender da complexidade da situação, o Comitê de Ética deve ser envolvido.

Excepcionalmente e apenas em caso previamente autorizado pela instância competente, por escrito, embasado no parecer jurídico o Colaborador ou o Terceiro em situação de Conflito de Interesses poderá participar da discussão relativa ao assunto em questão para prestar informações que possam auxiliar no processo de tomada de decisão.

Entretanto, ainda que autorizado a participar da discussão relativa ao assunto em questão, o Colaborador ou o Terceiro em situação de Conflito de Interesse deverá se abster de participar do processo de tomada de decisão em nome do Instituto e/ou de representar o Instituto em quaisquer documentos, incluindo contratos e afins.


#### 7.1. Declaração

Situações de Conflitos de Interesses reais ou aparentes podem ser administradas, sem causar prejuízos, desde que sejam devidamente comunicados com antecedência ao Instituto.

Ao tomar conhecimento de relacionamentos do Colaborador ou outras circunstâncias que possam influenciar suas decisões, ou criar a aparência de que seu julgamento possa ser influenciado, o Instituto pode tomar as precauções para evitar os problemas decorrentes do Conflito de Interesses, protegendo tanto o Colaborador quanto o Instituto.

Assim, com o objetivo de assegurar o cumprimento desta Política de Conflito de Interesses, o Departamento de Recursos Humanos deverá incluir o Formulário **FM-JD-15 - Declaração de Conflito de Interesse** no *checklist* de admissão de novos colaboradores e deverá solicitar que preencham e apresentem a Declaração ao Departamento. A Declaração deverá ser arquivada pelo Departamento de Recursos Humanos.

O Colaborador, sempre que se encontrar em uma situação que possa configurar Conflito de Interesse, deverá preencher o Formulário **FM-JD-15 - Declaração de Conflito de Interesse**

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b>  <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

encaminhar ao Gestor, ao Departamento de Recursos Humanos e à Gerência Jurídica informando sobre o potencial Conflito de Interesses, conforme procedimento previsto na Regra Geral dessa Política.

## 7.2. Situações que podem caracterizar conflito de interesses


Conflito de Interesses é qualquer situação na qual os interesses pessoais de um Colaborador, Terceiro ou pessoa a ele relacionada, incluindo Familiares ou Pessoas Próximas, possam ser divergentes ou conflitantes com os interesses do Instituto, seus Associados ou clientes, e/ou qualquer situação na qual o Colaborador ou o Terceiro deixe de ter a independência necessária para o desempenho de suas funções.

O Instituto reconhece que certas situações que podem ser interpretadas como Conflito de Interesses não são necessariamente ilegais. Entretanto, algumas destas hipóteses podem gerar prejuízos financeiros, de imagem e/ou de outros aspectos relacionados à gestão das atividades do Instituto e, portanto, devem ser evitadas ou analisadas caso a caso.

É dever de todo e qualquer Colaborador ou Terceiro se abster de quaisquer negociações, contratações, aprovações, decisões e/ou atos de gestão em situações que possam configurar um Conflito de Interesses.

Sem prejuízo de outras situações, entende-se ainda como um Conflito de Interesse os seguintes casos:

- Qualquer influência, interesse ou relacionamento que, direta ou indiretamente, possa ser considerado - qualquer que seja seu resultado - como sendo incompatível com uma conduta íntegra, objetiva, imparcial e independente;
- Qualquer circunstância em que o indivíduo atue em mais de uma capacidade ou relacionamento e possa causar perda ou prejuízo efetivo ao Instituto;
- Circunstâncias em que o Colaborador ou o Terceiro possa se utilizar de informações privilegiadas do Instituto em benefício particular, de Familiares ou de amigos próximos;
- Negócios próprios ou exercício de atividades lucrativas que sejam vinculadas a funções ou conflitem com o horário de trabalho do Colaborador;

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b>  <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

- Participação na contratação de Familiares ou Pessoas Próximas;
- Utilização dos ativos do Instituto para assuntos particulares;
- Relacionamento afetivo entre colaboradores no mesmo departamento e em níveis hierárquicos diferentes;
- Participação em atividades externas que tenham impacto negativo na reputação e imagem do Instituto;
- Oferecer ou aceitar vantagem indevida;
- Investimentos ou ganhos pessoais em oportunidades desenvolvidas por nossa organização ou por um Associado;
- Avaliação de Conformidade de Serviços Próprios de Inspeção de Equipamentos (SPIE) por Auditor que possua vínculo profissional com a empresa certificada;
- Recebimento de Cortesias por Auditor que conduz ou conduzirá Avaliação de Conformidade de SPIE oferecidas pela empresa certificada.

Alguns Conflitos de Interesses não necessariamente impossibilitam a condução das transações ou contratações, desde que a Gerência Jurídica seja notificada e o processo seja conduzido com a devida transparência e em condições normais de mercado, sem qualquer favorecimento pessoal em razão do vínculo entre as partes envolvidas na negociação.

### **7.3. Conflito de interesses em contratações de colaboradores e cumprimento de quarentena profissional**

Em alguns cargos ou empregos vinculados ao Poder Executivo Federal, a Legislação Aplicável<sup>2</sup> estabelece um período mínimo a ser observado entre o desligamento da PEP ou Agente Público e a sua efetiva contratação pela iniciativa privada (o chamado “Período de Quarentena”).

Nesses casos, uma vez verificado o enquadramento do candidato como PEP ou Agente Público, caberá ao Departamento de Recursos Humanos (“RH”) encaminhar à Gerência Jurídica os dados e histórico funcional do candidato ou Terceiro para checagem se este se encontra no Período de Quarentena, nos termos da Política PO-JD-03 - Política de Relacionamento com a Administração Pública.

<sup>2</sup> Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013.



	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b></p>		

A Gerência Jurídica analisará a viabilidade jurídica da contratação, indicando os eventuais riscos legais e/ou situações de Conflitos de Interesses que possam surgir em razão da contratação.

O responsável da área contratante, munido da análise da Gerência Jurídica deverá decidir pela aprovação ou não da contratação, formalizando por escrito a motivação da contratação do profissional com base em critérios técnicos.

Na vigência do Período de Quarentena a PEP ou Agente Público está vedada a contratação.

#### **7.4. Conflitos de interesses em contratações e processos de compra**


Os Colaboradores devem evitar tomar parte em decisões de compras, vendas ou contratações que possam beneficiá-los, a Familiares ou a Pessoas Próximas, seja direta ou indiretamente.

Mesmo que o Colaborador não esteja envolvido no processo decisório, ele deverá informar ao Instituto sobre seu interesse, ainda que eventual ou indireto, para evitar dúvidas quanto à imparcialidade da decisão, ou questionamentos em relação ao fato de ele ter exercido ou não influência indevida.

O Colaborador, sempre que se encontrar em uma situação que possa configurar Conflito de Interesse, deverá preencher o Formulário **FM-JD-15 - Declaração de Conflito de Interesse** e encaminhar ao Gestor, ao Departamento de Recursos Humanos e à Gerência Jurídica informando sobre o potencial Conflito de Interesses, conforme procedimento previsto na Regra Geral dessa Política.

#### **7.5. Conflito de interesses na representação de associadas**

Os Conselhos e Comitês do Instituto são compostos por membros indicados por suas Associadas e, em certas situações, atuam em nome do Instituto globalmente e representam os interesses do Instituto e, apenas indiretamente, os interesses da Associada que representa.

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b></p>		

Os membros do Instituto devem se assegurar que, ao falar em nome do Instituto, o fazem representando os interesses da categoria como um todo e não exclusivamente da Associada ao qual estão vinculados. Por exemplo, em reuniões com órgãos públicos em que o representante de uma Associada se apresenta ao agente público como representante do Instituto para defesa dos interesses da categoria.

Em outras situações os membros dos Conselhos e Comitês do Instituto tomam decisões em prol do Instituto, para contratação de Terceiros por exemplo. O processo de tomada de decisão do Instituto deve seguir o melhor interesse do Instituto e não visar a beneficiar, privilegiar ou atender interesses de uma ou outra Associada.


Se um membro dos Conselhos e Comitês do Instituto estiver em uma situação de potencial conflito de interesse em razão da posição que ocupa no Instituto e concomitantemente em uma Associada, deverá informar ao Instituto sobre seu interesse, ainda que eventual ou indireto, para evitar dúvidas quanto à imparcialidade da decisão, ou questionamentos em relação ao fato de ele ter exercido ou não influência indevida.

#### **7.6. Conflito de interesses na avaliação de conformidade de SPIE**

Todos os Auditores devem agir de maneira imparcial e estar livres de quaisquer pressões comerciais, financeiras ou outras que possam comprometer sua imparcialidade em todas as suas ações e decisões referentes aos processos de acreditação.

Os Auditores devem garantir a imparcialidade durante a Avaliação de Conformidade, entendida como objetividade, independência, ausência de tendências, neutralidade e não discriminação. Situações de conflito de interesse devem ser resolvidas de modo a não influenciar de forma adversa nas atividades dos Auditores.

O conflito de interesse ocorre quando uma pessoa demonstra um interesse secundário no resultado de determinada ação, sendo que esse interesse proporciona um elevado risco ao princípio da imparcialidade.

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b>  <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

Durante a Avaliação de Conformidade de SPIE o Auditor Líder tem o direito de vetar a participação de observadores em determinadas etapas ou atividades, quando julgar que a presença influencia ou interfere com o andamento ou resultados da auditoria ou configura conflito de interesses.

Os Auditores devem informar à Comissão de Imparcialidade do OCP/IBP anualmente, ou sempre que surja uma situação que possa configurar Conflito de Interesses, os vínculos profissionais (mesmo os eventuais) com potencial para gerar questionamentos relacionados a Conflito de Interesses. Potenciais conflitos futuros e previsíveis também deverão ser informados.

Existem muitas outras atividades que representam conflitos de interesse ao processo de acreditação. No caso de dúvida, o especialista deve solicitar esclarecimentos à Comissão de Imparcialidade do OCP/IBP.

#### **7.7. Cortesias**


Aceitar Cortesias, vantagens ou favores de Terceiros, candidatos a empregos, concorrentes, entre outros, pode comprometer decisões e colocar o Colaborador em situação de Conflito de Interesses, real ou aparente.

Os Colaboradores devem recusar Cortesias, vantagens ou favores quando a oferta tenha ou possa ter por objetivo influenciar decisões de um Colaborador. Além disso, o Colaborador deve se assegurar de que qualquer Cortesia recebida esteja em estrita conformidade com a Política **PO-JD-01 - Política de Brindes e Presentes**.

#### **7.8. Falta de comunicação de potencial conflito de interesses**

A falta de comunicação de uma situação que possa caracterizar Conflito de Interesses será entendida como uma violação intencional desta Política.

É dever de todo Colaborador ser transparente e comunicar, por *e-mail*, à Gerência Jurídica sobre quaisquer situações de Conflito de Interesse, mesmo que potenciais ou indiretas.

	<b>Código:</b> PO-JD-02	<b>Data de Elaboração:</b> 01/06/2022	<b>Elaborado por:</b> Jurídico
	<b>Nº da Revisão:</b> 01	<b>Data da Última Revisão:</b> 29/11/2024	<b>Verificado por:</b> Planejamento e Qualidade
	<b>Área:</b> Jurídico e Compliance		<b>Aprovado por:</b> Diretoria Executiva
	<b>Título:</b>  <b>POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES</b>		

O desrespeito às normas previstas nessa Política pode ensejar a aplicação de medidas disciplinares cabíveis, incluindo até mesmo a rescisão do contrato de trabalho ou de fornecimento de produtos e serviços ao IBP.

#### 7.9. Dúvidas e reporte de suspeitas ou potenciais violações

A implementação e gestão do Programa de *Compliance* do Instituto, do Código de Ética e das demais políticas e procedimentos são de responsabilidade da Gerência Jurídica.

Ainda que solicitado por um superior hierárquico, o Colaborador ou Terceiro não deve praticar nenhuma conduta em desacordo com as regras previstas nesta Política.

Em caso de dúvida sobre o conteúdo desta Política ou no caso de suspeita de violação, consulte seu Gestor e a Gerência Jurídica.

Em caso de suspeita de violação à presente Política, registre sua suspeita por meio do *site*: <https://canaldeeticaibp.legaletica.com.br/>, *e-mail*: [canaldeeticaibp@legaletica.com.br](mailto:canaldeeticaibp@legaletica.com.br), Telefone: 0800 400 3333 ou WhatsApp: (11) 95271-1924, podendo optar pelo anonimato, ou comunique ao seu Gestor ou à Gerência Jurídica.

Todas as situações ou reclamações reportadas serão tratadas com sigilo. O Instituto garante que não será tolerada qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé, fizer qualquer reporte ou levantar suspeitas de violações.

#### 7.10. Treinamentos

O Instituto realizará, periodicamente, treinamentos continuados destinados aos seus Colaboradores, com o intuito de conscientizá-los sobre as diretrizes desta Política, de forma a disseminar e perpetuar os princípios e valores éticos adotados pelo Instituto.

#### 7.11. Disposições finais

Essa Política entra em vigor na data da sua aprovação pela Diretoria Executiva. Qualquer alteração ou revisão desta Política estará sujeita à aprovação da Diretoria Executiva do IBP.

#### 8. ANEXO

N/A.