

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	2
2. TERMOS E DEFINIÇÕES	2
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	3
4. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	4
4.1 Informações gerais	4
4.2 Sanções	6
5. REGISTROS	7
6. CONTROLE DE ALTERAÇÃO	7

1. OBJETIVO

As situações de Conflitos de Interesse, reais ou aparentes, podem prejudicar a integridade e a reputação da organização, bem como trazer uma situação de risco de questionamento judicial ou administrativo para a Fundação ou para o colaborador.

O objetivo desta política é evitar situações de riscos relacionados a conflitos de interesse e garantir a transparência em todas as interações e processos. Esta política está em consonância com o Código de Ética e legislação vigentes.

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Agente público	Pessoa detentora de cargo legislativo, administrativo ou judicial, seja por nomeação, eleição ou sucessão, ou qualquer pessoa que exerça uma função pública, inclusive para um órgão público ou uma empresa pública, ou qualquer agente ou oficial de uma organização pública nacional ou internacional, ou qualquer candidato a cargo público.
CCO	Chief Compliance Officer
Comitê de ética	É um colegiado interdisciplinar e independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.
Conflito de interesse	É um interesse próprio, onde um candidato/colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais. Caracteriza-se por situações em que o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja talvez distorcida em favor de outros interesses, em detrimento dos da organização.
Corrupção	Abuso de poder ou procedimentos para benefício pessoal ou desonesto. A Corrupção pode apresentar-se de várias formas, tais como suborno, propina, conflito de interesses, conluio (manipulação de propostas, cartéis e fixação de preços), patronato, agenciamento de informação ilegal, uso de informações privilegiadas, combinação de preço, evasão fiscal, entre outras.
Fraude	Ato intencional de obter para si próprio ou para outrem vantagem indevida, seja ela financeira, utilizando-se de métodos escusos ou ilegais, induzindo ou mantendo alguém em erro.
Pagamento para facilitações	São desembolsos realizados para acelerar processo ou prestações de serviços a que a empresa possua direito garantido por lei. Ex. Obtenção de alvarás, licenças, pedidos de visto, proteção policial etc.
Parceiro de negócio	Parte externa com a qual a organização tem, ou planeja estabelecer, alguma forma de relacionamento de negócio.

	Parceiro de negócio inclui, mas não está limitado a clientes, joint ventures, parceiros de joint ventures, parceiros de consórcio, provedores terceirizados, contratados, consultores, subcontratados, fornecedores, vendedores, conselheiros, agentes, distribuidores, representantes, intermediários e investidores. Esta definição é deliberadamente ampla e convém que seja interpretada em consonância com o perfil de risco de suborno da organização, para que seja aplicada aos parceiros de negócio que possam razoavelmente expor a organização a riscos de suborno.
Pessoas Politicamente Expostas (PPE)	Pessoas que desempenham ou tenham desempenhado, nos cinco anos anteriores, no Brasil ou em outros países, territórios e dependências estrangeiros, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e outras pessoas de seu relacionamento próximo.
Suborno	Ato de oferecer, dar, solicitar, autorizar ou receber dinheiro, presente, coisa de valor, vantagem indevida, ou qualquer tipo de oferta realizada como forma de induzir à prática de qualquer ato, omissão, influência ou
Vantagem Indevida	Toda vantagem, pagamento ou benefício particular, direto ou indireto, tangível ou intangível, a que uma pessoa não tem direito.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código Civil Brasileiro – Lei nº 10.406/2002
- Lei nº 12.846/2013: Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- Lei nº 8.112/1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Lei nº 12.813/2013 – Conflito de interesse no exercício de cargo ou emprego público
- Lei 8.313/1991 – patrocínio cultural – Pronac
- Lei nº 8.429/92 Improbidade Administrativa
- NBR ISO37001:2017 – Requisitos de sistema de gestão antissuborno

4. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

4.1 INFORMAÇÕES GERAIS

É proibido qualquer tipo de oferta, promessa, autorização ou pagamento em dinheiro ou qualquer bem de valor a funcionários públicos ou seus familiares, direta ou indiretamente, através de parceiros, objetivando uma vantagem imprópria. Estas ações são consideradas crime pela Lei Anticorrupção brasileira e leis e acordos internacionais.

Todo conflito de interesse deve ser evitado, e as contratações devem ser baseadas exclusivamente em competências objetivas, visando a melhor contratação.

Analisar a indicação de contratação na Dynatest de modo a verificar a incidência e a relevância de risco de conflito de interesses em determinada situação concreta.

As consultas sobre conflito de interesses e os pedidos de autorização para o exercício de atividade privada têm como objetivo auxiliar as contratações de profissionais sob o regime celetista ou pela subcontratação de candidato indicado pelo cliente, parceiros, colaborador Dynatest e agente público, de modo a prevenir ou a mitigar os riscos de conflito de interesses possivelmente associados ao desempenho de uma atividade privada ou a determinada situação vivenciada por ele.

O simples confronto entre o interesse público e o privado não configura efetivamente uma situação de conflito. Para que haja essa caracterização, é necessário que esse confronto implique prejuízo para o interesse coletivo ou para o desempenho da função pública ou privada, no que tange o seu conceito amplo de aplicação.

Qualquer indicação de um candidato deve ser feita pelo Formulário de Análise de Conflito de Interesse, encaminhada para o CCO e/ou Comitê de Ética, após análise deverá ser encaminhado para o RH dar continuidade ao processo de recrutamento e seleção conforme procedimentos estabelecidos pela área.

Os candidatos indicados, devem preencher o formulário de Due Diligence para apoiar na análise de conflito de interesse.

Critérios para análise de conflito de interesse para indicação de agente público:

Divulgação de informação privilegiadas	Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas. Ex.: revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo.
Exercício de atividade incompatível	Exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas, bem como aquelas incompatíveis com o horário de trabalho.
Atuação como consultor,	É vedado atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos

assessor, intermediário de interesses privados	órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Adicionalmente, é proibido atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas, exceto nos casos de benefícios previdenciários ou assistenciais destinados a parentes até o segundo grau, cônjuge ou companheiro.
Relação hierárquica com parentes	Evitar relação direta de subordinação entre parentes. Caso exista, deve ser declarada antes da contratação e não pode haver participação direta do parente colaborador no processo seletivo.

A devolutiva sobre a existência de conflito de interesse é feita pelo RH.

A Dynatest incentiva a indicação de candidatos parente ou amigo de colaboradores, no caso de parentes sempre que possível, evitando relação direta de subordinação. A regularidade e integridade de tal permissão somente serão consideradas se declaradas antes da contratação e desde que o parente já colaborador não participe da contratação.

Para configurar conflito de interesse é necessário ficar caracterizado, a influenciar em agir contra os princípios da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais. São situações em que o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja talvez distorcida em favor de outros interesses, em detrimento dos da organização.

Em sua relação com os clientes, fornecedores, subcontratados, intermediários comerciais e não comerciais e concorrentes, os colaboradores devem priorizar os interesses da organização, em qualquer situação que caracterize conflito de interesses ou que possa levar a um benefício real ou potencial, para si, familiar ou qualquer terceiro.

No desempenho de suas funções, os colaboradores podem ter acesso às informações sensíveis e estratégicas, bem como tomar conhecimento, identificar ou estar em condições propícias ao desenvolvimento de potenciais transações ou negócios.

Nesses casos, os colaboradores devem exercer suas funções na melhor defesa dos interesses da Dynatest, submetendo a oportunidade corporativa à área competente e recusando-se a receber um benefício pessoal ou profissional, conferido por pessoas com o propósito de realizar ou buscar realizar o negócio.

Um potencial situação de conflito de interesse não significa tornar-se de fato um conflito.

Seguem alguns exemplos de situações que merecem, ao menos, um ponto de atenção:

- Existência de parentes na mesma linha de reporte hierárquico;
- Existência de parentes próximos em posição de decisão em órgãos públicos;
- Funcionário com um segundo emprego;

- Funcionário com alguma relação com empresas concorrentes;
- Funcionário com parentes em empresas concorrentes;
- Familiares com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial com organização do funcionário;
- Funcionários com participação societária na empresa.

Qualquer situação de dúvida ou diferente do estabelecido nessa política pode ser comunicada ao CCO e/ou ao Comitê de Ética para realizar as devidas deliberações.

Movimentações também podem ser consideradas conflito de interesse e deve ser notificada pelo RH ao CCO pelo formulário de análise de conflito de interesse, a fim de avaliar se a mudança pode acarretar conflitos de interesse entre o Colaborador e a Dynatest.

Movimentações consideradas como conflito de interesse (rol exemplificativo):

- Colaborador eleito ou é candidato para cargo público;
- Colaborador tornou-se sócio ou proprietário de empresa;
- Prestação de serviços à Dynatest por empresa em que o colaborador tenha participação societária;
- Relação conjugal com pessoa de nível hierárquico superior de um mesmo departamento;
- Colaborador passou a ocupar posição de administração de uma empresa;
- Qualquer mudança na situação do Colaborador que implique uma nova situação de conflito real ou potencial; e
- Familiares com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial.

4.2 Sanções

O descumprimento e violações a quaisquer das disposições elencadas neste documento sujeitará os responsáveis às penalidades disciplinares recomendadas pelo Comitê de Ética e aplicadas pela liderança competente, de acordo com a natureza e a gravidade da infração cometida, além de eventuais penalidades previstas na legislação específica.

As sanções também serão aplicadas, no que couber e na forma da lei, a toda pessoa, que por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços diretamente de maneira permanente, temporária, excepcional ou eventual.

Penalidades em caso de informação falsa ou omissão de informação que caracterize conflito de interesse incluem:

- CLT: advertência, suspensão ou justa causa, nos termos da CLT;
- PJ: Notificação, restrição para possíveis contratações futuras e/ou encerramento do contrato, conforme o caso.

5. REGISTROS

Identificação	Armazenagem	Proteção	Tempo de retenção	Recuperação	Descarte
Análise de conflito de interesse	SharePoint/Forms	Login, senha e backup	Cronológica e numérica	5 anos	Deletar
Due diligence	Forms	Login, senha e backup	Cronológica e numérica	5 anos	Deletar

6. CONTROLE DE ALTERAÇÃO

Revisão	Data	Elaborado por	Verificado por	Aprovado por	Alterações
01	11/12/2024	Caroline Cavallone	Diogo Ramalho	Leonardo Preussler	Emissão inicial