

POLÍTICA DE CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1. Introdução
2. Deveres dos Colaboradores
3. Reporte sobre Conflito de Interesses
4. Prevenção e Gestão dos Conflitos de Interesses
5. Casos Específicos
6. Vigência e Abrangência
7. Informações de controle
8. Disposições Gerais

ANEXO I e II

1. INTRODUÇÃO

1.1 Essa Política tem por objetivos:

- Estabelecer as diretrizes de integridade sobre Conflitos de Interesse;
- Complementar as disposições sobre Conflitos de Interesse já contidas na Política de Anticorrupção, Antissuborno e Compliance da Gamatel, para que a relação ocorra de forma ética, legal e transparente;
- Evitar situações de possíveis riscos relacionados a conflitos de interesse e situações sem transparência;
- Garantir a aderência dos Colaboradores a Política Anticorrupção, Antissuborno e Compliance, às normas e ao Código de Ética e Conduta da Gamatel, como forma de mitigar possíveis situações de Conflito de Interesse e Clima Organizacional;
- Fortalecer, inclusive como exemplo de comportamento, a posição dos Sócios e da Direção pela compulsoriedade de integral observância da presente Política.

1.2 Aplicação

Esta Política aplica-se a todos os Colaboradores da Gamatel, Terceiros, Terceiros Intermediários, abrangendo ainda todas as atividades desenvolvidas pela Empresa em todas as unidades de negócio no Brasil.

Todos os Colaboradores, independentemente de nível hierárquico e função exercida, deverão obrigatoriamente aderir formalmente e pragmaticamente à presente Política, bem como disseminá-la, e respeitar as exigências estabelecidas neste documento.

Terceiros e Terceiros Intermediários que forem contratados para prestar serviço, e/ou representar a Gamatel deverão preencher a Declaração de Conflito de Interesses, a qualquer título.

2. DEVERES DOS COLABORADORES

2.1 Práticas de boa conduta e ética

É dever de todos os Colaboradores agir de forma imparcial, honesta e profissional, visando o melhor interesse da Gamatel, manter o Clima Organizacional com qualidade e favorável à produtividade, independentemente de qualquer influência externa ou de cunho pessoal, no desenvolvimento de suas atividades profissionais diárias.

Cabe ressaltar que as decisões profissionais devem sempre ser baseadas em critérios objetivos, no Código de Ética e Conduta, nas políticas e normas da Gamatel, sempre em conformidade com a legislação pertinente

Em sua relação com os clientes, Fornecedores, parceiros, intermediários, e demais Terceiros e concorrentes, os Colaboradores devem priorizar os interesses da Gamatel, em qualquer situação que caracterize Conflitos de Interesse ou que possa levar a um benefício real ou potencial, para si ou qualquer terceiro.

Os Colaboradores não devem agir de maneira divergente aos objetivos e interesses da Gamatel, nem assumir condutas que possam afetar negativamente a confiança dos sócios, clientes, fornecedores/terceiros, comunidade e demais colaboradores na integridade e nos valores da Gamatel.

Todos os Colaboradores devem estar atentos a uma potencial configuração de Conflito de Interesse na condução de suas atividades.

Para fins de exemplificação, um Conflito de Interesses pode surgir quando o exercício das funções de um Colaborador possa ser influenciado de alguma forma, tais como:

- a) pela relação familiar ou comercial com outros Colaboradores da Gamatel;
- b) pelos interesses que o Colaborador e a sua família ou Membros Próximos poderiam ter em relação a qualquer pessoa física ou jurídica que contrate com a Gamatel (beneficiários, fornecedores de bens e serviços, subcontratantes) ou que, mesmo sem contratar com elas, tenha qualquer interesse oposto ao da Gamatel (incluindo concorrente);

- c) para utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros bens ou direitos para obter informações privilegiadas ou em ações que não sejam em benefício da Gamatel e em razão do serviço;
- d) para estimular, incentivar ou motivar o cliente/colaboradores a procurar: Concorrentes, fornecedores direto e/ou outras soluções tecnológicas concorrentes;
- e) para estabelecer ou manter relação de sociedade formal ou informal com fornecedores ou concorrentes;
- f) para prestar serviços profissionais em favor e/ou benefício de terceiros em área da Gamatel, sem consentimento ou ordem expressa da empresa;
- g) para divulgar ou fazer uso de informação privilegiada de que tenha conhecimento em razão do cargo, em proveito próprio ou de terceiro relacionado;
- h) para trabalhar, prestar consultoria ou fornecer qualquer tipo de assessoria técnica, ainda que fora do horário de trabalho, para empresa concorrente ou contratada pela Gamatel;
- i) a aceitar qualquer vantagem, em especial viagens ou presentes de um fornecedor e em seguida optar por contratá-lo, desrespeitando o fluxo de concorrência e da idoneidade moral e financeira;
- j) a não divulgar que tem algum tipo de relação de parentesco ou afetiva com determinado candidato à vaga de emprego aberta e inclusive incentiva o recrutamento;
- k) gestores a decidirem arquivar sem a ciência e conhecimento da Diretoria, investigação interna que recaia sobre si ou um colega com quem mantenha relacionamento mais próximo, obstando com isto a aplicação das medidas disciplinares pertinentes;
- l) Colaboradores das áreas de requisição de produtos ou de compra cujos familiares Próximos trabalham para ou têm negócios com os Fornecedores ou sócios dos Fornecedores;
- m) Colaboradores das áreas de requisição dos produtos ou de compras cujos familiares Próximos são também parentes dos sócios dos Fornecedores;
- n) Colaboradores das áreas de requisição dos produtos ou de compras cujos Familiares Próximos são partes em processos contra os Fornecedores ou sócios do Fornecedor;
- o) alta direção faz uso de Familiares Próximos que, ocupantes de cargos de chefia em repartições públicas, possam prover vantagens indevidas à empresa;

p) Colaborador que é casado ou tem parentes em empresas concorrentes, facilitando o intercâmbio de informações confidenciais do negócio;

A relação de Conflitos de Interesse citados acima não é exaustiva e sim exemplificativa. Sendo assim sempre que surgir uma dúvida, se pergunte: “Estou agindo segundo os melhores interesses da Gamatel, e não em meu interesse pessoal, ou algum outro interesse? “

Havendo dúvidas acerca da definição de situação de conflito ou em caso de suspeita de situação de conflito de interesses envolvendo outro Colaborador em detrimento dos interesses da Gamatel, o Gestor de Compliance ou Diretoria devem ser consultados diretamente.

2.2 Clima Organizacional

Cada Colaborador deve manter e cuidar do Clima Organizacional para que todos os colegas tenham um ambiente de trabalho facilitador à produtividade e agradabilidade do ambiente.

Para tanto, o colaborador deve cuidar e observar os diversos fatores estabelecidos pela Gamatel que impactam no Clima organizacional, tais como:

- Visão, Valores e Objetivos;
- Processos e procedimentos;
- Políticas da empresa;
- Práticas de gestão estabelecidas e da qualidade;
- Qualidade das relações interpessoais;
- Condições físicas do local de trabalho.

O clima organizacional pode ser positivo ou negativo, e pode impactar o comportamento e o estado motivacional dos colaboradores. Portanto, todos devem cooperar!

Um clima ruim pode provocar: Desinteresse, Insatisfação, Apatia, Estresse, Depressão, Aumento do absenteísmo.

Para manter o clima organizacional positivo, a Gamatel estabeleceu:

- Sua visão, valores, objetivos, políticas diversas, processos e procedimentos que levam em consideração o bem-estar e a satisfação dos colaboradores;

- Plano de gestão de RH focados em reconhecer talentos e recompensar os colaboradores;
- Modelo de pesquisas de clima para entender como os colaboradores se sentem e onde podem ser feitas melhorias.

3. REPORTE SOBRE CONFLITO DE INTERESSES

Vale ressaltar que cada Colaborador tem o dever de analisar a sua própria situação na Gamatel e reportar, imediatamente, ao seu Superior Imediato, qualquer Conflito de Interesse que possa existir, seja real, potencial ou aparente, de acordo com as regras descritas nessa Política.

Esse reporte pelo Colaborador deve ocorrer por meio do registro na Declaração de Conflito de Interesses, conforme Procedimentos de Gestão de Compliance. Caso o Colaborador não manifeste seu conflito de interesse, qualquer outro Colaborador que tenha conhecimento da situação poderá fazê-lo.

No caso de Conflitos de Interesse envolvendo alguma Gerência que faça parte do Comitê de Ética e Conduta, esta deverá se abster da apuração e solução do conflito.

É importante esclarecer que o Colaborador, membro da Direção ou gestor, devem interromper qualquer ação sob sua responsabilidade que possa resultar ou agravar eventual Conflito de Interesses, seja ele aparente, potencial ou concreto, bem como não podem utilizar sua influência pessoal para incentivar a Gamatel a dar andamento em processos internos que possam estar influenciados por Conflito de Interesses, seja ele aparente, potencial ou concreto.

Por oportuno, cabe mencionar que o preenchimento da Declaração de Conflito de Interesses deve refletir a realidade e deverá ser repetido proativamente, sempre que houver qualquer alteração nas respostas dadas. E quaisquer suspeitas de violação dessa política podem ser expressas por meio do Canal Direto.

4. PREVENÇÃO E GESTÃO DOS CONFLITOS DE INTERESSES

4.1 PREENCHIMENTO DA DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

A Declaração de Conflito de Interesses faz parte do Código de Ética e Conduta da Gamatel, sendo assim, é importante que todos os Colaboradores tenham acesso e a respondam.

O RH também aplicará a Declaração de Conflito de Interesses para os candidatos às vagas na Gamatel, conforme Procedimentos de Gestão de Conflitos de Interesses.

Esta Declaração deverá ser renovada anualmente ou em caso de movimentação de pessoal.

4.2 ANÁLISE DA DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

A Análise da Declaração de Conflito de Interesses deverá ser realizada conforme disposto no Procedimentos de Gestão de Conflitos de Interesses.

Após o preenchimento da Declaração, esta será encaminhada para análise do Superior Imediato, o qual deverá, obrigatoriamente, propor uma medida mitigadora para eventual conflito, ou seja, sempre que houver uma resposta “sim”, para qualquer pergunta na Declaração. Casos críticos ou envolvendo supervisores, gerentes e diretores devem ser levados à Gerência de Compliance que analisará e, se for o caso, encaminhará para análise do Comitê de Ética e Conduta.

As denúncias que forem reportadas junto ao Canal Comunicação serão apreciadas pela Gerência de Compliance.

Os casos em que as áreas de RH e Compliance não cheguem a um consenso para uma solução mitigatória, esta será encaminhada para análise da Diretoria Geral.

A Gerência de Compliance remeterá a conclusão dos casos de Conflitos de Interesse dos quais decorrerem suspeitas de infração disciplinar para a área de RH para as devidas providências. Caso seja identificada situação de Conflitos de Interesses não reportada pelos Colaboradores, estes poderão ser submetidos às medidas disciplinares sem prejuízo da responsabilidade civil ou criminal, conforme sejam aplicáveis à situação.

Havendo dúvidas acerca da competência ou da definição de situação de conflito ou em caso de suspeita de situação de conflito de interesses, a Gerência de Compliance deve ser informada diretamente ou deve-se fazer denúncia por meio do Canal Comunicação.

Compete à Gerência de Compliance informar à Diretoria a quantidade de Conflitos de Interesse analisados. Adicionalmente, deverá discriminar os Conflitos de Interesses apurados e suas respectivas conclusões.

5. CASOS ESPECÍFICOS

Os casos apresentados abaixo representam **situações de conflito** com nossa política de ética e conduta. Os casos não são exaustivos.

5.1 CONTRATAÇÃO DE MEMBROS PRÓXIMOS

A contratação de Membros Próximos dos Colaboradores da Gamatel, conforme Política de Conflito de Interesses, ocorrerá, desde que haja autorização expressa da Diretoria Geral.

Os Colaboradores podem indicar pessoas de seu ciclo de relacionamento, incluindo aquelas com quem tenham parentesco ou algum vínculo pessoal, para processos de seleção e contratação na Gamatel, sendo que as contratações de Membros Próximos de Colaboradores que tenham cargo de Gestor, Gestor Executivo devem ser previamente analisadas pela Gestão de Compliance e informado à Diretoria Geral.

Contudo, os Colaboradores que realizam a indicação devem deixar claro o seu relacionamento com a pessoa indicada e devem assumir uma posição isenta, sem nenhuma participação, no processo de contratação, colocação ou promoção.

5.2 INDICAÇÃO E CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES

É permitida a relação de parentesco e vínculo pessoal entre Colaboradores e Fornecedores, prestadores de serviço e agentes terceirizados, desde que essa relação seja, obrigatoriamente, declarada por meio do da Declaração de Conflito de Interesses para análise da área competente, conforme procedimentos da Gestão de Compliance. Esses colaboradores que possuam alguma relação com Fornecedores devem se abster de participar de quaisquer negociações, aprovações ou gestão de fornecedores ou prestadores de serviço, para que não haja influência e gestão entre os envolvidos, exceto quando solicitado pela própria Diretoria Geral.

Colaboradores da Gamatel não podem exercer qualquer tipo de cargo ou função em empresas concorrentes determinadas pela Diretoria Geral da Gamatel, ainda que por meio de pessoa jurídica ou gratuitamente.

Os Colaboradores que possuam alguma relação com fornecedores devem se abster de participar de quaisquer negociações, aprovações ou gestão de fornecedores ou prestadores de serviço em situações, para que não haja qualquer nível de influência e gestão entre os envolvidos.

5.3 PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA EM FORNECEDOR OU CONCORRENTE

Os Colaboradores da Gamatel que também exercem funções típicas de proprietário, sócio, acionista, em empresa ou entidade que possua negócios ou pretenda fazer negócios com a Gamatel ou em empresas concorrentes da Gamatel, ainda que por meio de pessoa jurídica ou gratuitamente, representam possibilidade de conflito de interesses.

Tais participações societárias devem ser comunicadas por meio da Declaração de Conflito de Interesses, conforme procedimentos da Gestão de Compliance.

5.4 AGENTES PÚBLICOS

Os colaboradores que tenham Membros Próximos que sejam Agentes Públicos com poder decisório no âmbito de negócios da Gamatel, que exerçam cargos ou funções públicas, e/ou participem voluntariamente de comitês públicos, devem declarar esse eventual conflito de interesse no termo disponibilizado pela Empresa. Isto é, deve declarar eventual conflito de interesse o Colaborador que:

- a) Tenha parentesco ou vínculo pessoal, seja por afinidade ou não, com agentes públicos, bem como com as pessoas ligadas a esses agentes públicos (parentes, pessoas com quem tenham relacionamento amoroso, sócios e procuradores), levando em consideração, em especial, o possível fato de serem Pessoas Expostas Politicamente (PEP).
- b) Tenha sido agente público, informando inclusive se o cargo, emprego ou função desenvolvida nos últimos 5 (cinco) anos é ou foi relevante para ser considerado Pessoa Exposta Politicamente (PEP) e a quanto tempo saiu desse serviço público.

c) Exerça cargo ou função pública e/ou participe voluntariamente de comitês/conselhos públicos. Essa declaração será recebida e analisada pela área de Compliance que irá sugerir as medidas necessárias para evitar situações de conflito de interesses.

A Gamatel não apoia nem promove o conflito de interesse que possam surgir em razão da contratação de parentes de Agentes Públicos indicados por estes em troca da obtenção de alguma vantagem (nepotismo).

5.5 ATIVIDADES PROFISSIONAIS EXTERNAS

É permitido que os colaboradores tenham outras atividades fora do horário de trabalho, contudo é proibido que executem essa atividade no ambiente e no horário de trabalho definido em contrato de trabalho com a Gamatel, bem como utilize os recursos da Gamatel para este fim.

5.6 OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS

No desempenho de suas funções, os Colaboradores podem ter acesso a informações sensíveis, privilegiadas e/ou estratégicas da Gamatel, bem como, podem tomar conhecimento, identificar ou estar em condições propícias ao desenvolvimento de potenciais transações ou negócios.

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

Devem também os Colaboradores se absterem de tomar oportunidades pessoais que sejam próprias do escopo das atividades da Gamatel, de utilizarem bens ou informações da Gamatel ou pertencentes do seu cargo, para obterem ganhos pessoais.

5.7 Desenvolvimento Organizacional

- Denunciar quaisquer problemas sobre condutas éticas inadequadas, em não conformidade com esta política bem como o Código de Ética e Conduta da Gamatel, que possa incorrer em algum possível conflito de interesses, por meio do canal de Comunicação.
- Investigar as denúncias sobre não conformidades com esta política através da Gerência de Compliance.
- Determinar a medida disciplinar a ser aplicada ao colaborador que descumprir esta política após análise criteriosa dos fatos e comprovando a responsabilidade dos envolvidos, estes estarão sujeitos a penalidades de acordo com o vínculo com a Gamatel. As medidas disciplinares serão aplicadas, baseadas na gravidade e/ou reincidência da violação e outras circunstâncias relevantes.
- Determinar a medida disciplinar a ser aplicada aos demais colaboradores. Fornecedores ou terceiros com os quais a Gamatel não possui vínculo celetista, as penalidades também serão aplicadas de acordo com a gravidade, sendo elas de suspensão ou cancelamento do contrato, sem prejuízo da apuração de eventuais perdas e danos em sede própria. Superior Imediato
- É de responsabilidade de todos os Colaboradores, Terceiros e parceiros da Gamatel observar, cumprir e divulgar o conteúdo desta Política, conscientizando a todos sobre a importância de sua observância e incentivá-los a apresentar dúvidas ou preocupações.

5.8 ASPECTOS DIVERSOS DE ÉTICA E DE CONDUTA

Orientamos nossos colaboradores, gerentes e diretores a comprometerem-se em seguir outros direcionamentos diversos, abaixo exposto, tais como:

✓ **Assédio, discriminação e preconceito:**

A Gamatel é contra a toda e qualquer tipo de discriminação racial, social, religiosa, entre outros. Buscando preservar os direitos fundamentais do ser humano, sem prejudicar o indivíduo no seu contexto social, cultural, político ou econômico. Também se opõe a todo tipo de assédio sexual, moral, processual, mental.

✓ **Combate à pornografia e prostituição infantil:**

Pornografia infantil se define como qualquer representação, por quaisquer meios, de uma criança em atividades sexuais explícitas reais ou simuladas, ou qualquer representação das partes sexuais de uma criança para propósitos principalmente sexuais. A Gamatel repudia qualquer forma de pedofilia!

✓ **Contribuição a partidos políticos:**

A Gamatel não realiza nenhum tipo de contribuição a políticos e partidos políticos. Não fazemos ações de apoio eleitoral a qualquer partido ou político.

✓ **Corrupção e formação de cartel:**

Gamatel não apoia quaisquer formas de corrupção, propinas e formação de cartel.

✓ **Lavagem de dinheiro:**

Abominamos as práticas econômico-financeiras que tem por finalidade dissimular ou esconder a origem ilícita de determinados ativos, de forma que tais ativos aparentem ter origem lícita.

✓ **Presentes, favores e serviços:**

A Gamatel não oferta aos colaboradores de seus clientes nenhum tipo de presentes, almoços, “happy hours” **durante qualquer processo de contratação** e tomada de decisões que possa favorecer-nos ou mesmo dar esta impressão.

Qualquer forma de troca de favores e/ou gratificações deve ser evitada, e assim, não comprometer a Gamatel e as pessoas envolvidas.

✓ **Trabalho escravo:**

A Gamatel é contra todo tipo de trabalho forçado e situações que potencialmente envolvam coerção, castigos a qualquer pretexto e exploração do trabalho.

✓ **Confidencialidade:**

A Gamatel trata todas as informações de seus clientes e colaboradores de maneira sigilosa e confidencial.

✓ **Trabalho infantil:**

Não compactuamos com quaisquer situações que potencialmente envolvam:

- Trabalho irregular de adolescentes menores de 16 anos (exceto quando na condição de aprendizes e conforme a legislação vigente);
- Condições inadequadas ao trabalho e ao desenvolvimento do adolescente de 16 a 18 anos;
- Caracterização de qualquer forma de discriminação, violência ou atentado aos direitos fundamentais de crianças e adolescentes.

5.9 DISPOSIÇÕES GERAIS

Os termos contemplados nessa Política são exemplificativos e não limitativos. Todo e qualquer assunto não abordado, deverá ser levado à Gestão de Compliance da Gamatel.

6. VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

A presente **Política** se aplica a todas as unidades da **Gamatel** e a todos os colaboradores, de qualquer nível hierárquico, incluindo seus diretores, executivos, gerentes e demais colaboradores. Ela também se aplica a quaisquer Terceiros envolvidos com a **Gamatel**, como os parceiros comerciais, os parceiros de novos negócios, os fornecedores e os prestadores de serviços (em conjunto, **Terceiros**).

Essa Política entra em vigor em **01 de Dezembro de 2024**.

7. INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Nome da Política: “Política de Código de Ética e Conduta”

Responsáveis pela Política:

Atribuições	Nome	Área
Elaborador	José Soares Gama Júnior	Marketing e Novos Negócios
Revisor	Júlio Cesar Costa	Diretor Técnico
Aprovador	Ashbel Simonton Vasconcelos Soares	Diretor Geral - CEO

Data de Revisão/Aprovação: 01/12/2024

ANEXO I - GLOSSÁRIO E DEFINIÇÕES

Agente Público: qualquer pessoa física, servidor ou não, de qualquer nível ou hierarquia, que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função em ou para Autoridade Governamental; de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de 50% (cinquenta por cento) do patrimônio ou da receita anual; qualquer pessoa física que trabalhe para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública, bem como qualquer dirigente de partido político, seus empregados ou outras pessoas que atuem para ou em nome de um partido político ou candidato a cargo público. Será considerado Agente Público aquele que integra essa definição, seja nacional, estrangeiro ou que exerça cargo, emprego ou função em organizações públicas internacionais.

Autoridade Governamental: todo órgão, departamento ou entidade da administração direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, pessoa jurídica incorporada ao patrimônio público ou entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, ou sobre a qual o Estado ou Governo pode, direta ou indiretamente, exercer uma influência dominante (por deter a maioria do capital subscrito, controlar a maioria dos votos ou por ter o direito a nomear a maioria dos membros da administração, corpo gerente ou conselho fiscal); bem como órgãos, entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como órgãos, entidades e pessoas controladas, direta ou indiretamente, pelo Poder Público de país estrangeiro ou organizações públicas internacionais, inclusive fundos soberanos ou uma entidade cuja propriedade é um fundo soberano. São considerados Autoridades Governamentais para os fins desta Política tanto nacionais quanto estrangeiras, bem como as organizações públicas internacionais por equiparação.

BACEN: Banco Central do Brasil

Canal Direto: é uma ferramenta de comunicação que atua de forma transparente, independente e imparcial para tratar questões que impliquem no descumprimento do Código de Ética e Conduta. Por meio deste canal você pode denunciar situações de possíveis Conflito

de Interesses. O canal direto é confidencial e operado por uma empresa externa especializada, onde o usuário, se preferir, pode registrar seu relato anonimamente.

Colaborador: são todas as pessoas que mantêm vínculo estatutário, empregatício ou que exerçam cargo de gestão na Gamatel, incluindo todos os empregados, diretores, membros do conselho curador e fiscal, aprendizes e estagiários da Gamatel, independente de cargo ou função exercidos.

Conflito de Interesse: é a situação que ocorre quando, no exercício de suas funções, um Colaborador, Terceiro, ou Terceiro Intermediário, possa ser influenciado por interesses particulares (direto ou indireto) ou distintos daqueles da Gamatel ou que interfiram ou possam interferir na sua capacidade de análise ou julgamento isento. Vale reforçar que há Conflito de Interesse mesmo nas situações em que nenhum ato impróprio ou prejudicial seja produzido pela atividade ou decisão conflituosa.

Conflito de Interesse Real: uma situação em que existe, de fato, um claro Conflito de Interesse.

Conflito de Interesse Potencial: uma situação que pode evoluir e vir a se tornar um Conflito de Interesse Real. **Conflito de Interesse Aparente/Percebido:** uma situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir que o Colaborador não agiu com honestidade ou integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no melhor interesse da Empresa.

Empresa: refere-se a Gamatel

Fornecedor: toda pessoa física ou jurídica que forneça bens e/ou serviços de qualquer ordem para a Gamatel.

Gerência de Compliance: é a área da Gamatel responsável pela gestão e atendimento às normas legais e regulamentos aplicáveis, bem como ao Código de Ética e Conduta, às diretrizes e práticas estabelecidas para Política Anticorrupção, Antissuborno e Compliance. Hoje, fica estabelecida a Gerência de Marketing e Novos Negócios como área responsável.

Hospitalidade: viagem, hospedagem, alimentação, transporte de qualquer natureza ou qualquer outro ato receptivo de acolhimento ou prestação de serviços de similar natureza.

Membro Próximo: São aqueles membros familiares ou próximos que se espera que influenciem ou sejam influenciadas por uma pessoa. Para fins desta Política, presumem-se membros próximos: namorado(a) ou noivo(a); cônjuge ou companheiro(a); parentes

consanguíneos em linha reta ascendente, até o 2º grau (pais e avós); parentes consanguíneos em linha reta ou descendente até o 2º grau, exemplo: filhos e netos; parentes consanguíneos em linha colateral, até o 3º grau de parentesco, exemplo: irmãos, tios e sobrinhos (e seus cônjuges); parentes por afinidade em linha reta ascendente, exemplo: sogros (inclusive madrasta e padrasto do cônjuge ou companheiro), avós do cônjuge ou companheiro; parentes por afinidade em linha reta descendente, até o 2º grau, exemplo: enteados, genros, noras (inclusive do cônjuge ou companheiro), netos (exclusivos do cônjuge ou companheiro), vide quadro disposto no item 4.3.1 dessa Política.

Parceiros: consultores, advogados, fornecedores de produtos e serviços que realizem negócios com a Gamatel.

PEP – Pessoas Expostas Politicamente: são os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios e dependência estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos funcionários, conforme disposto no art. 19, §1º, II do Circular 3.978/2020 o BACEN. Exemplo: detentores de mandatos eletivos dos Poderes Executivo e Legislativo; ministros; secretários de Estados e Municípios; presidentes, vice presidentes, diretores ou equivalentes nas autarquias, fundações públicas, empresas pública, sociedade de economia mista, do grupo de Direção e Assessoramento Superiores – DAS, nível 6 e equivalentes; membros do Conselho Nacional de Justiça, do STF, dos Tribunais Superiores e dos Tribunais de Justiça; membros do Conselho Nacional do Ministério Público; Procuradores Gerais, Subprocuradores; membros dos Tribunais de Contas.

Retaliação: qualquer prática de represália, perseguição ou vingança cometido em razão de denúncias ou manifestações de dúvidas, suspeitas ou contestações de possíveis violações às diretrizes da Gamatel, por exemplo: ameaças, aplicação de medidas disciplinares, preterimento de promoções por mérito e/ou benefícios/ prêmios, entre outras.

Risco: é a possibilidade de ocorrência de uma situação que venha a ter impacto negativo no cumprimento dos objetivos da Gamatel.

Terceiros: toda pessoa jurídica e natural contratada da Gamatel, ainda que temporariamente, tais como parceiros, representantes, consultores, fornecedores e prestadores de serviços em geral, entre outros.

Terceiro intermediário: toda pessoa física que não seja colaborador, ou Pessoa Jurídica que não seja parte de uma das Unidades da Gamatel, mas que seja contratada ou subcontratada

para representar ou atuar em nome da Gamatel e, por isso, impõem a ela riscos de Compliance. Exemplos: despachantes, prepostos, advogados, escritórios de advocacia que representem o interesse da organização.

Unidades de Negócio da Gamatel: todos os escritórios e/ou unidades de Negócio da Gamatel, independentemente de sua localização.

Vantagem Indevida: qualquer benefício, econômico ou não, como dinheiro em espécie, bens móveis, bens imóveis, presentes, hospitalidades, serviços e favores, oferta de emprego, colocado à disposição de Colaboradores, Agente Público ou de terceiro que com ele se relacione, bem como a fornecedor, oferecidos, prometidos ou entregues com o objetivo de, indevidamente influenciar ou recompensar qualquer ato, decisão ou omissão de uma pessoa.

Clima organizacional: O clima organizacional é a percepção que os colaboradores têm do ambiente de trabalho, e é um indicador da qualidade do ambiente.

ANEXO II - AVALIAÇÃO DA NECESSIDADE DE TREINAMENTO

Requer Treinamento?		Justificativa
Sim	Não	Todos os colaboradores Gamatel e Terceiros que venham a representar as atividades da Gamatel necessitam ser treinados com respeito às disposições desta Política.
x		