







PO.004-C

Política de Conflicto de Interesses

 	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0


HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data	Resumo da Mudança	Aprovação
1.0	01/2022	Primeira versão da Política.	Conselho Administrativo Marcelo Lombardo - CEO

 	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Índice

1. Objetivo	4
2. Público Alvo	4
3. Referências	4
4. Conceitos	4
5. Diretrizes	5
Regras Gerais	5
Casos Específicos	7
Conduta em caso de conflito de interesses	10
Pessoas com influência relevante da administração	11
Fluxo de ações em caso de suspeita ou confirmação de conflito de interesses	11
Medidas de prevenção, mitigação e gestão de conflitos de interesses	12
6. Responsabilidades	12
Conselho de Administração	12
Comitê de Integridade Corporativa	12
Departamento de <i>Compliance</i>	12
Colaboradores, Administradores e Terceiros	13
Líderes	13
7. Penalidades	13
8. Vigência, Revisão e Aprovação	13

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

1. Objetivo

Estabelecer as diretrizes de integridade e complementar as disposições sobre conflitos de interesses contidas no Código de Ética e Conduta da Omiexperience Ltda. (“Omie” e/ou “Empresa”), objetivando eliminar ou mitigar toda situação concreta ou aparente que possa resultar em conflito na execução das atividades empresariais da Omie.

2. Público Alvo

Essa Política aplica-se à Omie e às suas controladas, sempre respeitando os documentos constitutivos e a legislação local aplicável.

Todos os colaboradores, administradores e membros do Conselho de Administração devem estar comprometidos com as regras estabelecidas nesta Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

Todos os fornecedores, parceiros de negócio, clientes e demais terceiros relacionados com a Omie devem conhecer e cumprir essa Política para orientar suas condutas e evitar conflitos e violações.

3. Referências

- Código de Ética e Conduta da Omie.


4. Conceitos

Colaboradores: Funcionários, estagiários e menores aprendizes da Omie.

Fornecedores: Fornecedores de bens e prestadores de serviços contratados pela Omie.

Parceiros de negócios: franqueados, contadores, consultores, empresas privadas e demais entidades que estabeleçam alianças estratégicas e que partilhem objetivos comuns, mediante contrato assinado com a Omie.

Clientes: empresas contratantes dos produtos e serviços da Omie.

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Terceiros: Qualquer indivíduo, empresa ou entidade com a qual a Omie negocia, incluindo Fornecedores, Clientes, Parceiros de negócio e Beneficiários de Investimentos Socioambientais.

Programa de Integridade: Programa de responsabilidade do Comitê de Integridade Corporativa, responsável por implementar e monitorar as regras anticorrupção da Omie.

Canal de Denúncias: Espaço destinado ao envio de informações, denúncias e dúvidas sobre o Programa de Integridade e quaisquer práticas em desacordo com o Código de Ética e Conduta ou as Políticas da Omie.

Membro Próximo: Significa e inclui, com relação a uma pessoa, seu cônjuge ou companheiro, consanguíneo ou afim, em linha reta (ascendente ou descendente) ou colateral, até o segundo grau de parentesco.


5. Diretrizes

Regras Gerais

É dever de todos os Colaboradores, administradores e membros do Conselho Administrativo agirem de forma imparcial, honesta e profissional, visando o melhor interesse da Omie, independentemente de qualquer influência externa ou de cunho pessoal, no desenvolvimento de suas atividades profissionais diárias. As decisões profissionais e comerciais devem sempre ser baseadas em critérios objetivos, no Código de Ética e Conduta e nas Políticas da Omie, bem como nas legislações e normas aplicáveis.

Em sua relação com Terceiros, incluindo, concorrentes, os Colaboradores devem priorizar os interesses da Omie, em qualquer situação que caracterize conflito de interesses ou que possa levar a um benefício real ou potencial, para si ou qualquer terceiro. Para tanto, nenhum Colaborador deve agir visando interesses pessoais seus ou de terceiros em prejuízo a interesses da Omie.

Definição de conflito de interesses: É a situação que ocorre quando, no exercício de suas funções, um Colaborador possa ser influenciado por interesses particulares ou distintos daqueles da Omie, ainda que convergentes com o interesse desta, ou ainda, que possa interferir na sua capacidade de julgamento isento. Excluem-se da noção de “interesse” os investimentos em

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

títulos de capital ou dívida cotados em bolsa de valores sempre que não excedam 5% (cinco por cento) do capital ou da emissão de dívida, exceto nos casos em que referido percentual de participação confira direito de nomeação de membros da administração ou algum outro direito de controle ou influência significativa, entendida como aquela em que o investidor detém ou exerce poder de participar nas decisões das políticas financeira ou operacional da investida.

Para fins de exemplificação, um conflito de interesses pode surgir quando o exercício das funções de um Colaborador possa ser influenciado de alguma forma (a) pela relação familiar ou comercial com outros Colaboradores da Omie, (b) pelos interesses que o Colaborador e a sua família poderiam ter em relação a qualquer pessoa física ou jurídica que contrate com a Omie (clientes, franqueadores, parceiros, fornecedores de bens e serviços, subcontratantes) ou que, mesmo sem contratar com elas, tenha qualquer interesse oposto ao da Omie (incluindo concorrente) ou (c) por qualquer outra relação que possa impedir que o Colaborador trabalhe e satisfaça, preponderantemente, os interesses da Omie.


Os Colaboradores não devem agir de maneira divergente aos objetivos e interesses da Omie, nem assumir condutas que possam afetar negativamente a confiança de Terceiros, sobretudo, Clientes, e demais colaboradores, na integridade e nos valores da Omie.

Todos os Colaboradores devem estar atentos a potencial configuração de um conflito de interesse na condução de suas atividades.

Exemplos:

Não são permitidas, entre outras condutas:

- Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada de que tenha conhecimento em razão do cargo, em proveito próprio ou de Terceiros;
- Trabalhar, prestar consultoria ou fornecer qualquer tipo de assessoria técnica, ainda que fora do horário de trabalho, para empresa concorrente ou contratada da Omie (exceto para acionistas controladores da Omie na medida em que for compatível com o estatuto, as Políticas e regulações aplicáveis), e

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

- Contratar terceiro familiar ou empresa pertencente a terceiro familiar, desrespeitando esta Política.

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 Omie, o Departamento de *Compliance* deve ser informado diretamente ou através do Canal de Denúncia da Omie.

Casos Específicos

Os casos apresentados abaixo representam situações de Conflito de Interesses, concretos ou aparentes. Os casos são meramente exemplificativos, qualquer situação com suspeita de conflito de interesses deve ser informada, ainda que não se encaixe em nenhuma das hipóteses a seguir listadas.


Participação Societária:

Exceto conforme ressalvado na definição de “Conflito de Interesses” acima, a participação societária, direta ou indireta, dos Colaboradores da Omie como proprietário, acionista ou investidor em empresas ou entidades que possuam negócios ou que pretendam fazer negócios com a Omie e com empresas concorrentes representam alta possibilidade de conflito de interesses.

Tais participações societárias devem ser comunicadas ao Departamento de *Compliance* e a contratação das empresas acima referidas deve observar em todos os aspectos os trâmites e diretrizes internos da Omie.

Restrições a empregos, cargos ou funções externas:

Como regra geral, os Colaboradores da Omie não podem exercer funções típicas de empregado, administrador, diretor, conselheiro, assessor ou qualquer outra forma de vínculo de trabalho, formal ou informal, inclusive na condição de terceiro ou intermediário, em empresa ou entidade que possua negócios ou pretenda fazer negócios com o Omie. Os Colaboradores também não podem exercer qualquer tipo de cargo ou função para empresas concorrentes da Omie, ainda que através de pessoa jurídica ou gratuitamente.

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

A restrição acima não se aplica a Colaboradores trabalhando para a Omie e que foram indicados pelos acionistas controladores da Omie para ocupar tais posições na Omie e que ainda mantenham alguma relação com companhias dos acionistas controladores fazendo ou desejando fazer negócios com a Omie (por exemplo membros do Conselho de Administração e os membros de seus Comitês assessores que foram indicados pelos acionistas controladores, assim como as pessoas nomeadas e enviadas pelos acionistas controladores), contanto que essa relação seja reportada para a Omie e que, durante o desempenho de suas atividades dentro da Omie, eles sempre priorizem o melhor interesse da Omie.

Relação de trabalho e vínculos hierárquicos com Membros Próximos:

A existência de Membros Próximos de um Colaborador que possam interagir com a Omie pode representar conflito de interesse e, portanto, demanda maior cuidado.


Caso o Colaborador tenha algum Membro Próximo que seja ou que trabalhe em Clientes, Franqueados, Parceiros, Fornecedores, Concorrentes ou a próprio Omie, deve encaminhar as informações relativas a seus Membros Próximos ao Departamento de *Compliance*.

Relacionamentos hierárquicos entre Membros Próximos são proibidos. Relacionamentos entre Membros Próximos em áreas não vinculadas hierarquicamente são permitidos, devendo um Colaborador se abster de participar de processos relacionados ao outro, como contratação, progressão, promoção ou desligamento.

Exemplos:

- Se um Membro Próximo de um Colaborador for entrevistado para uma posição na Omie ou em qualquer de suas controladas, o Colaborador com ele relacionado não poderá participar das resoluções correspondentes ao processo seletivo.
- Manter relação de subordinação, direta ou indireta, com algum Membro Próximo.

Todo Colaborador deve analisar a necessidade de notificar também vínculos afetivos ou de amizade próximos que possam afetar seu discernimento ou dissuadi-lo a agir, no exercício de suas funções, em prol do exclusivo interesse e benefício da Omie. Na dúvida sobre a configuração

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

de potencial conflito de interesse, o Colaborador deve comunicar o vínculo ao Departamento de *Compliance*.

Oportunidades Corporativas:

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

Nesses casos, os Colaboradores da Omie devem exercer suas funções na melhor defesa dos interesses da Omie, submetendo a oportunidade corporativa 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 Omie.


Devem também os Colaboradores se absterem de tomar oportunidades pessoais que sejam próprias do escopo das atividades da Omie, utilizarem bens ou informações da Omie, ou pertencentes ao seu cargo, para obterem ganhos pessoais, bem como, não podem concorrer com a Omie, salvo se de outra forma autorizado previamente pelo Departamento de *Compliance*.

Havendo dúvida quanto à caracterização de uma oportunidade corporativa, os Colaboradores deverão contatar o Departamento de *Compliance* para o devido esclarecimento.

Novos Negócios:

Potenciais conflitos de interesses devem ser avaliados considerando a evolução dos negócios da Omie por meio da aquisição de empresas ou criação de novas linhas de negócio. Uma situação legítima anteriormente existente pode vir a configurar um conflito de interesses ao longo do tempo por conta dessa evolução.

Os Colaboradores da Omie não podem exercer qualquer tipo de atividade profissional extra/adicional em auxílio de pessoas e/ou empresas que sejam Clientes, Parceiros, Concorrentes ou Fornecedores da Omie, salvo no caso de Franquias, conforme condições previamente aprovadas pelo Comitê de Integridade Corporativa da Omie.

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Não obstante o acima, Colaboradores trabalhando para a Omie e que foram indicados pelos acionistas controladores da Omie para ocupar tais posições na Omie e que ainda mantenham alguma relação com companhias dos acionistas controladores fazendo ou desejando fazer negócios com a Omie (por exemplo membros do Conselho de Administração e os membros de seus Comitês assessores que foram indicados pelos acionistas controladores, assim como as pessoas nominadas e enviadas pelos acionistas controladores) poderão exercer suas funções contanto que sua relação seja reportada e que durante o desempenho de suas atividades dentro da Omie, eles sempre priorizem o melhor interesse da Omie.

Exemplo:



- Colaboradores não podem ser ou se tornar sócios ou dirigentes de empresa recém incorporada que está se consolidando como concorrente da Omie.

Conduta em caso de conflito de interesses

Em qualquer caso de uma situação de conflito de interesses, não restrito aos casos apresentados anteriormente, o Colaborador deve informar por escrito ao seu superior hierárquico de nível gerencial acerca do conflito existente, assim como, caso aplicável à sua posição ou ao corpo ao qual pertence, devendo abster-se de votar nas suas deliberações. Caso o Colaborador não manifeste seu conflito de interesses, qualquer outra pessoa poderá fazê-lo, por meio do Canal de Denúncias da Omie.

Caso o superior hierárquico de nível gerencial considere que tal conflito de interesses existe ou pode vir a existir, ele tomará as decisões que considere adequadas para os interesses da Omie. Se o caso for complexo, o superior hierárquico de nível gerencial deverá submetê-lo ao Diretor da área e, este, ao Departamento de *Compliance*, que encaminhará ao Comitê de Integridade Corporativa da Omie. As decisões deverão ser notificadas por escrito ao Colaborador e ao Departamento de Recursos Humanos para fim de registro no histórico do Colaborador.

Qualquer mudança no perfil profissional do Colaborador da Omie deve ser imediatamente notificada, por escrito, ao seu superior hierárquico de nível gerencial e ao Departamento de

 	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Compliance, a fim de avaliar se a mudança pode acarretar conflitos de interesse entre o Colaborador e a Omie.

Exemplos:

- Colaborador foi eleito ou é candidato para cargo público;
- Colaborador tornou-se sócio ou proprietário de empresa;
- 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.


Pessoas com influência relevante da administração

Conselheiros de Administração, Diretores, membros do Comitê de Integridade Corporativa, membros de outros comitês (estatutários ou não) devem imediatamente manifestar seu conflito de interesses, sempre que existente, cujo conflito e manifestação devem ser registrados nas atas da respectiva reunião do órgão corporativo. Caso alguma dessas pessoas não manifeste seu conflito de interesses, qualquer outro membro do órgão ao qual ele pertence que tenha conhecimento da situação poderá fazê-lo.

Fluxo de ações em caso de suspeita ou confirmação de conflito de interesses

1. Reportar imediatamente o fato ao superior hierárquico de nível gerencial e/ou ao Departamento de *Compliance*, diretamente ou através do Canal de Denúncias disponibilizado pela Omie;
2. Interromper qualquer ação ou abster-se de começar qualquer ação sob sua responsabilidade que possa resultar ou agravar eventual conflito de interesses; e
3. Abster-se de utilizar sua influência, profissional ou pessoal, para incentivar a Omie a dar andamento em processos internos que possam estar influenciados por conflito de interesses, seja ele aparente ou concreto.

Além do disposto acima, no caso de qualquer transação envolvendo, de um lado, a Omie ou quaisquer de suas controladas e, de outro lado, qualquer gerente e/ou diretor não estatutário da Omie ou suas controladas, qualquer Membro Próximo ou qualquer sociedade controlada por eles ou por seu Membro Próximo, a transação deverá ser deliberada pela respectiva diretoria

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

estatutária da empresa envolvida da Omie e reportada ao Departamento de *Compliance*, para avaliação pelo Comitê de Integridade Corporativa da Omie.

Medidas de prevenção, mitigação e gestão de conflitos de interesses

1. Realização de treinamentos periódicos, com foco no Código de Ética e Conduta e nesta Política;
2. Aplicação do Questionário de Conflito de Interesses, Anexo 1 desta Política, no ato da contratação de novos Colaboradores e quando houver alteração em sua situação profissional dentro da Omie (promoção, realocação interna, transferência para trabalhar em outra empresa do grupo Omie).

6. Responsabilidades

Conselho de Administração


- Apoiar e garantir que as diretrizes desta Política sejam cumpridas pela Empresa;
- Garantir que haja um processo educativo e campanhas de sensibilização para promover esta Política, e
- Discutir e decidir sobre os casos de conflitos sob esta Política, quando o caso envolva membros da diretoria da Omie, acionistas ou membros de comitês da Empresa, inclusive o Comitê de Integridade Corporativa.

Comitê de Integridade Corporativa

- Agir de forma independente e ter instrumentos para investigar e levar situações suspeitas ou possíveis violações às regras desta Política ao Conselho de Administração da Omie, e
- Estabelecer orientações e ministrar treinamentos necessários para o cumprimento desta Política.

Departamento de *Compliance*

- Gerenciar a implementação, a aplicação e o monitoramento desta Política. Assim como, supervisionar e gerenciar as atividades do Comitê de Integridade Corporativa e seus membros.

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Colaboradores, Administradores e Terceiros

- Cumprir as diretrizes dispostas nesta Política, e
- Notificar infrações e descumprimentos desta Política através do Canal de Denúncias;

Líderes

- Conscientizar os Colaboradores sob sua responsabilidade.



7. Penalidades

Violações desta Política resultarão na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, conforme previstas no Código de Ética e Conduta da Omie, que podem incluir a demissão do Empregado e/ou Administradores. A medida disciplinar será imposta com base na seriedade da violação e nas circunstâncias da situação e poderá ser recomendada pelo Comitê de Integridade da Omie.

Violações desta Política por Terceiros podem resultar no encerramento da relação comercial e respectiva rescisão contratual com esta parte.

8. Vigência, Revisão e Aprovação

Esta Política entra vigor na data de sua publicação e deverá ser revisada periodicamente, no mínimo anualmente, ou quando houver necessidade de alteração de suas diretrizes, e submetida à aprovação do Conselho de Administração.

 	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

ANEXO 1

Questionário de Conflito de Interesses

(PO.004-C – Política de Conflito de Interesses)

QUESTIONÁRIO DE CONFLITO DE INTERESSES
Nome do Colaborador: _____
Área: _____
Cargo: _____

1) Você sabe se algum de seus Membros Próximos é Colaborador da Omie ou de suas controladas?

SIM [] NÃO []

Se sim, por favor, forneça o nome, o cargo e a empresa na qual seu Membro Próximo atua.

Nome:


Cargo:

Empresa:

2) Você sabe se algum de seus Membros Próximos é colaborador ou possui participação societária, direta ou indireta, em empresa(s) com negócios ou contratos firmados com a Omie, ou que potencialmente possam vir a ser firmados? (Excluem-se os investimentos em títulos de capital ou dívida, cotados em bolsa de valores sempre que não excedam 5% do capital ou da emissão de dívida).

SIM [] NÃO []

Se sim, por favor forneça o nome do Membro Próximo, os ramos de atividades da empresa, as partes contratuais e a vigência do contrato.

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Nome:

Ramos de Atividades da empresa:

Partes Contratuais:

Vigência do Contrato:

3) Você sabe se algum de seus Membros Próximos exerce a função de conselheiro, diretor ou gerente nas empresas mencionadas na pergunta anterior?

SIM []

NÃO []

Se sim, por favor forneça o nome do Membro Próximo, a posição e o nome da empresa.

Nome:

Posição:

Nome da Empresa:

4) Você exerce algum tipo de atividade profissional vinculada às pessoas e/ou empresas que, de acordo com seu conhecimento, sejam potenciais clientes, clientes, parceiros, concorrentes ou fornecedores da Omie?

SIM []

NÃO []



Se sim, por favor forneça o nome da pessoa ou empresa, ramos de atividades, partes contratuais e vigência do contrato.

Nome:

Ramos de Atividades:

Partes Contratuais:

Vigência do Contrato:

 	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

5) Você possui participação societária, direta ou indireta, em empresa que, de acordo com seu conhecimento, tenha negócios ou contratos firmados com o Omie e suas controladas ou que potencialmente possam ser firmados? (Excluem-se da noção de “interesse” os investimentos em títulos de capital ou dívida cotados em bolsa de valores sempre que não excedam 5% (cinco por cento) do capital ou da emissão de dívida, exceto nos casos em que referido percentual de participação confira direito de nomeação de membros da administração ou algum outro direito de controle ou influência significativa, entendida como aquela em que o investidor detém ou exerce poder de participar nas decisões das políticas financeira ou operacional da investida).

SIM []

NÃO []

Se sim, por favor forneça o nome da empresa, ramos de atuação, partes contratuais, vigência do contrato e porcentagem societária.


Nome:

Ramos de Atividades da empresa:

Partes Contratuais:

Vigência do Contrato:

6) De acordo com seu conhecimento, você está envolvido ou pode estar envolvido em alguma outra relação ou situação de conflito de interesses que não tenha sido contemplada nas perguntas anteriores?

	PO.004-C Política de Conflito de Interesses	Classificação	Público
		Versão	1.0

Declaro que estou ciente e de acordo com os termos e condições da Política de Conflito de Interesses e do Código de Ética e Conduta da Omie, e me comprometo a cumprir todas as diretrizes destes documentos na execução de minhas atividades profissionais.

Local, Data.

Nome do Colaborador:

Cargo: