



Política de Conflito de Interesses

Programa de Integridade
Política interna # 2



Este conteúdo é de propriedade da CCA COMUNICAÇÃO E PROPAGANDA LTDA., não podendo ser reproduzido ou transmitido, por quaisquer meios, sejam eletrônicos ou mecânicos, sem prévia e expressa autorização da Tempo Propaganda.



O Programa de Compliance da Tempo

O Programa de Compliance da TEMPO PROPAGANDA estrutura-se a partir do Código de Ética e Conduta da TEMPO, do Código de Fornecedores da TEMPO, e das Políticas de Brindes e Entretenimento, de Relacionamento com Agentes Públicos, de Doações e Patrocínios, e da presente **Política de Conflito de Interesses**.

O Programa alcança toda a empresa e todos os públicos internos e externos que se relacionem com ela, tais como colaboradores, parceiros, prestadores de serviços, clientes, fornecedores, concorrentes e agentes públicos.

O objetivo do Programa é sistematizar a cultura da ética e integridade através de orientação, treinamento, monitoramento, controle e respostas às eventuais inconformidades encontradas.

São elementos da estrutura do Programa de Compliance da TEMPO: o Comitê de Compliance, o Gerente de Compliance e o Canal da TEMPO.

A presente **Política de Conflitos de Interesses** irá aprofundar questões relativas ao relacionamento da TEMPO e de seus colaboradores em relação a Conflito de Interesses, de acordo com a legislação aplicável e com os valores éticos da TEMPO, expostos em seu Código de Ética e de Conduta.

Normas de Conduta para evitar Conflito de Interesses

O Conflito de Interesse ocorre quando um colaborador se confronta com situações em que o interesse pessoal pode se contrapor ao interesse da TEMPO ou influenciar suas decisões.

A presente **Política de Conflito de Interesses** visa deixar mais claro e tratar com mais detalhamento alguns aspectos relacionados com eventuais conflitos de interesses entre colaboradores da TEMPO e suas relações com a própria TEMPO, com colegas, clientes, fornecedores e públicos que se relacionam com a TEMPO em geral.

Quando situações de potenciais conflitos de interesses não puderem ser evitadas, é preciso que sejam comunicadas de forma célere e transparente ao Gerente de Compliance para que este possa orientar o colaborador sobre quais medidas deverão ser adotadas para mitigar a situação.

A seguir, serão apresentadas as práticas que devem ser seguidas e as condutas que não devem ser praticadas, ou devem ser evitadas, de acordo os princípios estabelecidos pelo Código de Ética e Conduta da TEMPO.



1 - Supremacia dos Interesses da TEMPO

- Toda conduta referente à atuação profissional relacionada com a TEMPO tem como objetivo o atingimento dos interesses comerciais da TEMPO, respeitados os princípios, valores e normas que estão presentes no Código de Ética e Conduta da TEMPO.
- O colaborador precisa evitar, por exemplo, atuar em atividades em que possa beneficiar um parente ou amigo íntimo em razão da sua posição profissional na TEMPO.
- O colaborador da TEMPO também deve evitar ser proprietário ou associado de empresa que preste serviços à TEMPO.
- O colaborador que tiver grau de parentesco com Agente Público que tenha poder de decisão relacionado aos Negócios da TEMPO não poderá participar da gestão do respectivo contrato.
- Caso essas situações não possam ser evitadas, o colaborador deve reportar a situação de potencial conflito de interesses na primeira oportunidade ao Gerente de Compliance
- Caso essas situações não possam ser evitadas, o colaborador deve reportar a situação de potencial conflito de interesses na primeira oportunidade ao Gerente de Compliance.

2 - Atividades profissionais paralelas

- Os colaboradores da TEMPO que não estiverem contratados em regime de dedicação exclusiva, caso venham a desempenhar atividades profissionais paralelas para outras empresas, não poderão atuar para clientes ou concorrentes da TEMPO.
- Quando colaboradores da TEMPO realizarem atividades paralelas aos negócios e atividades da TEMPO, não poderão atuar nas dependências da TEMPO nem utilizar os recursos materiais e intelectuais da TEMPO.

3 - Campanhas Eleitorais

No mercado publicitário nacional é comum que profissionais de comunicação assumam atividades profissionais em campanhas eleitorais, se desligando das agências onde prestam serviços por alguns meses, para retornar após a campanha. Para evitar configuração de algum conflito de interesses, será necessária a observância das seguintes precauções:

- Os colaboradores que quiserem se ausentar durante o período de campanha eleitoral para atuarem profissionalmente na campanha só poderão ser recontratados pela TEMPO após 90 (noventa dias) do momento em que se desvincularam da agência;
- Os colaboradores que quiserem se ausentar durante o período de campanha eleitoral para atuarem profissionalmente na campanha não poderão atuar para candidato que concorra para cargo que tenha relação direta com algum contrato que a TEMPO tenha celebrado com Cliente Público. Exemplo: a agência tem como Cliente Público uma Prefeitura e o colaborador pretende atuar na campanha eleitoral de candidato a prefeito daquela Prefeitura.
- É recomendável que os colaboradores que quiserem se ausentar durante o período de campanha eleitoral para atuarem profissionalmente na campanha atuem para candidaturas de cargos em municípios diversos daquele onde estão lotados como colaboradores da TEMPO.
- Não é permitido realizar serviços ou atuar em qualquer atividade relacionada com campanha eleitoral nas dependências da TEMPO, salvo nos casos das campanhas em que a própria agência esteja legalmente contratada para atuar.



- A TEMPO não poderá ser contratada para atuar em campanhas eleitorais de candidatos que tenham feito parte dos quadros de órgão da Administração Pública em relação à qual a TEMPO tenha um contrato público, no período de vigência do contrato.

4 - Subordinação com relação de parentesco

- Não será permitido que colaboradores que tenham relação de parentesco atuem com relação de subordinação na mesma área de atividade da TEMPO.
- Caso não seja possível evitar a situação de subordinação entre colaboradores com relação de parentesco, o Gerente de Compliance submeterá a questão para o Comitê de Compliance para que este estabeleça as medidas mitigadoras para evitar o conflito de interesses.

5 - Relacionamentos afetivos

- Colaboradores casados, que namorem ou que mantenham relacionamento íntimo entre si não devem trabalhar em posição de subordinação direta um em relação ao outro, pois tal situação pode configurar conflito de interesses.
- Na hipótese em que o casamento, namoro ou relacionamento íntimo venha a acontecer após a existência de relação de subordinação direta entre os colaboradores, estes devem relatar a situação para o Gerente de Compliance, que deverá submeter ao Comitê de Compliance para deliberação sobre a possibilidade de modificação do setor de um dos colaboradores envolvidos, a fim de cessar a subordinação hierárquica entre eles.

6 - Dúvidas a respeito de Conflitos de Interesses

É possível que, mesmo tomando todas as precauções acima mencionadas, conflitos de interesses venham a ocorrer.

Nesse sentido, colaboradores devem sempre consultar o Gerente de Compliance quando surgirem dúvidas ou forem necessários esclarecimentos a respeito de situações de potenciais conflitos de interesse.

A existência de um conflito de interesses, por si só, não constitui, necessariamente, violação ao Código de Ética e de Conduta da TEMPO, desde que sua ocorrência seja devidamente informada na primeira oportunidade, de forma clara e transparente, para o Gerente de Compliance.

7 - Penalidades

- A não observância dos procedimentos desta Política, por parte dos Colaboradores, será examinada pelo Comitê, que poderá sujeitar o infrator a sanções disciplinares adequadas, de acordo com as regras internas, sem prejuízo de a Tempo adotar eventuais medidas civis e penais cabíveis, conforme o caso.
- Com relação a terceiros, o descumprimento desta Política ou da Legislação aplicável poderá ensejar a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis.

8 - Reporte e Dúvidas

- Constitui responsabilidade de todos os colaboradores e terceiros garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta política ou do Código de Conduta poderão ser reportados ao gestor imediato do colaborador, ao Comitê ou por meio de um dos Canais de Comunicação disponíveis.



- A Tempo não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do colaborador da Tempo ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

Atribuições e Responsabilidades

Comitê de Compliance	Gestor de Compliance	Diretoria
Dirimir dúvidas sobre questões relacionadas a conflitos de interesse, propor melhorias, ações corretivas e preventivas a fim de garantir a efetividade dessa política.	Monitorar a efetividade desta política, sinalizar à diretoria situações de potencial conflito de interesse.	Disseminar e aplicar esta política, definir as estratégias de atuação da empresa, avaliar e decidir sobre eventuais situações de potencial conflito de interesses.

Um canal para comunicação de inconformidades

O Canal da TEMPO é parte integrante do Programa de Compliance da TEMPO.

Trata-se de um canal de comunicação externo e independente para que qualquer pessoa possa reportar, de forma identificada, sigilosa ou anônima, condutas indevidas que eventualmente tenha presenciado ou tomado ciência.

Uma vez realizada uma denúncia, o Gerente de Compliance tomará as devidas providências relativas à investigação interna e formulação de resposta (treinamento ou punição), cuja decisão final será do Comitê de Compliance.

Não haverá qualquer tipo de retaliação contra os denunciantes de boa-fé.

Respostas às inconformidades

Toda inconformidade encontrada nas atividades relativas aos negócios da TEMPO necessita de uma resposta correspondente, proporcional ao seu grau de gravidade.

É papel do Comitê de Compliance determinar qual resposta cada caso analisado deverá receber.

As condutas mais graves, que serão aquelas com potencial alto de atingir de forma severa a reputação da empresa, ou que possam acarretar o descumprimento da legislação, deverão ser punidas com demissão. A depender da gravidade e da característica da conduta, pode ser necessário o reporte dos fatos às autoridades competentes.

Condutas menos graves, mas que possam manchar a reputação da empresa, poderão ser punidas com a suspensão ou advertência do colaborador.

Inconformidades meramente procedimentais, causadas por desconhecimento ou descuido, poderão ter como c