

SUMÁRIO

Esta Política estabelece diretrizes de forma complementar às disposições acerca de conflitos de interesses contidas no Código de Conduta Ética e Compliance da TAESA, visando mitigar ou eliminar situações que possam resultar em conflito de interesses.

CONTROLE DE REVISÕES

Revisão	Descrição	Data
00	Emissão Inicial	30/01/2020
01	Alteração da numeração: de PL-008-GRC para PL.RC.04.08 - Adaptação ao novo modelo SGIT com supressão dos textos de cunho operacional existentes anteriormente.	01/07/2022
02	Ajuste realizado pela equipe do SGIT. Não houve alteração no conteúdo.	17/08/2023

ÍNDICE

1. Objetivo	- 2 -
2. Aplicabilidade	- 2 -
3. Distribuição e Uso.....	- 2 -
4. Diretrizes e princípios norteadores das atividades.....	- 2 -
5. Responsabilidades dos Envolvidos.....	- 7 -
6. Documentos relacionados	- 7 -
7. Disposições Finais	- 7 -

Elaborado por. Fernanda Rangel Assistente de Compliance	Revisado por. Nicanor Fragoas Gerente Executivo de Gestão de Risco, Auditoria e Compliance	Visto Gerência do SGIT	Aprovado por. André Augusto Telles Diretor Geral Presidente
---	--	-------------------------------	---

1. Objetivo

Esta Política traz um rol exemplificativo de algumas situações nas quais conflitos de interesses podem ocorrer e estabelece diretrizes e orienta na identificação, declaração, resolução e reporte de situações que possam apresentar conflito de interesses, a fim de atender aos requisitos de compliance, bem como reiterar o compromisso da TAESA pela ética, integridade e transparência, em sintonia com a legislação aplicável.

As disposições contidas nesta Política complementam as diretrizes constantes no Código de Conduta Ética e Compliance da TAESA e na Política Anticorrupção.

2. Aplicabilidade

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da TAESA e suas subsidiárias, diretores, estagiários, membros dos órgãos estatutários, Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

3. Distribuição e Uso

A Política de Processo em questão e os demais Instrumentos normativos correlacionados poderão ser utilizados somente após a sua aprovação e consequente divulgação na ferramenta oficial utilizada pela Taesa como repositório de normativos.

4. Diretrizes e princípios norteadores das atividades

Para fins desta política, são considerados:

- a) **Conflito de Interesse:** Toda situação que represente um confronto entre os interesses pessoais dos colaboradores, diretores, estagiários, membros dos órgãos estatutários e conselheiros da empresa possam, de forma concreta, potencial ou aparente, interferir ou influenciar de maneira imprópria no desempenho de suas atividades profissionais ou confrontar com os interesses da TAESA.
- b) **Relação de parentesco:** Vínculo consanguíneo (natural) até o 4º grau (pais, filhos, avós, netos, bisavós, bisnetos, tios, irmãos, sobrinhos e primos) ou por afinidade até o 2º grau (sogros, genros, enteados e cunhados).

- c) **Relação afetiva:** cônjuge ou companheiro (união estável).

4.1. Deveres Gerais:

- a) Agir de acordo com os objetivos e interesses da TAESA, de forma a respeitar os valores da empresa e observar a potencial configuração de um conflito de interesses na condução de suas atividades e funções, sejam elas relacionadas com a TAESA ou com terceiros.
- b) Exercer suas funções em defesa dos interesses da TAESA e reportar ao gestor imediato quaisquer situações que possam gerar conflitos entre os interesses pessoais e os da TAESA ou os interesses públicos e os da empresa.
- c) Declarar-se conflitado e abster-se de participar de qualquer decisão que possa resultar ou agravar eventual conflito de interesses.

4.2. É proibido:

- a) Pedir, negociar ou receber dinheiro, benefícios de qualquer natureza ou vantagem financeira pessoal, direta ou indiretamente, de clientes, terceiros, fornecedores, prestadores de serviço ou instituições que tenham ou queiram manter relações de negócio com a TAESA;
- b) Utilizar ou divulgar informações privilegiadas obtidas em função da posição ou cargo que ocupa, para conseguir quaisquer facilidades, vantagens ou favorecimento pessoal para si, para seus familiares ou para terceiros;
- c) Se beneficiar de informações privilegiadas para venda ou compra de ações da TAESA, direta ou indiretamente, ou para qualquer finalidade que possa gerar prejuízo à empresa, respeitado o período de “blackout”;
- d) Desempenhar outras atividades profissionais, com ou sem remuneração, que conflitem ou sejam concorrentes com os negócios e interesses da TAESA ou que sejam desempenhadas durante o horário de expediente;

- e) Manter atividades paralelas ou ser sócio de empresa que seja fornecedora, concorrente e/ou conflitante com os negócios da TAESA;
- f) Deixar que relações de parentesco, afetivas ou pessoais afetem o discernimento do colaborador ou dissuadi-lo a, no exercício de suas funções, agir contra o interesse da TAESA, em benefício próprio ou de terceiros;
- g) Utilizar influência pessoal para incentivar a TAESA a dar prosseguimento em processos internos que possam estar sob conflito de interesses.

4.3. Conflito de Interesses na Relação entre Colaboradores

Aqueles que possuam relação de parentesco ou afetivo (casamento ou união estável) **não podem:**

- a) Fazer parte da mesma gerência;
- b) Possuir subordinação direta;
- c) Aprovar ou influenciar a aprovação de despesas ou benefícios para o outro;
- d) Se envolver ou influenciar quaisquer decisões que gerem consequências para o outro; e
- e) Participar da contratação, avaliação de desempenho ou promoção do outro.

Casos de relações afetivas não contemplados nesta política devem ser analisadas pela área de Recursos Humanos e aprovadas pela diretoria, ouvida a Comissão de Ética.

4.4. Conflito de interesses na Contratação de Colaboradores

- a) Toda contratação deverá ser feita com base nas habilidades e competências necessárias para o bom desempenho das funções e atividades a serem exercidas, devendo respeitar o princípio da isonomia, garantindo o tratamento igualitário e de acordo com as políticas aplicáveis, a fim de não haver nenhum tipo de favorecimento.
- b) Caso o colaborador tenha ciência de que um candidato com o qual ele possua relação de parentesco, afetiva ou pessoal esteja participando do processo de recrutamento e seleção para a TAESA, este deverá declarar o conflito de interesses

POLÍTICA	Código: PL.RC.04.08
<u>Denominação:</u> Prevenção e Resolução de Conflito de Interesses	Versão 02

para a área de Recursos Humanos e assumir uma posição isenta, se abstendo de participar do processo de contratação.

- c) Parentes de colaboradores que exerçam cargo de gestão somente serão contratados com a autorização da diretoria, ouvida a Comissão de Ética.
- d) A contratação de parentes de diretores somente será feita com a aprovação do Conselho de Administração.
- e) Somente poderá ser feita a contratação extra auditoria de auditores independentes que não configurem conflito de interesses nem determinem o julgamento da Companhia em relação aos seus números, perda de independência ou objetividade e que se substanciem nos princípios que preservem a independência do auditor.
- f) Para o processo de contratação de auditores independentes, deverá ser respeitado o intervalo mínimo de três anos para aqueles já prestaram serviços desta natureza para a Companhia.

4.5. Conflito de Interesses na Indicação e Contratação de Fornecedores

Os colaboradores que possuam relação de parentesco, afetiva ou pessoal com fornecedores ou prestadores de serviço, devem declarar o conflito de interesses à área de *Compliance* e abster-se de participar de negociações, aprovações ou da gestão destes a fim de que não haja qualquer tipo de influência no processo.

4.6. Conflito de Interesses no Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração devem monitorar e administrar potenciais conflitos de interesses dos diretores e dos membros do Conselho.

Qualquer diretor ou membro do Conselho de Administração, Comitê de Auditoria ou Comissão de Ética que, em determinada deliberação, tiver interesse particular ou conflitante com os da TAESA, deverá manifestar imediatamente a existência do conflito, além de afastar-se voluntariamente de forma temporária, inclusive fisicamente, de forma a abster-se de participar das discussões e deliberações sobre a matéria que seja objeto do conflito e este afastamento temporário deverá ser registrado em ata, aplicável, principalmente, em relação a abusos em transações entre partes relacionadas.

Caso este não se manifeste sobre o conflito existente, e outra pessoa tenha ciência do fato, poderá fazê-lo, tão logo identificado o conflito de interesses.

Em votações submetidas à Assembleia Geral, caso comprovada a existência de algum conflito de interesses em relação aos acionistas da Companhia, os votos proferidos em conflito deverão ser desconsiderados pelo presidente da mesa, com o devido registro em ata.

4.7. Conflito de Interesses com Agentes Públicos

Aqueles que tenham relação de parentesco, afetiva ou pessoal com agentes públicos cujas decisões possam influenciar ou beneficiar, ainda que indiretamente a TAESA ou que tenham poder decisório no âmbito de negócios da TAESA, devem declarar imediatamente sobre essa relação pessoal ou eventual conflito de interesse à área de *Compliance*, que vai analisar o caso e sugerir as medidas necessárias para a resolução do conflito.

4.8. Declaração de Conflito de Interesses

Todos os colaboradores da TAESA e suas subsidiárias, diretores, estagiários, membros dos órgãos estatutários, Conselho de Administração e Conselho Fiscal deverão preencher a **Declaração de Conflito de Interesses (FM.RC.04.04)** assinalando sua condição de conflitado (ou não), bem como o motivo do conflito e enviar o formulário para o e-mail compliance@taesa.com.br, devendo informar à área de *Compliance*, imediatamente, sempre que houver mudança de sua condição.

Ao declarar um conflito de interesses, a pessoa deve abster-se de participar de gerenciamento ou administração de qualquer contrato, transação, projeto ou outra atividade relacionada ao conflito ou participar de qualquer debate, negociação e decisão sobre o tema, bem como de influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, nas discussões ou decisões associadas com o conflito declarado.

4.9. Dúvidas e Comunicação

Se alguém tiver dúvida sobre o tema ou quiser reportar a existência de algum conflito de interesses poderá acionar a área de *Compliance*.

4.10. Penalidades

Em caso de violação às regras desta política, será feita a devida investigação pela área de *Compliance* e aplicadas as medidas disciplinares cabíveis aos envolvidos, podendo culminar na rescisão contratual de trabalho ou serviço, sem prejuízo de comunicação às autoridades competentes, caso aplicável.

Os casos não contemplados nesta política devem ser analisados pela diretoria e pelos órgãos de Governança.

5. Responsabilidades dos Envolvidos

Todos os colaboradores devem observar e cumprir as regras e diretrizes dispostas nesta política, no Código de Conduta Ética e *Compliance* e nos demais instrumentos normativos de *compliance*.

A área de *Compliance* deve abordar o tema em comunicados e treinamentos a fim de dirimir eventuais dúvidas dos colaboradores.

6. Documentos relacionados

- Código de Conduta Ética e *Compliance*;
- PL.RC.04.01 – *Compliance*.

7. Disposições Finais

Deem conhecimento do teor desta Política de Processo a todos os colaboradores envolvidos. Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas com a Ger. Executiva de Auditoria Interna, Riscos e *Compliance*, através do e-mail compliance@taesa.com.br.

Assinaturas

Decisão	Pessoa	Área	Empresa	Data	Assinatura
Verificação	JASON OLIVEIRA	GSGI	TB01	17-08-2023 19:15	IB Signed by: JASON LOUIS DE OLIVEIRA 986E2853239A4CA89123
Aprovação N1	Nicanor Fragoas	GERC	TB01	18-08-2023 14:22	IB Signed by: Nicanor Alves Nogueira Bernardes D86DBE71F3EA43B1A74A
Aprovação N2	ANDRE MOREIRA	DGR	TB01	18-08-2023 16:02	IB Signed by: ANDRE AUGUSTO TELLES MORI 98B6C19AB4254A079F3F