



## MANUAL DE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

### POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

PÁGINA 1 DE 3

A Spraying Systems Co. acredita que todos os diretores, dirigentes, colaboradores, prestadores de serviços, agentes e terceiros que atuam em nome da empresa devem desempenhar suas obrigações cotidianas sem ocultar conflitos de interesses que possam comprometer os interesses de negócios da Spraying Systems Co.

Conflitos de interesses podem surgir quando os interesses pessoais ou financeiros de um colaborador interferem de forma concreta ou potencial, ou pareçam interferir, no discernimento de negócios do colaborador.

#### DEFINIÇÕES

Conforme utilização nesta Política, as seguintes definições se aplicam:

“Conflito de interesses” significa qualquer circunstância, em potencial, concreta ou percebida, que possa fazer um Colaborador colocar seus interesses pessoais ou financeiros acima dos interesses da Empresa, bem como que possa fazer com que um Colaborador seja tendencioso em seu discernimento, ações ou decisões de negócios ou ponha em dúvida se alguma decisão foi tomada levando em consideração exclusivamente os interesses da Empresa.

“Colaborador” significa qualquer dirigente, diretor, colaborador, agente ou prestador de serviços terceirizado que atue em nome da Empresa.

“Interesse financeiro relevante” significa qualquer interesse financeiro de um Colaborador que possa influenciar, ou possa parecer influenciar perante os demais, a ação ou o discernimento do Colaborador na realização dos negócios da Empresa. O termo deliberadamente inclui a participação ou a opção de participação de mais de três por cento (3%) de qualquer empresa que faça negócios com a Spraying Systems Co. ou qualquer empréstimo dessa ou para essa empresa.

Nenhum diretor poderá ocupar nenhum cargo (por exemplo, emprego, nomeação para a Diretoria ou atuar como consultor ou assessor) ou ter um Interesse financeiro relevante em qualquer outra empresa, independentemente de um possível conflito de interesses poder surgir ou não como resultado da função ou do interesse, sem a aprovação do Diretor executivo e do Diretor de conformidade.

Nenhum outro colaborador poderá ocupar nenhum cargo (por exemplo, emprego, nomeação para a Diretoria ou atuar como consultor ou assessor) ou ter um Interesse financeiro relevante em qualquer outra empresa que seja um parceiro de negócios ou concorrente concreto ou em potencial da Spraying Systems Co. sem a aprovação do escritório do “CCO” (Diretor de conformidade).

Colaboradores (que não são diretores) devem divulgar qualquer cargo externo ou Interesse financeiro relevante que possa violar, ou parecer violar, essa proibição enviando um formulário de Divulgação de conflito de interesses preenchido ao Diretor de conformidade.



## **MANUAL DE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS**

### **POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES**

**PÁGINA 2 DE 3**

#### **Situações com conflitos de interesses**

Um conflito de interesses pode surgir em situações que envolvam transações entre a Spraying Systems Co. e pessoas físicas ou jurídicas, relacionamentos pessoais, uma oportunidade de obter vantagem ou ganho pessoal que seja do interesse da Empresa, vantagem ou ganho financeiro pessoal resultante de informações privilegiadas relacionadas ao negócio da Empresa.

#### **Requisitos**

O Colaborador deve divulgar a transação ao CEO ou ao Diretor de RH imediatamente após a identificação do possível conflito. O CEO e o Diretor de RH devem conceder uma aprovação por escrito para que a transação possa continuar.

Exemplos:

Benefícios financeiros pessoais: Colaboradores são obrigados a divulgar qualquer Interesse financeiro pessoal relevante ou cargo, como diretor, colaborador ou consultor, que ele ou um Associado (por exemplo, um cônjuge ou familiar) tenha em qualquer empresa que possua relações de negócios ou realize negociações com a Spraying Systems Co.

Benefícios para familiares: Sempre que um Colaborador estiver envolvido em uma transação de negócios da Spraying Systems Co. que possa beneficiar um familiar do Colaborador.

Relacionamentos pessoais: Todo Colaborador deve se abster de se envolver em decisões nas quais exista um relacionamento pessoal que possa incentivá-lo a agir de forma tendenciosa ou contrária aos melhores interesses da Spraying Systems Co.

Oportunidades corporativas: Todo Colaborador deve evitar tentar obter qualquer vantagem de uma oportunidade de negócios corporativa ou permitir que outra pessoa tire vantagem da oportunidade quando souber, ou razoavelmente presumir, que a oportunidade é de interesse da Spraying Systems Co.

Informações privilegiadas: Informações privilegiadas são quaisquer informações obtidas por um Colaborador por meio de seu vínculo empregatício com a Empresa e que não estejam disponíveis ao público (por exemplo, dados internos de vendas, informações técnicas exclusivas). Todo Colaborador deve se abster de utilizar informações privilegiadas em benefício próprio ou de qualquer forma que possa prejudicar, ou parecer prejudicar, a Empresa. Todo Colaborador também deve se abster de compartilhar qualquer informação privilegiada com qualquer pessoa que não esteja diretamente relacionada às suas responsabilidades oficiais na Empresa.



## MANUAL DE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

### POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

PÁGINA 3 DE 3

Gratificações: Todo Colaborador e seus Associados devem se abster de aceitar pagamentos, presentes, entretenimento ou outros favores, além de cortesias comuns normalmente associadas à prática de negócios, para que evitem ficar sujeitos a qualquer obrigação perante um terceiro que negocie ou deseje negociar com a Empresa. De maneira geral, esta política permite que os Colaboradores da Spraying Systems Co. aceitem presentes, viagens e entretenimento de valor simbólico e razoável de seus parceiros de negócios (presentes de até US\$ 250 mediante aprovação do gerente). No entanto, é estritamente proibido aceitar dinheiro ou equivalentes e solicitar gratificações em troca do direcionamento de negócios para outra empresa.

#### **Retaliação**

A Spraying Systems Co. proíbe retaliações contra qualquer colaborador que faça uma denúncia de boa-fé de uma suspeita de violação ou participe de uma investigação. A suspeita de retaliação deve ser denunciada imediatamente ao departamento de RH.

Qualquer pessoa, independentemente de cargo ou função, que, conforme determinação da Empresa, adotar uma conduta de retaliação devido a denúncias de violações da política estará sujeita a medidas disciplinares, que podem incluir até rescisão do contrato de trabalho.

Todas as denúncias de violação serão consideradas como feitas de boa-fé durante o processo de investigação. Caso o processo de investigação determine que a denúncia foi feita de má-fé, os responsáveis pela denúncia poderão estar sujeitos a medidas disciplinares, que podem incluir até rescisão do contrato de trabalho e responsabilização pelos custos arcados pela Empresa para a realização do processo investigativo.