
	TIPO: INSTRUÇÃO	Nº: IT-COR-CPL-GER-003	REV: 00
	ÁREA: COMPLIANCE	PÁG: 1 de 6	
	TÍTULO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE		
ÍNDICE DE REVISÕES			
DATA	REV.	DESCRIÇÃO DAS REVISÕES	
02/05/2018	00	Emissão do documento	
<small>AS INFORMAÇÕES DESTE DOCUMENTO SÃO DE PROPRIEDADE DA NIPLAN ENGENHARIA S/A, SENDO PROIBIDA A UTILIZAÇÃO FORA DA SUA FINALIDADE</small>			



TIPO:	INSTRUÇÃO	Nº:	IT-COR-CPL-GER-003	REV:	00
ÁREA:	COMPLIANCE			PÁG:	2 de 6
TÍTULO:	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE				

Sumário

1	Conceito de Conflito de Interesse	3
2	Objetivo	3
3	Aplicação	3
4	Documentos de Referência	3
5	Atribuições e Responsabilidades	4
6	Processo	4
7	Violações e Penalidades.....	5
8	Termos e Definições	6
9	Anexos	6

	TIPO: INSTRUÇÃO	Nº: IT-COR-CPL-GER-003	REV: 00
	ÁREA: COMPLIANCE	PÁG: 3 de 6	
	TÍTULO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE		

1 Conceito de Conflito de Interesse

O conflito de interesse ocorre quando um colaborador age de acordo com os seus próprios interesses ou, por interesses de terceiros, em detrimento aos princípios ou interesses da NIPLAN.

2 Objetivo

Este procedimento tem o objetivo de estabelecer diretrizes para a gestão de conflitos de interesses, reais ou potenciais*, a fim de assegurar que os interesses da NIPLAN sejam atingidos, bem como garantir um tratamento isonômico a todos os profissionais, impedindo atos que possam ser caracterizados ou interpretados como favoritismo ou privilégio.

*Considera-se riscos reais ou potenciais de conflitos de interesses as hipóteses taxativas, mas exemplificativas a seguir:


- (i) Quando o Profissional tiver parente de até 3º grau, amigo ou alguém que mantenha relacionamento amoroso trabalhando na NIPLAN, que possua subordinação direta ou indireta;
- (ii) Quando o Profissional possuir parentes com poder de decisão em órgãos públicos;
- (iii) Quando o Profissional possuir um segundo emprego;
- (iv) Quando o segundo emprego do Profissional for um concorrente da NIPLAN;
- (v) Quando o ramo de atuação do segundo empregador tiver alguma relação com o segmento da NIPLAN;
- (vi) Quando o empregador do segundo emprego do Profissional for uma empresa de relacionamento com a NIPLAN (ex.: fornecedor, cliente);

3 Aplicação

Aplica-se a todos os colaboradores, acionistas, membros da alta administração, prestadores de serviços, representantes diretos ou indiretos da NIPLAN, aqui definidos como "Profissional"

4 Documentos de Referência

- (i) Código de Ética e Conduta;
- (ii) Legislação vigente;
- (iii) Política de Contratação;
- (iv) Contrato de trabalho.
- (v) Questionário de Conflito de Interesse FO-COR-CPL-GER-CDI-001-REV00

	TIPO: INSTRUÇÃO	Nº: IT-COR-CPL-GER-003	REV: 00
	ÁREA: COMPLIANCE	PÁG: 4 de 6	
	TÍTULO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE		

(vi)

5 Atribuições e Responsabilidades

Emissor: Monitorar a aplicação deste procedimento, bem como manter atualizada sua revisão.

Diretoria, Gestores diretos, RH e Compliance: Garantir a aplicação e operacionalização deste procedimento através da disponibilização de recursos em geral. Monitorar a implementação deste procedimento nas atividades sob sua responsabilidade.

Colaborador e Candidato: Preencher o Questionário de Conflito de Interesse ou Declaração de conflito de interesse, com ética e transparência, e atualizá-lo sempre que necessário.

6 Processo


6.1. O Profissional deve agir de acordo com os interesses da NIPLAN, assegurando que os ditames legais e do Código de Ética e Conduta sejam cumpridos em sua integralidade.

6.2. A NIPLAN, por sua vez, tem o compromisso de gerenciar os eventuais riscos, implementando medidas mitigadoras, tais como: (i) gestão de RH; (ii) monitoramento diário das atividades de seus Profissionais; (iii) treinamentos e (iv) disseminação de suas Políticas e Procedimentos, de modo a assegurar que os seus interesses estão sendo cumpridos.

6.3. O Profissional será submetido a uma análise sobre a sua situação na NIPLAN para que sejam apurados eventuais conflitos de interesse. Essa análise correrá da seguinte forma:

6.3.1. Análise nos Cargos Estratégicos

- (I) Aos Profissionais que fazem parte da mão de obra indireta da NIPLAN, mencionados no ANEXO I ("CARGOS ESTRATÉGICOS"), a análise será realizada mediante a aplicação do Questionário de Conflito de Interesse, disponibilizado no ANEXO II, ambos dessa Política ("QUESTIONÁRIO"), os quais deverão se comprometer com a ética e transparência em suas respostas, sob pena de aplicação de medidas disciplinares;
- (II) Caso todas as respostas sejam "Não", o gestor imediato deverá atestar o seu acordo às respostas e, encaminhar o QUESTIONÁRIO para registro no RH e posteriormente no Compliance. A via original do QUESTIONÁRIO, devidamente assinada pelas partes envolvidas, deverá ser arquivada no prontuário do Profissional;
- (III) Caso haja uma ou mais respostas "Sim", a diretoria da área contratante, DRH e Compliance, deverão analisar, com cautela, todas as circunstâncias do Profissional, e

	TIPO:	INSTRUÇÃO	Nº:	IT-COR-CPL-GER-003	REV:	00
	ÁREA:	COMPLIANCE			PÁG:	5 de 6
	TÍTULO:	POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE				

decidir pela sua permanência ou não na NIPLAN. Decidindo pela permanência, a diretoria da área contratante em conjunto com o RH deverão, em conjunto, implementar medidas de proteção para mitigação dos riscos de conflito de interesse;

- (IV) O QUESTIONÁRIO também será aplicado no processo seletivo, onde, caso as repostas do candidato apresentem riscos potenciais, a contratação deverá ser aprovada pela diretoria da área contratante, DRH e Compliance. Não havendo riscos na contratação, o candidato estará aprovado neste requisito, podendo prosseguir no processo seletivo, se for o caso.

(IV.1) A via original do QUESTIONÁRIO, devidamente assinada pela DRH deverá ser arquivada no prontuário do Profissional, ou poderá ser descartada, caso não se concretize a contratação.

(IV.2) O candidato deverá ser alertado quanto ao compromisso de responder o QUESTIONÁRIO com ética e transparência, sob pena de ser excluído do processo seletivo.


6.3.2. Análise nos Cargos Operacionais

- (i) Aos demais Profissionais que fazem parte da mão de obra direta da NIPLAN (“CARGOS OPERACIONAIS”), a análise será feita através de declaração no próprio contrato de trabalho, cujos procedimentos de aprovação, gestão de riscos e arquivo do documento seguirão os mesmos mencionados nos itens anteriores.
- (ii) O RH/AOB, será o responsável pela orientação do Profissional quanto ao seu compromisso com a ética e transparência no preenchimento da declaração, sob pena de aplicação de medidas disciplinares.

6.4. A análise ocorrerá periodicamente. Entretanto, havendo alterações nas respostas dadas, o Profissional se encarregará de atualizar espontaneamente as informações junto ao seu gestor imediato, e este se encarregará de tratar as alterações junto ao RH e Compliance.

7 Violações e Penalidades

O descumprimento dessa Política poderá ensejar na aplicação de advertências verbais ou escrita, ou até mesmo na demissão do Profissional e do gestor que eventualmente faltar com a verdade na aprovação do QUESTIONÁRIO.

	TIPO: INSTRUÇÃO	Nº: IT-COR-CPL-GER-003	REV: 00
	ÁREA: COMPLIANCE	PÁG: 6 de 6	
	TÍTULO: POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSE		

8 Termos e Definições

AOB – Administração de Obras

Candidato: Pessoa que pretende trabalhar na NIPLAN.

Compliance: Departamento responsável por contribuir com as Áreas da NIPLAN no cumprimento da legislação e do Código de Ética e Conduta da NIPLAN.

DOP – Diretoria Operacional

DRH – Diretoria de Recursos Humanos

Ética: Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade.

Favoritismo: Concessão de compensações ou privilégios por influência, amizade, parentesco etc., sem levar em consideração valores como competência, merecimento e honestidade.

Gestor imediato: Responsável por gerir o trabalho de um indivíduo ou grupo de indivíduos, monitorando o trabalho e tomando medidas corretivas quando necessário.

Privilegio: Direito, vantagem, prerrogativa, válidos apenas para um indivíduo ou um grupo, em detrimento da maioria – “regalia”.

RH (Recursos Humanos) - Departamento responsável pela contratação e gestão de pessoas e benefícios da NIPLAN.

Transparência: Sentido figurado para fazer alusão à característica de uma pessoa ou organização que não oculta nada, que torna pública a sua informação.

9 Anexos

Anexo I – Cargos Estratégicos

Anexo II Questionário de Conflito de Interesse FO-COR-CPL-GER-CDI-001