

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

CONTEÚDO

1.	OBJETIVOS DO DOCUMENTO E ÁREA DE APLICAÇÃO	2
2.	GERENCIAMENTO DE VERSÃO DE DOCUMENTOS	2
3.	UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO	2
4.	DESCRIÇÃO DO PROCESSO	3
4.1	Conflito de Interesses	3
4.2	Identificação de Conflitos de Interesse	4
4.3	Análise de conflitos de interesse	5
4.4	Definição do plano de ação	5
4.5	Monitoramento	6
4.6	Arquivamento	6
4.7	Casos Especiais.....	6
4.8	Conflito de Interesses para Contraparte.....	6
5.	REFERÊNCIAS	8
6.	POSIÇÃO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL NA TAXONOMIA DO PROCESSO	9
7.	DEFINIÇÕES E SIGLAS	9
8.	ANEXOS	11
8.1.	Anexo 1 - Declaração de Conflito de Interesses	11

RESPONSÁVEL PESSOAS E ORGANIZAÇÃO BRASIL
Alain Rosolino

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

1. OBJETIVOS DO DOCUMENTO E ÁREA DE APLICAÇÃO

Este documento visa fornecer regras específicas e complementares para o processo de reconhecimento, avaliação e gestão eficaz do Conflito de Interesses dentro do Grupo Enel, definindo papéis, responsabilidades e critérios de ação.

Este documento trata-se de uma localização da política global 311 Guidelines of conflict of interest.

O documento se aplica à todas as empresas e unidades do Grupo Enel.

Esta política deve ser implementada e aplicada dentro do Grupo Enel e em conformidade com as leis, regulamentos e regras de governança aplicáveis, incluindo as disposições da bolsa de valores e da desagregação, que em qualquer caso prevalecem sobre as disposições contidas neste documento.

2. GERENCIAMENTO DE VERSÃO DE DOCUMENTOS

Versão	Dados	Descrição das principais alterações
1	23/09/2024	Publicação do procedimento como localização da política global 311 Guidelines of conflict of interest e substituição da política local 199 Conflito de Interesses.

3. UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO

Responsável pela elaboração do documento:

- People and Organization Brazil
- Legal and Corporate Affairs Brazil
- Auditoria Brazil

Responsável pela autorização do documento:

- People and Organization Brazil

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

4. DESCRIÇÃO DO PROCESSO

4.1 Conflito de Interesses

Um conflito de interesses é uma Condição ou situação que pode afetar (aparentemente, potencialmente ou realmente) a capacidade do indivíduo de agir com imparcialidade. Isso pode expor o profissionalismo do indivíduo a riscos de reputação e pode comprometer os interesses primários da Enel.

Em muitos casos, a presença de um Conflito de Interesses não está associada a condutas desleais ou antiéticas, mas o Conflito de Interesses ainda deve ser identificado prontamente, para gerenciar os riscos que possam surgir dele.

A presente política é aplicável a todos os colaboradores das empresas do Grupo Enel, independentemente de sua posição organizacional, que ficam obrigados a evitar situações de Conflito de Interesses e a relatar qualquer Condição e/ou situação de Conflito de Interesses que os afete, seja aparente, potencial e/ou real, de acordo com esta política.

A presença de um Conflito de Interesses não declarado pode representar uma violação do Dever de Lealdade do colaborador para com o empregador e pode estar sujeita a possíveis sanções disciplinares.

O tratamento de dados pessoais e informações obtidas nos termos deste documento deve estar em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados e deve ser limitado ao necessário para avaliar a presença ou ausência dos Conflitos de Interesses.

Para os fins deste documento, **qualquer situação que possa afetar a imparcialidade das decisões a serem tomadas** em relação à atividade desenvolvida para a Enel e as relações com seus parceiros de negócios, clientes, fornecedores e concorrentes, incluindo os Conflitos de Interesse Aparentes, são relevantes, independentemente de o Colaborador obter vantagens dela ou tentar aproveitá-las.

A título de exemplo, mas sem se limitar a elas, qualquer uma das seguintes situações pode resultar em um Conflito de Interesses:

1. Posições externas

- Manter, direta ou indiretamente por meio dos Membros da Família ou das Partes Externas relacionadas a um Colaborador, uma função de alta administração (CEO, Diretor, Gerente de Função) em empresas que são fornecedores, clientes (clientes residenciais são excluídos) ou concorrentes da Enel;
- Ocupar outros cargos externos com ou sem fins lucrativos (ex., dar palestra, representação em associações, etc.) que possam influenciar seu desempenho na Enel ou entrar em conflito com o cargo da Enel.

2. Interesse econômico pessoal

- Ter, diretamente ou através dos Membros da Família ou das Partes Externas relacionadas a um Colaborador, participações significativas (iguais ou superiores a 1% em empresas listadas, 10% em empresas não listadas) ou interesses econômicos (por exemplo, cargos profissionais) em uma empresa (e em suas respectivas controladoras, subsidiárias ou subsidiárias da mesma controladora) que seja fornecedora, cliente ou concorrente da Enel;
- Beneficiar-se pessoalmente, ou por meio dos Membros da Família ou das Partes Externas relacionadas a um colaborador, de oportunidades de negócios que tenham chegado ao seu conhecimento durante o desempenho de suas funções na Enel.

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

3. Relações com parceiros de negócios, concorrentes e a Administração Pública

- Gerenciar relações com fornecedores, clientes ou parceiros de negócios (por exemplo, agências ou agentes de vendas) ou estar envolvido em processos da empresa relacionados a eles (por exemplo, como gerente de contrato, comprador, membro do comitê de avaliação técnica, etc.) e ter interesse neles (por exemplo, realizar atividades de trabalho/consultoria), inclusive por meio de um Membro da Família ou das Partes Externas relacionadas a um colaborador;
- Ter Membros da Família que ocupam cargos na Administração Pública, ou em entidades responsáveis pelos serviços públicos, que tenham relações diretas com a Enel.

4. Relações pessoais no local de trabalho ou relacionadas às atividades realizadas na Enel

- Estar em relação de supervisão ou dependência hierárquica em relação aos Membros da Família ou às Partes Externas relacionadas a um colaborador;
- Estar envolvido em qualquer decisão de recrutamento, desenvolvimento e gestão de pessoal em situações que possam influenciar os seus resultados (por exemplo, quando a decisão envolve os Membros da Família ou Partes Externas relacionadas com um colaborador).

5. **Presentes** ou **outros benefícios** que não sejam atos de cortesia ou práticas comerciais normais, observadas as disposições da Política nº413 Presentes e Hospitalidades.

4.2 Identificação de Conflitos de Interesse

A identificação de Conflito de Interesses pode ocorrer nos seguintes casos:

- a) **O Colaborador** que considerar estar envolvido em um Conflito de Interesses deverá abster-se de tomar decisões em relação aos processos ou assuntos em que o Conflito surja.

De qualquer forma, mesmo que o Conflito de Interesses já tenha ocorrido, o colaborador deverá comunicá-lo prontamente, por escrito, ao Responsável Direto e People Partner Relevante, detalhando o caso e propondo soluções adequadas para gerenciá-lo.

Por exemplo, para gerenciar um Conflito de Interesses Potencial ou Aparente, pode ser apropriado propor a exclusão de todo o processo de gestão e tomada de decisão, enquanto para lidar com um Conflito de Interesses real, pode ser apropriado propor uma revisão das decisões já tomadas. Quaisquer situações que mudem em relação ao que foi relatado devem ser relatadas novamente ao Responsável Direto e People Partner Relevante.

- b) **O Responsável Direto do Colaborador** que tomar conhecimento de um Conflito de Interesses em que um de seus colaboradores esteja envolvido, ou que tenha detectado ou acredite ter detectado a presença de uma ou mais condições e/ou situações de Conflito de Interesses envolvendo seu colaborador, deverá informar prontamente ao People Partner Relevante, por escrito, detalhando o caso e propondo soluções adequadas para manejá-lo.

O Responsável Direto informa também imediatamente o seu chefe de unidade.

Se o Responsável Direto do colaborador sabia ou tinha elementos para reconhecer um conflito e não o relatou, ele poderá sofrer sanções disciplinares.

As obrigações de comunicação devem ser prontamente cumpridas:

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

- a partir do momento em que o colaborador detecta ou acredita ter detectado a presença de uma ou mais condições e/ou situações de Conflito de Interesses que o envolvam;
- a partir do recebimento da notificação por escrito do Conflito de Interesses, ou a partir do momento em que o Responsável Direto, independentemente das fontes de informação e meios de comunicação, detectar ou acreditar ter detectado a presença de uma ou mais condições e/ou situações de Conflito de Interesses envolvendo um de seus Colaboradores;
- a partir do recebimento da notificação por escrito do caso do Responsável direto, ou a partir do momento em que o People Partner Relevante, independentemente das fontes de informação e métodos de comunicação, tenha detectado ou acredite ter detectado a presença de uma ou mais condições e/ou situações de conflito de interesses envolvendo um colaborador dentro de sua área de gestão.

Após o relatório, o Parceiro de Negócios de Pessoas relevante informa a sua unidade de P&O relevante de pertencimento.

Aos Administradores aplicam-se as disposições previstas nesta política sem prejuízo das previstas no Manual de Governança Corporativa do Grupo Enel. Para as sociedades que não possuam Manual de Governança ficam estabelecidas as regras societárias e outros dispositivos legais aplicáveis, tais como documentos destinados a indicação a diretoria societária, termos de responsabilidades entre os membros entre outros.

Os Administradores do Grupo Enel deverão informar qualquer interesse que possam ter, por conta própria ou alheia, de acordo com o fluxo escrito abaixo, especificando a natureza, os termos, a origem e a extensão de tal interesse.

4.3 Análise de conflitos de interesse

Os conflitos de interesse são processados conforme descrito abaixo:

O P&O Relevante deve iniciar e realizar uma investigação para avaliar a presença do Conflito de Interesses, coletando todas as informações necessárias para analisar o Conflito.

A investigação deve ser realizada em um prazo suficientemente curto para adotar prontamente medidas para prevenir e/ou contrastar os Conflitos de Interesse detectados.

Quando a investigação exigir um prazo mais longo devido à exaustividade das informações disponíveis e/ou à complexidade do caso, medidas de mitigação apropriadas podem ser adotadas.

Para concluir a fase de análise, a unidade de P&O envolve todas as unidades relevantes necessárias que podem fornecer elementos úteis para apoiar a avaliação (como a unidade LCRA relevante para avaliar os aspectos legais, unidade de segurança relevante para avaliar os riscos da contraparte ou outras necessidades específicas).

4.4 Definição do plano de ação

Uma vez concluída a fase de análise, o People Partner submete o caso de Conflito de Interesses ao Chefe da unidade de P&O para tomar as medidas preventivas e corretivas apropriadas. Caso contrário, se a situação de conflito não for confirmada, a investigação é arquivada e submetida a monitoramento contínuo informando a pessoa interessada, se necessário.

O chefe da unidade de P&O relevante é Responsável Pessoas e Organização Brasil.

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

O chefe de P&O do Resto do Mundo é informado a decisão do Responsável pessoas e organização Brasil para garantir a transmissão das informações para a Holding.

O plano de ação definido é compartilhado com o Responsável Direto do Colaborador, se necessário.

Quando apropriado, a unidade de P&O Relevante fornecerá feedback por escrito à pessoa interessada, indicando as decisões adotadas e, quando necessário, as soluções operacionais para preservar, no caso concreto, a transparência e a equidade do comportamento do Colaborador no desempenho de suas atividades, informando quaisquer unidades adicionais envolvidas na avaliação.

4.5 Monitoramento

O Responsável Direto do Colaborador, em conjunto com o People Partner relevante, é obrigado a verificar a implementação adequada das soluções operacionais identificadas (no caso de o Responsável Direto deixar seu cargo, deverá informar a pessoa que assumirá seu cargo sobre a situação de Conflito de Interesses e as soluções operacionais concretamente adotadas).

A unidade P&O realiza monitoramento periódico das condições dos colaboradores para detectar situações de Conflito Potencial ou Aparente também devido a mudanças organizacionais.

4.6 Arquivamento

O People Partner arquivava a lista de casos de Conflitos de Interesse analisados, incluindo Conflitos de Interesse Potenciais/Aparentes exigidos periodicamente a todos os colaboradores, em um banco de dados dedicado e disponível a pedido das unidades relevantes interessadas.

O People Partner é ainda responsável pelo arquivamento da documentação recebida e transmitida, incluindo as opiniões de outras unidades relevantes. Toda a documentação adquirida é arquivada por 3 anos a partir do encerramento do resultado da investigação e depois excluída, exceto por disposições específicas estabelecidas nos regulamentos atuais.

O não cumprimento das disposições estabelecidas neste documento acarretará a adoção das sanções disciplinares de acordo com a lei e os regulamentos contratuais aplicáveis.

4.7 Casos Especiais

A Declaração de Conflito de Interesses deve ser registrada também para as situações abaixo:

- Os candidatos que estejam participando de processos de Recrutamento e Seleção que forem classificados para a última etapa do processo (*short list*);
- O colaborador nomeado como Gestor de Contratos, no ato da nomeação ou a cada atualização;
- Os colaboradores que atuam na seleção e contratação de fornecedores,
- Os gestores de contrato e vendedores das linhas de negócio Energy Management e Enel X, trimestralmente.

4.8 Conflito de Interesses para Contraparte

As relações com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros da Enel (contrapartes) em quaisquer transações (contratos, acordos, parcerias comerciais etc.) são dirigidos por princípios comuns aos descritos nesta política e estão sujeitas a um monitoramento constante pela Enel. Nesse contexto, uma contraparte

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

deve comunicar qualquer relacionamento que possa ser considerado como um Conflito de Interesses para o Grupo Enel.

A contraparte deve comunicar imediatamente e por escrito eventual situação de Conflito de Interesses Potencial ou Real desde a fase de prospecção ou tratativas iniciais, e por todo período enquanto perdurar a transação com o Grupo Enel, de acordo com a norma do Grupo ENEL específica para cada processo de contratação ou transação.

É obrigação da contraparte garantir que não existirão situações que possam levar à ocorrência de algum Conflito de Interesses em relação às atividades a serem desenvolvidas na execução de qualquer transação com o Grupo Enel.

No caso de qualquer situação que possa gerar um Conflito de Interesses não comunicado, a Enel sempre terá o direito de encerrar a transação e buscar a reparação por danos causados decorrentes da situação de Conflito de Interesses.

As comunicações feitas de boa-fé pela contraparte serão avaliadas pela Enel de forma individualizada, analisadas as justificativas apresentadas e ações tomadas para minimizar o impacto da situação de conflito, sem prejuízo, do direito da Enel de encerrar a transação, nos termos da legislação aplicável.

A título exemplificativo e não exaustivo, são exemplos de diretrizes para situações que caracterizam os conflitos de interesses envolvendo os colaboradores da contraparte:

- Possuir participação individual, ou por meio de Membros da Família ou Partes Externas nos negócios, ou participar da administração ou gestão de qualquer contraparte ou cliente concorrente ou em qualquer outra organização que faça negócios ou deseje fazer negócios com a Enel.
- Tomar uma decisão de negócios motivada por um interesse pessoal.
- Receber um benefício pessoal de uma contraparte cliente ou concorrente, como presentes, pagamento de refeições, transporte ou hospedagem, independentemente do valor.
- Usar os ativos da empresa ou seu cargo para fins particulares.

Controles Recorrentes:

Durante o processo de qualificação para habilitação à participação de licitações organizadas pela Enel, a contraparte deve declarar por meio do preenchimento da Self Declaration, conforme modelo disponível no Organizational Procedure nº 209 Check of Integrity Requirements e Organizational Procedure nº 162 Supplier Qualification, se dentro da sua estrutura societária qualquer pessoa pertencente a seus órgãos de direção, gestão e controle está enquadrada em uma ou mais das seguintes situações:

- a) É membro da alta direção ou dos órgãos de administração, ou executivo com responsabilidade chave nas sociedades do Grupo ENEL, é parente de até segundo grau, cônjuge, parceira, filho de um cônjuge ou parceiro (a), ou pessoa dependente (por parentesco ou casamento) dos membros citados.
- b) É empregado de alguma das sociedades do Grupo ENEL, é familiar até segundo grau, cônjuge, parceiro, filho de um cônjuge ou companheiro (a), ou pessoa dependente (por parentesco ou casamento) do citado empregado.

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

- c) Tenha ocupado ou ocupe, tanto a própria pessoa como seus respectivos Membros da Família até segundo grau, parceiro, filho de um cônjuge ou companheiro (a), ou pessoa dependente (por parentesco ou casamento) do citado empregado, nos últimos 36 (trinta e seis) meses ou 24 (vinte e quatro) meses no caso de Membros da Família, cônjuge, parceiro, filho de um cônjuge ou companheiro (a), ou pessoa dependente (por parentesco ou casamento), cargos na administração pública ou em entidades encarregadas de serviços públicos que tenham tido relação direta com atividades realizadas por quaisquer das sociedades do Grupo ENEL, (outorga de concessões, atividades de controle etc.).

Caso a contraparte informe positivamente em sua self-declaration que se enquadra em um ou mais itens elencados acima (a, b e/ou c), e não exista uma relação econômica e/ou comercial estabelecida (contrato, pedido de compra, entre outros) deve ser registrada uma nota de limitação de tal empresa no sistema Webuy sinalizando que esta declara conflito de interesse e, portanto, deve-se valer do previsto nas políticas vigentes da Companhia.

A contraparte obriga-se a comunicar à Enel qualquer mudança que possa ocorrer posteriormente e enquanto desempenhar e estiver na condição ativa de contraparte, no que tange a informação declarada antes da formalização da transação.

No ato de assinatura do documento que vai formalizar a transação, a contraparte deverá nomear um representante junto à Enel, que não poderá ser Membro da Família até segundo grau, cônjuge, parceiro, filho de um cônjuge ou companheiro (a), ou pessoa dependente (por parentesco ou casamento) de colaboradores da Enel e/ou ter mantido vínculo empregatício com a Enel nos últimos 2 (dois) anos a contar da data de assinatura do mesmo.

Para as transações que não são geridas por Procurement, a exemplo de contratação de seguros, das operações financeiras, compra e venda de energia, embora a contraparte esteja submetida aos princípios comuns descritos nesta política e sujeitas à um monitoramento constante pela Enel, poderão ser formalizadas cláusulas contratuais mais simplificadas com o apoio das unidades relevantes. Qualquer redação simplificada para essas cláusulas deverá conter minimamente a obrigação da contraparte em declarar e garantir que não está envolvida em situações que possam significar Conflito de Interesses em virtude da transação realizada com a ENEL, assegurando todos os esforços possíveis a evitar situações nas quais as partes envolvidas na transação tenham, ou potencialmente possam ter, Conflito de Interesses, devendo comunicar à ENEL qualquer relacionamento que possa ser considerado como um Conflito de Interesses nos termos dessa política.

Em qualquer etapa do processo de qualificação, contratação ou gestão de uma contraparte, em qualquer uma das modalidades existentes na Enel, tais como compra direta, delegada, patrocínios, doações ou outros contratos geridos ou não por Procurement etc., em que houver a identificação de um potencial Conflito de Interesses, a área Jurídica deverá avaliar o caso, as unidades relevantes, de acordo com as normas e demais políticas do Grupo Enel, as previsões das transações e as legislações aplicáveis envolvendo as unidades de negócios pertinentes.

Qualquer colaborador Enel, incluindo por razões óbvias os Gestores de Contrato, são responsáveis por fiscalizar e garantir que as práticas desta política sejam conhecidas e praticadas pelas contrapartes. Qualquer ato que desobedeça intencionalmente às rotinas e atividades desta política pode proporcionar adoção de medidas disciplinares previstas nos procedimentos aplicáveis.

5. REFERÊNCIAS

- Política nº 18 " Whistleblowing Policy" (Denúncias de Irregularidades);
- Política nº 15 "Análise de Contraparte"

Assunto: Conflito de Interesses Brasil**Áreas de aplicação**

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

- Política nº 41 "Princípios de Transparência no processo de compras de acordo com os documentos do Programa de Compliance da Enel"
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)
- Política nº 344 "Aplicação do Regulamento de Privacidade no âmbito do Grupo Enel"
- Política nº 1278 "Gerenciamento de Fraude de Segurança"
- Política nº 1151 "Sanções Internacionais"
- Política nº 413 "Presentes e Hospitalidade"
- OP nº 551 "Governança de documentos organizacionais relacionados a processos"
- OP No. 965 "Concurso" Modelo de Prevenção de Riscos Penais;
- Protocolo de Relacionamento com funcionários públicos;
- Política nº 29 - "Register and Contracting of External Lawyers";
- Política nº 56 - "Procurement and Management of Consulting and Professional Services on Tax Matters";
- Política nº 412 - Operações com Pessoas Politicamente Expostas e Pessoas Conexas – PPEPC;
- Procedimento Organizacional nº 10 - "Procurement and management of consulting and professional services for Institutional/Regulatory Affairs, Business Development and M&A Matters";
- Procedimento Organizacional nº 11 - "Procurement and Management of Consulting Services";
- Procedimento Organizacional nº 199 – Recrutamento e Seleção Brasil;
- Procedimento Organizacional nº 220 – Gestão de Doações;
- Política nº 1200 – Responsabilidades de Gestores de contratos
- Procedimento Organizacional nº 1626 – Aplicação da Lei Geral de Dados Pessoais no âmbito das Empresas do Grupo Enel;
- Política nº 311 Guidelines of conflict of interest.

Referências dos Pilares do Grupo:

- O Código de Ética do Grupo Enel
- O Plano de Tolerância Zero à Corrupção (ZTC) do Grupo Enel
- Programa Global de Conformidade da Enel (EGCP)
- Política de Direitos Humanos
- Procedimento Organizacional nº 551 "Process-related organizational documents governance";

6. POSIÇÃO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL NA TAXONOMIA DO PROCESSO

Área de Processo: Pessoas e Organização

Macro - Processo: People Empowerment

7. DEFINIÇÕES E SIGLAS

Acrônimos e palavras-chave	Descrição
Conflito de Interesses Aparente	Conflito de Interesses Aparente é a Condição em que o relacionamento de um Colaborador pode parecer aos observadores externos interferir ou entrar em conflito com os melhores interesses da empresa, mesmo que não haja influência concreta ou intencional do Colaborador. Esse tipo de conflito pode levantar preocupações sobre transparência e integridade, exigindo uma gestão cuidadosa para evitar mal-entendidos ou danos à reputação.

Assunto: Conflito de Interesses Brasil

Áreas de aplicação

Perimeter: Brazil

 Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

Condição	O estado relacional, econômico ou outro em que uma pessoa está sujeita em um determinado momento que pode influenciar, mesmo que apenas aparentemente, suas decisões.
Dever de Lealdade	O dever de lealdade a que o Colaborador está vinculado consiste em evitar realizar negócios, em seu próprio nome ou por conta de terceiros, em concorrência com a empresa e divulgar informações sobre a organização e os métodos de produção da empresa ou fazer uso deles de forma que possa ser prejudicial à empresa. O dever de lealdade, que abrange os deveres de não concorrência e confidencialidade, inclui: a) Obrigações relacionadas com a atividade desenvolvida na empresa, tais como abster-se de obter lucro pessoal com atividades realizadas em nome e no interesse da empresa; b) Obrigações relacionadas à atividade realizada fora da empresa, como abster-se de atos prejudiciais contra a Enel, evitar atividades competitivas e manter estrita confidencialidade dos interesses da empresa.
Partes externas relacionadas a um colaborador	Para os fins deste documento, isso significa pessoas com quem o Colaborador mantém relações de convívio regulares, ou pessoas com quem ele ou um Membro da Família tem litígios pendentes ou inimizade grave ou relações significativas de crédito ou dívida.
Membros da família	Para os fins deste documento, isso significa o cônjuge/companheiro, convivente e parentes até quarto grau por consanguinidade e afinidade do Colaborador da Enel.
Potencial conflito de interesses	O conflito de interesses é potencial (e, portanto, ainda não real) quando existe um interesse secundário do Colaborador que pode, posteriormente, interferir com o interesse primário da empresa que ele pode ser chamado a prosseguir. Nesse caso, o Colaborador se encontraria, posteriormente, em uma situação de conflito em que ainda não se encontrava no momento. No conflito potencial, portanto, existem interesses do Colaborador que podem dar origem a um conflito, mas que não afetam as tarefas atualmente executadas.
Interesse primário (ou interesse da empresa)	Interesse que qualquer Colaborador deve perseguir em conformidade com as obrigações contratuais definidas com a Enel
Conflito de Interesses Real	O conflito de interesses é real (ou real) quando o próprio interesse secundário do Colaborador é suscetível de influenciar a prossecução do interesse primário da empresa no momento em que o Colaborador é chamado, no exercício das suas funções, a assumir ou contribuir para tomar uma decisão, realizar uma atividade de investigação ou de outra forma contribuir através da conclusão da sua atividade de trabalho para a formação da decisão.
Interesse secundário (ou interesse pessoal)	Qualquer interesse econômico, financeiro, familiar ou outro do Colaborador em participar de negócios ou atividades diferentes daquelas realizadas no interesse da Enel.

Assunto: Conflito de Interesses Brasil

Áreas de aplicação

Perimeter: Brazil

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

Situação	Circunstâncias, eventos ou combinações de fatores que caracterizam um determinado contexto de tomada de decisão.
Administradores	Diretores estatutários e membros do Conselho de Administração das sociedades do Grupo Enel no Brasil.
Gestor do contrato/Comprador	Colaboradores que gerenciam o processo de compras, de acordo com os procedimentos e as instruções operacionais internas vigentes tanto como adquirente quanto como gestor do contrato e que, se identificado como um procurador, pode celebrar / administrar o respectivo Contrato nos limites dos poderes de assinatura conferidos por procuração.
Colaboradores	Para os fins do documento, são considerados todos os empregados da Enel ou das empresas brasileiras por ela controladas.
Manual de Governança Corporativa	Significa as atuais Diretrizes de Governança Corporativa do Grupo Enel, cujo objetivo é obter uma aplicação uniforme de suas disposições em todas as empresas do Grupo Enel

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1 - Declaração de Conflito de Interesses

A declaração deverá ser preenchida através do formulário no acesso abaixo, QR Code ou em outro sistema digital disponibilizado.

<https://forms.office.com/e/CBK6vt99r7>



Caso ocorra algum problema para realizar o preenchimento através do formulário digital, poderá preencher o anexo 1 e enviar para o e-mail de seu People Partner (PP) e gestor imediato.