

Política de Conflito de Interesses

TIM S.A

Aprovado em 29 de julho de 2020





POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES
DA TIM S.A.

Aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária em 29 de julho de 2020

SUMÁRIO		PÁGINA
1	OBJETIVO E APLICAÇÃO	2
2	DESTINATÁRIOS	2
3	REFERÊNCIAS	3
4	PRINCÍPIOS GERAIS	3
5	GESTÃO DO CONFLITO DE INTERESSES	5
5.1	DEVERES E OBRIGAÇÕES DOS DESTINATÁRIOS	6
6	NÃO ADERÊNCIA	6
7	GLOSSÁRIO	7

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

Em função do modelo *multibusiness*, das dimensões e da multiplicidade de interlocutores das Empresas do Grupo TIM Brasil, as situações de conflito entre interesses pessoais e interesses empresariais podem ocorrer em cada um dos níveis organizacionais, independentemente da vontade das pessoas. Dessa forma, é imprescindível que as Empresas do Grupo TIM Brasil, no âmbito da governança corporativa, identifiquem e gerenciem tais conflitos de maneira apropriada, protegendo não apenas a reputação e integridade das Empresas do Grupo TIM Brasil, mas também de seus colaboradores.

1. OBJETIVO E APLICAÇÃO

Nessa perspectiva, a presente Política de Conflito de Interesses se propõe a definir as diretrizes para prevenção, identificação e gestão das situações de conflitos de interesses nas Empresas do Grupo TIM Brasil, mitigando suas possíveis consequências através da promoção dos princípios organizacionais da transparência, honestidade e lealdade e valores comportamentais estabelecidos no Código de Ética e de Conduta da TIM S.A.

2. DESTINATÁRIOS

Esta Política destina-se a todos os colaboradores, executivos e membros dos conselhos / órgãos de governança das Empresas do Grupo TIM Brasil, bem como àqueles que possuam relação comercial e negocial e/ou que atuem em nome das empresas do Grupo TIM Brasil.

Em conformidade com a Política de Anticorrupção, para os terceiros ou prestadores de serviço que mantenham relações de negócios com as Empresas do Grupo TIM Brasil, é realizada uma análise de possíveis conflitos de interesses, por meio da aplicação de um procedimento de *Due Diligence*, sendo a análise realizada conforme procedimento específico.

3. REFERÊNCIAS

Artigo 482, incisos “b”, “c” e “g” da Consolidação das Lei do Trabalho – CLT

Artigo 195, inciso XI da Lei n.º 9279/96

Artigo 154 do Código Penal (Decreto-Lei n.º 2848/40)

Artigos 115, 117, 156, 165, 245 da Lei 6404/1976 – Lei das Sociedades por Ações

Deliberação CVM nº 642/2010, que aprovou o Pronunciamento Técnico CPC 05

Código de Ética e de Conduta da TIM S.A.

Política “Princípios da Segregação de Funções (*Segregation of Duties*)” da TIM S.A.

Modelo Organizacional da TIM S.A.

Política do Canal de Denúncia da TIM S.A.

Política de Anticorrupção da TIM S.A.

Política de Contratação com Partes Relacionadas da TIM S.A.

Estatuto Social da TIM S.A.

Regimento Interno do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento

Regimento Interno do Conselho Fiscal

Norma Brasileira (ABNT NBR ISO 37001:2017): Sistemas de Gestão Antissuborno, de adoção idêntica à Norma Internacional ISO 37001:2016

4. PRINCÍPIOS GERAIS

Conforme destaca o Código de Ética e de Conduta, o Grupo TIM Brasil acredita que a ética na condução dos negócios é sempre condição de sucesso de uma empresa. Nesse sentido, os Destinatários desta Política têm, como parte de sua responsabilidade, o dever de agir segundo as melhores práticas e interesses das Empresas do Grupo TIM Brasil em todas as ocasiões e situações, cumprindo suas obrigações com honestidade, transparência e integridade.

Isso requer que evitem situações de conflitos de interesses ou, caso ocorram, que declarem em tempo hábil essas situações que podem afetar ou parecer afetar a correta

condução dos negócios e tomadas de decisões no âmbito das atividades nas Empresas do Grupo TIM Brasil (*disclosure/reporte*).

O Conflito de Interesses pode decorrer das relações de parentesco, relacionamento, interesse financeiro, entre outros.

A título exemplificativo são indicadas a seguir algumas situações que podem causar conflito de interesses:

- Presença de interesses, econômicos ou não, do colaborador, executivo ou membro dos conselhos e/ou de seus Familiares em fornecedores, subfornecedores, clientes, concorrentes ou órgãos públicos que interajam com as Empresas do Grupo TIM Brasil (aqui, encaixa-se, também, a hipótese de trabalho em um dos agentes listados);
- Utilização pelo colaborador, executivo ou membro dos conselhos de sua posição e/ou informações/oportunidades de negócios obtidas no exercício de suas funções para benefício próprio ou de terceiros;
- Relações de trabalho funcionais ou de subordinação com Familiares, de tal forma que possam influenciar as escolhas da empresa em termos de recrutamento ou gestão da relação de trabalho.

Para fins de aplicação desta Política de Conflito de Interesses, são considerados Familiares, primordialmente: pai, mãe, padrasto, madrasta, sogro, sogra, filhos(as), enteados(as), irmãos(ãs), cônjuge ou companheiro(a), que é aquele(a) com o qual o colaborador mantenha relação afetiva continuada, formalizada ou não.

O Conflito de Interesse pode ser classificado como real ou potencial:

- REAL: Ocorre durante o desenvolvimento das atividades profissionais do Destinatário. Em outras palavras, os interesses das Empresas do Grupo TIM Brasil e dos Destinatários desta Política entram em conflito durante o exercício das atividades dos Destinatários;
- POTENCIAL: Não representa uma condição atual, mas que pode vir a ocorrer algum dia caso o Destinatário passe a exercer alguma função na qual o seu interesse privado possa conflitar com os interesses das Empresas do Grupo TIM Brasil.

5. GESTÃO DO CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses pode ter graus diferentes de relevância e, portanto, suas consequências devem ser avaliadas conforme cada caso, bem como, suas possíveis soluções e consequências. Independentemente do grau, como destacado no item 4 acima, na ocorrência de uma situação de conflito, exige-se da pessoa envolvida uma atitude de consciência, honestidade e transparência que é garantida através do *disclosure*/relatório da situação.

Cabe à Diretoria de Compliance garantir mecanismo para que os colaboradores, executivos e membros dos conselhos das Empresas do Grupo TIM Brasil realizem o *disclosure*/relatório imediato das situações que eventualmente estiverem envolvidos (“Formulário de Conflito de Interesses”).

Realizado o *disclosure*/relatório, a Diretoria de Compliance deve (i) armazenar as informações e (ii) tratá-las com o auxílio de Human Resources & Organization (“HRO”), responsável pela análise e estudo do caso relatado pelo Destinatário envolvido e/ou pela Diretoria de Compliance e pela indicação das possíveis tratativas para a mitigação dos riscos relacionados com a situação do conflito identificado. Todo o processo deve ter a sua rastreabilidade e confidencialidade garantidas.

O não *disclosure*/relatório de informações é compreendido como inexistência de cenários de conflito de interesses. Contudo, a Diretoria de Compliance pode, conforme entender cabível, solicitar que o Destinatário confirme expressamente essa informação através do preenchimento do Formulário de Conflito de Interesses.

No que se refere aos Conflitos de Interesses dos membros dos conselhos, após o tratamento dos casos por Compliance e HRO, é necessário compartilhar com o executivo de 1º Nível de Legal e com o Presidente do respectivo conselho, com o objetivo de avaliar o resultado, devendo o Presidente do respectivo conselho enviar, por escrito, resultado da avaliação ao Membro envolvido no Conflito de Interesses.

Importante ressaltar que as informações reportadas pelos elegíveis a Partes Relacionadas serão, sempre que necessário, utilizadas para a elaboração da Lista de Partes Relacionadas da TIM S.A. disponível para consulta na intranet corporativa, conforme PL 565 – Política de Contratação de Partes Relacionadas e POP 813 – Procedimento de Contratação com Partes Relacionadas. Nesse sentido, destaca-se que eventual inconsistência das informações necessárias à elaboração da Lista de Partes Relacionadas pode gerar contingências para as Empresas do Grupo TIM Brasil.

5.1. DEVERES E OBRIGAÇÕES DOS DESTINATÁRIOS

Além de realizar o *disclosure*/reporte das situações de conflito de interesses tempestivamente ou quando houver qualquer mudança na sua situação atual (profissional e/ou pessoal), o Destinatário deve, sempre que solicitado, responder o Formulário de Conflito de Interesses atualizando as informações.

Contudo, independentemente do *disclosure*/reporte, o Destinatário deve abster-se de:

- (i) Participar de qualquer processo operacional/decisório, debate, negociação ou decisão relacionada ao assunto do conflito identificado/declarado, assim como influenciar outras pessoas, direta ou indiretamente, nas discussões ou decisões associadas a este;
- (ii) Participar da administração de qualquer projeto, contrato, relacionamento ou outra atividade relacionada ao conflito ou mesmo reuniões em que se identifique uma situação de conflito; e
- (iii) Participar de qualquer reunião em que identifique uma situação de conflito.

6. NÃO ADERÊNCIA

Eventuais descumprimentos das diretrizes desta Política deverão ser reportadas através do Canal de Denúncia disponível na intranet corporativa em Nossa TIM > Nossa Empresa > Canal de Denúncia e na internet <https://www.tim.com.br/sp/canal-de-denuncias>.

Qualquer comprovação de violação ou não observância ao disposto nos procedimentos internos e na presente Política sujeitará os responsáveis a medidas corretivas e/ou penalidades, com base nas circunstâncias, legislação aplicável, acordos coletivos e contratos.

Todas as medidas disciplinares poderão ser tomadas sem prejuízo das consequências cíveis e/ou criminais da violação da presente Política de Conflito de Interesses.

7. GLOSSÁRIO

Destinatário: colaboradores, executivos e membros dos conselhos / órgãos de governança das Empresas do Grupo TIM Brasil, bem como àqueles que possuam relação comercial e negocial e/ou que atuem em nome das empresas do Grupo TIM Brasil.

Due Diligence: Procedimento metódico de análise de informações e documentos com o objetivo predeterminado de conhecer a organização com a qual a empresa pretende se relacionar e interagir.

Elegíveis (Partes Relacionadas): Todos os membros do Conselho de Administração e dos comitês de assessoria ao Conselho de Administração (Comitê de Auditoria Estatutário, Comitê de Controle e Riscos, Comitê de Remuneração e outros que vierem a ser criados), do Conselho Fiscal, diretores estatutários, assim como diretores e executivos de primeiro e segundo níveis de reporte.

Empresas do Grupo TIM Brasil: TIM S.A. (“TSA” ou “Companhia”) e empresas controladas, direta ou indiretamente, pela TIM S.A. Para os fins desta Política, o Instituto TIM integra esta definição.

Familiares: Para fins de aplicação desta Política, são considerados familiares, o cônjuge ou, companheiro(a)*, pai, mãe, padrasto, madrasta, sogro, sogra, filhos(as), enteados(as) e irmãos(ãs).

*Entende-se por companheiro(a) as pessoas com quem o(a) colaborador mantém relação afetiva continuada, formalizada ou não.