

## 1. OBJETIVO

Essa Política estabelece regras para identificar, gerenciar e mitigar potenciais ou efetivos conflitos de interesses, com a finalidade de preservar e proteger os interesses da Alpargatas (Alpa) e assegurar a transparência e independência em suas relações.

## 2. ABRANGÊNCIA

GLOBAL

## 3. DEFINIÇÕES

**Administrador:** membros do Conselho de Administração e Diretores.

**Agente Público:** é toda pessoa natural que exerce, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função em órgãos governamentais e empresas integrantes da administração pública direta e indireta, inclusive agências reguladoras, poderes legislativo, executivo ou judiciário, em qualquer país.

**Colaboradores:** todo o quadro de funcionários da Companhia, independentemente do cargo e função, localidade e poder de decisão, estagiários, menores aprendizes e subcontratados que trabalhem em tempo integral e/ou respondam pela Companhia.

**Relacionamento por Parentesco ou por Afinidade:** consideramos parentes todos os ascendentes, descendentes ou colaterais de uma família até o 3º grau, tanto consanguíneos quanto por afinidade, por exemplo, cônjuge (incluindo parceiros em união estável), pais, avós, tios, irmãos, filhos, netos, sobrinhos e primos, noras, genros e sogros. Relacionamento por afinidade pode incluir pessoas com amizade ou relacionamento próximo.

**Partes Relacionadas:** são entidades, pessoas físicas ou jurídicas, que possuem relevância na organização gerencial de uma companhia de capital aberto. No Brasil, Partes Relacionadas são definidas no item 9 da Deliberação CVM 642 de 7 de outubro de 2010 (CPC 05-R1).

**Pessoas Expostas Politicamente ou PEP:** são, no Brasil, os agentes públicos integrantes do Poder Executivo, do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Ministério Público que exerçam cargos, empregos ou funções públicas relevantes, quais sejam:

I - os detentores de mandatos eletivos dos Poderes Executivo e Legislativo da União;

II- os ocupantes de cargo, no Poder Executivo da União, de:

- a) Ministro de Estado ou equiparado;
- b) Natureza Especial ou equivalente;
- c) Presidente, Vice-Presidente e Diretor, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta;

III - os membros do Conselho Nacional de Justiça, do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores, dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho, dos Tribunais Regionais Eleitorais, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal;

IV - os membros do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Vice-Procurador-Geral da República, o Procurador-Geral do Trabalho, o Procurador-Geral da Justiça Militar, os

Subprocuradores-Gerais da República e os Procuradores-Gerais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal;

V - os membros do Tribunal de Contas da União, o Procurador-Geral e os Subprocuradores-Gerais do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas da União;

VI - os Presidentes e os Tesoureiros nacionais, ou equivalentes, de partidos políticos;

VII - os Governadores e os Secretários de Estado e do Distrito Federal, os Deputados Estaduais e Distritais, os presidentes, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta estadual e distrital e os presidentes de Tribunais de Justiça, Tribunais Militares, Tribunais de Contas ou equivalentes dos Estados e do Distrito Federal;

VIII - os Prefeitos, os Vereadores, os Secretários Municipais, os Presidentes, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta municipal e os Presidentes de Tribunais de Contas ou equivalentes dos Municípios.

São considerados PEP no exterior: I - chefes de estado ou de governo; II - políticos de escalões superiores; III - ocupantes de cargos governamentais de escalões superiores; IV - oficiais-generais e membros de escalões superiores do Poder Judiciário; V - executivos de escalões superiores de empresas públicas; VI - dirigentes de partidos políticos; ou VII - dirigentes de escalões superiores de entidades de direito internacional público ou privado.

**Informação Confidencial:** Informações que ainda não são públicas e pertencem à Alpa como, por exemplo, informações financeiras, comerciais, estratégicas e dados de colaboradores.

## 4. DESCRIÇÃO

### 4.1. Princípios e Diretrizes Gerais

Configura-se conflito de interesse quando uma pessoa passa a agir em detrimento da empresa, influenciada por situações ou atividades pessoais ou familiares, colocando seus interesses acima dos interesses da Companhia. Nesses casos, o julgamento e atitudes da pessoa podem ter sua imparcialidade prejudicada e levarem a decisões inapropriadas.

A ação conflitiva do Colaborador e/ou Administrador em detrimento da empresa pode ou não ter o intuito de recebimento de remuneração. Para o conflito existir, basta que o ânimo da ação demonstre que interesses pessoais foram priorizados em relação aos da Companhia.

O conflito de interesse pode ser direto, quando associado a Colaboradores e/ou Administradores da Alpa, ou indireto, quando associado a pessoas com as quais os Colaboradores e/ou Administradores possuem Relacionamento por Parentesco ou Afinidade. Assim, quando um Colaborador e/ou Administrador da Alpa, em seu ambiente profissional, identificar a existência de um fato onde questões particulares e pessoais estão sendo priorizadas em detrimento dos interesses da Alpa, tal fato deve ser comunicado à área de Compliance.

Conflitos de interesse também podem surgir em função do acesso a Informações Confidenciais da Companhia. Quando alguém estiver diante do risco desse conflito, deve ser transparente e alertar sobre a sua existência. Quando o conflito surgir inesperadamente, por exemplo, durante a participação em reuniões, e nesse momento o Colaborador e/ou Administrador perceber que sua independência ou imparcialidade podem estar prejudicadas, ele deve, espontânea e prontamente, abster-se de participar nas discussões ou deliberações, informando o motivo do conflito. A manifestação da situação de conflito de interesses ou existência de interesse particular conforme descrito acima, e o subsequente

afastamento da pessoa envolvida no conflito, deverão constar da ata da respectiva reunião, caso aplicável.

O conflito de interesse pode estar presente nas contratações da Alpa de empresas ou pessoas com conexões aos nossos Colaboradores e Administradores, afinal nessas hipóteses existe o risco, ainda que involuntário, de privilegiarmos tais pessoas a quem estamos conectados, ao invés dos interesses da Alpa.

As Pessoas Politicamente Expostas possuem acesso a Informações Confidenciais em suas áreas de atuação. Tais informações podem ser relevantes para a Alpa. Portanto, essas pessoas devem ser identificadas possibilitando a Alpa a, preventivamente, mapear riscos de conflito de interesses, que serão reportados à Comissão de Ética e Compliance.

A estrutura organizacional da Alpa, bem como das empresas controladas, é estabelecida em função dos interesses maiores das respectivas empresas e jamais em função de interesses pessoais de acionistas, Administradores ou terceiros. Nesse sentido, conflitos de interesses envolvendo Partes Relacionadas deverão ser tratados na Política para Transações com Partes Relacionadas da Companhia.

## 4.2. Responsabilidades

**Colaboradores:** ao identificar um conflito de interesses, todos os Colaboradores da Companhia devem informá-lo ao seu gestor, à área de Compliance ou ao gerente de People. Você também pode relatar uma irregularidade associada a um conflito de interesses de forma anônima no Canal de Denúncias.

**Área de People:** no momento das contratações, questionar os candidatos sobre Relacionamentos por Parentesco ou por Afinidade com os outros Colaboradores da Alpa. Havendo risco de conflito de interesse nesse ou em qualquer outro caso que tomar conhecimento, cabe à área de People reportá-lo à área de Compliance.

**Área de Gestão de Fornecedores:** ao identificar que a propriedade de empresas terceiras contratadas pela Alpa, incluindo franquias, é de Colaboradores (ou de pessoas com as quais possua Relacionamento por Parentesco ou por Afinidade), ou, ainda, que Colaborador (ou de pessoas com as quais possua Relacionamento por Parentesco ou por Afinidade) seja administrador de tais empresas, deverá reportar tal fato à área de Compliance.

**Área de Compliance:** receber reportes de conflitos de interesse, tanto diretamente através de Colaboradores e/ou Administradores, quanto através do Canal de Denúncia, e avaliar, de acordo com o caso, se há ou não conflito de interesse. Em havendo, deve encaminhar o caso à Comissão de Ética e Compliance. Dúvidas relacionadas a conflito de interesse também podem ser esclarecidas junto à tal área.

**Comissão de Ética e Compliance:** receber os casos de conflito de interesses reportados pela área de Compliance, sugerir procedimentos para solução de potenciais conflitos de interesses, bem como sugerir controles ou recomendar novas medidas mitigatórias de tal risco.

## 4.3. Modalidades de Conflitos de Interesses

Esta Política não esgota todas as situações de conflito de interesses potenciais ou reais que possam surgir. Dessa forma, foram destacadas algumas situações de conflito de interesses no ambiente de trabalho e no relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços e terceiros, sejam estes entes públicos ou privados.

Qualquer situação com suspeita de conflito de interesses deve ser informada, ainda que não se encaixe em nenhuma das hipóteses a seguir listadas.

### 4.3.1. Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade

É permitido Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade entre Colaboradores da Companhia, desde que sejam aplicados critérios igualitários aos demais, não sendo permitido tratamento vantajoso ou prioritário em decorrência do Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade.

Ademais, não é permitido ao Colaborador exercer funções:

- (i) em que haja subordinação direta ou indireta, ou qualquer outra influência que acarrete conflitos de interesses, com o Colaborador com o qual possua Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade.
- (ii) em áreas nas quais tenha influência de decisão na gestão de processos (atividades) de outro Colaborador com o qual possua Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade; ou
- (iii) em áreas nas quais tenha poder de tomada de decisão referente à remuneração e desempenho de outro Colaborador com o qual possua Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade.

A ocorrência de qualquer das situações acima deve ser informada à área de People.

No caso de Relacionamentos de Parentesco ou por Afinidade que surjam no ambiente de trabalho, ambos Colaboradores devem informar tal fato aos seus respectivos gestores que deverão compartilhar a informação com a área de People. Existindo a possibilidade de risco de conflito de interesse em tal relacionamento, a informação deverá ser compartilhada com a área de Compliance.

### 4.3.2 Uso de Informação Confidencial

Os Colaboradores não podem usar de suas posições, de informações que possuem em função delas, nem de oportunidades de negócios identificados pela Companhia, para favorecimento ou benefício próprio ou de terceiros com quem tenha relacionamento.

Interesses pessoais nunca deverão afetar ou influenciar tomadas de decisões ou oportunidades de negócios da Companhia. Os Colaboradores estão proibidos de obter, prometer, autorizar ou proporcionar qualquer vantagem indevida, pagamentos, presentes, hospedagem ou a transferência de qualquer item de valor para qualquer outra pessoa, seja ela Agente Público ou não, que possa comprometer o interesse ou desempenho da Companhia.

Conforme previsto na Política de Negociação de Valores Mobiliários e na Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante da Companhia, não é permitido utilizar informações confidenciais ou privilegiadas para obter, direta ou indiretamente, vantagens indevidas para si, seus familiares ou quaisquer outros terceiros.

### 4.3.3. Processo de Contratação: Seleção e Indicação

Todas as contratações realizadas pela Companhia (tanto de Colaboradores quanto de terceiros) devem ser balizadas pela competência e habilidades necessárias ao bom desempenho das atividades a serem exercidas, observado o disposto nos demais normativos internos da Alpa.

Os Colaboradores podem sugerir a contratação de pessoas para o quadro da Companhia com as quais possuam Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade, desde que: (i) a informação sobre o relacionamento de parentesco ou afinidade seja dada no início do processo de indicação ou seleção, (ii)

referido Colaborador abstenha-se de qualquer envolvimento no processo de tomada de decisão sobre a contratação. Caso haja omissão e a contratação se concretize, o fato deve ser reportado à área de Compliance, que reportará o ocorrido à Comissão de Ética e Compliance, para deliberação sobre as medidas aplicáveis.

#### **4.3.4. Processo de Contratação: Fornecedores, Franquias e Prestadores de Serviços**

É proibido qualquer fornecimento e/ou prestação de serviços à Alpa por empresa de propriedade, ainda que minoritária, de Colaborador ou de pessoa com a qual possua Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade e por empresa da qual o Colaborador ou pessoa com a qual possua Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade seja administrador. Da mesma forma, não é permitido que os Colaboradores ou pessoas com as quais possuam Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade sejam titulares ou responsáveis pela administração de franquias de nossas marcas.

Se este fato ocorrer, tanto ao longo do relacionamento com a Companhia, quanto no momento da verificação e/ou homologação do terceiro, este deverá ser informado imediatamente à área de Compliance, que reportará o caso à Comissão de Ética e Compliance.

#### **4.3.5. Processo de Contratação: Antigos Agentes Públicos e PEP**

O relacionamento com Agentes Públicos deve ser pautado pelos princípios éticos descritos no Código de Conduta e Ética e na Política de Relacionamento com Agentes Públicos, sempre respeitando as leis e normas vigentes.

Qualquer interação da Companhia com Agentes Públicos, independentemente da existência de conflito de interesse, deve ser reportada à área de Relações Governamentais.

A contratação de antigos Agentes Públicos como Colaboradores da Alpa deve ser precedida da autorização da Comissão de Ética e Compliance. O mesmo se aplicará para a contratação de Pessoas Expostas Politicamente - PEP. Estará dispensada dessa autorização a contratação de Agentes Públicos ou PEP que já tenham cumprido o período de "quarentena", conforme estabelecido pela legislação local.

Colaboradores que se relacionam com órgãos públicos no exercício de suas funções e que tenham Relacionamento de Parentesco ou por Afinidade com Agentes Públicos, com poder decisório, ainda que de órgãos diferentes dos quais se relacionem, devem declarar as informações relativas à referida pessoa à área de Compliance.

#### **4.3.6. Atividades Profissionais Externas de Colaboradores**

Os Colaboradores da Alpa podem desempenhar outras atividades externas, profissionais ou pessoais, desde que elas (i) não conflitem com os interesses e negócios da Companhia, (ii) não sejam utilizados a infraestrutura, os bens e os dados da Companhia, (iii) não sejam realizados durante o seu horário de trabalho na Alpa e (iv) não prejudiquem seu rendimento nas funções exercidas na Companhia.

A participação de Colaboradores em Conselho ou Comitê de qualquer empresa deverá ser previamente comunicada à área de Compliance, que encaminhará o tema para a aprovação da Comissão de Ética e Compliance. Para aprovação de referida participação, a Companhia poderá solicitar informações adicionais para uma avaliação prévia se há qualquer conflito com as atividades e funções exercidas pelos Colaboradores em tal participação.

**4.3.7. Recebimento de brindes e cortesias**

Os Colaboradores estão autorizados a receber brindes e cortesias conforme estabelecido na Política de Brindes e Cortesias, porém em nenhuma hipótese podem representar uma forma de vincular o colaborador da Alpa a contratações ou negociações futuras.

**5. CANAL DE DENÚNCIA**

As dúvidas, suspeitas ou evidências de descumprimento do Código de Conduta e Ética da Alpargatas, desta ou de qualquer outra Política, devem ser reportadas diretamente ao canal específico para recebimento de denúncias, por meio de ligação, no Brasil, para o número 0800 770 7791 ou pelo site [www.canaldedenuncia.com.br/alpargatas](http://www.canaldedenuncia.com.br/alpargatas). Globalmente, as denúncias podem ser feitas em inglês ou espanhol, através do site [www.compliancehelplinealpargatas.com](http://www.compliancehelplinealpargatas.com).

O Canal de Denúncia é uma ferramenta independente e imparcial, operada por prestador de serviços de renome internacional. A denúncia poderá ser feita de maneira anônima, sendo assegurada, mesmo para as denúncias identificadas, a mais absoluta confidencialidade do relato e pessoas envolvidas. Este canal também está aberto para o recebimento de denúncias de terceiros.

Os relatos devem vir acompanhados do maior número de informações possíveis, tais como: (i) descrição objetiva e imparcial do fato; (ii) onde e quando a violação aconteceu ou está acontecendo; (iii) quem são as pessoas envolvidas e organizações envolvidas; e (iv) documentação que auxilie na apuração do caso e encaminhamento de eventuais ações. Toda e qualquer informação ou evidência é importante para garantir a assertividade da apuração do relato.

As denúncias poderão ainda ser relatadas diretamente à área de Compliance, pelo e-mail [compliance@alpargatas.com](mailto:compliance@alpargatas.com).

**6. SANÇÕES**

O descumprimento das disposições legais e regulamentares aqui previstas sujeita os infratores à aplicação de medidas disciplinares previstas em normativos internos, sem prejuízo de sanções administrativas, cíveis e até criminais, dentre outras medidas cabíveis, conforme previsto na Política de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares.

\*\*\*\*\*