 <b>RaiaDrogasil S.A.</b>	<b>Política Corporativa</b>	<b>Código:</b>	<b>PRD – POL001</b>
		<b>Versão:</b>	<b>002</b>
	<b>Jurídico</b>	<b>Público alvo:</b>	<b>Todos colaboradores</b>
		<b>Data da criação:</b>	<b>01/10/2018</b>
	<b>Conflito de Interesses</b>	<b>Data da revisão:</b>	<b>30/03/2021</b>
		<b>Páginas:</b>	<b>1 / 9</b>

## SUMÁRIO

1.	OBJETIVO .....	2
2.	ABRANGÊNCIA .....	2
3.	REFERÊNCIAS .....	2
4.	DEFINIÇÕES.....	2
5.	DIRETRIZES.....	2
5.1.	CONCEITOS DE CONFLITOS DE INTERESSES .....	3
5.2.	MODALIDADES .....	3
6.	CANAL CONVERSA ÉTICA .....	8
7.	RESPONSABILIDADES.....	8
8.	AUTORIDADE .....	9
9.	REGISTRO.....	9

## 1. OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes para a identificação, gerenciamento e mitigação de potenciais ou efetivos conflitos de interesses, de modo a promover as medidas razoáveis e necessárias para zelar pela transparência e independência nas relações da RaiaDrogasil, bem como gerir de forma eficaz os conflitos de interesses que possam surgir.

## 2. ABRANGÊNCIA

Este documento possui caráter corporativo e aplica-se aos colaboradores e Administradores da Companhia.

## 3. REFERÊNCIAS

- Código da Gente - Código de Conduta Ética
- Política do Canal Conversa Ética
- Programa de Integridade
- Política Anticorrupção, Antifraude e Relacionamento com Entes/Órgãos Públicos
- Código de Boas Práticas de Governança Corporativa do IBGC
- CVM - Deliberação nº 642/2010
- Lei nº 6.404/1976 (art. 155 a 157) “Lei das Sociedades por Ações”
- Lei nº 12.813/2013, Conflito de Interesses e demais legislações pertinentes

## 4. DEFINIÇÕES

- **Acionista Controlador:** acionista ou grupo de acionistas vinculados por acordo de voto ou sob controle comum que exerça o Controle da Companhia, nos termos da Lei das Sociedades por Ações.
- **Administrador:** cada um dos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e da Diretoria Estatutária.
- **Amigo próximo:** é definido como alguém, cujos interesses de amizade, são colocados à frente dos interesses da empresa, em determinadas circunstâncias.
- **Canal Conversa Ética:** ferramenta de recebimento de denúncias e de condutas antiéticas, agindo com imparcialidade e autonomia, gerido por empresa terceirizada contratada pela RD.
- **Cartel:** quando duas ou mais empresas, do mesmo ramo, atuar em conjunto para o controle do mercado onde estão inseridas.
- **Conflito de Interesses:** é a situação que surge quando um funcionário é capaz de utilizar da sua autoridade e posição hierárquica para influenciar as decisões de negócios da RD, resultando em vantagem indevida ou benefício financeiro para si, membro familiar ou amigo próximo.
- **Ética empresarial:** é o conjunto de princípios, valores e padrões que regula o comportamento das atividades da empresa do ponto de vista moral da sociedade.
- **Relacionamento íntimo:** aquele onde se estabelece uma ligação profunda, uma conexão com alguém de natureza pessoal, como namoro, casamento e outros tipos de união.

## 5. DIRETRIZES

## 5.1. CONCEITOS DE CONFLITOS DE INTERESSES

### a. Entendimento sobre o tema

- Qualquer influência, interesse ou relacionamento que, direta ou indiretamente, possa ser considerado, qualquer que seja seu resultado, como sendo incompatível com uma conduta íntegra e objetiva.
- Qualquer circunstância em que indivíduo ou entidade atue em mais de uma capacidade ou relacionamento, podendo causar ou causando perda ou prejuízo efetivo à RD.
- Assumir estratégias financeiras ou comerciais em descompasso com as boas práticas de gestão que coloquem em risco resultados sustentáveis, a perenidade e à reputação da RD.
- Utilizar, em benefício próprio, informações privilegiadas.
- Contratar pessoas para cargos de direção que não estejam alinhadas com os valores, os propósitos e as estratégias da RD.

### b. Prejuízos

O conflito de interesses causa prejuízos à Companhia, aos envolvidos e à sociedade, dado que:

- Colocam em risco a reputação da RD ou podem lhe causar perdas financeiras;
- Prejudicam pessoas e empresas;
- Comprometem o desempenho profissional;
- Diminuem a credibilidade dos envolvidos, dando margem a suspeitas sobre a lisura de sua conduta.

## 5.2. MODALIDADES

### a. Situações de conflito de interesses

Surgem quando a capacidade de decidir com imparcialidade e de agir com responsabilidade encontram-se efetiva ou potencialmente abaladas, com risco de favorecimento pessoal em detrimento dos interesses da RD.

Os conflitos de interesses podem dar-se de forma real, potencial ou aparente.

- Real: uma situação em que existe, de fato, um claro conflito de interesse;
- Potencial: uma situação que pode evoluir e se tornar um conflito de interesse real no futuro;
- Aparente/Percebido: uma situação em que um funcionário deveria agir no melhor interesse da empresa, e não agiu com integridade ou honestidade no cumprimento de sua obrigação.

Qualquer situação de conflito deve ser evitada e declarada no termo disponível para tal (Declaração de Conflito de Interesses – Anexo I), para que seja tratada de forma apropriada pela área de Ética e Compliance, de acordo com os dispositivos desta Política e demais regulamentos da RD.

### b. Conflito de interesses no ambiente de trabalho

O funcionário da RD deve agir de acordo com a cultura da Companhia, com ética e transparência, promover relações de confiança entre todos os envolvidos, e observar a ocorrência de situações de conflito de interesse, como por exemplo:

- Ter como gestor imediato, ou estar sob uma mesma hierarquia de uma pessoa que seja sua parente em até o 3º grau ou com a qual mantenha relacionamento íntimo;
- Pedir emprego a um fornecedor em potencial, para um parente, cônjuge, filhos etc., gerando expectativa de retribuição;

- Pedir ou oferecer qualquer tipo de favorecimento a quem quer que seja;
- Trocar qualquer espécie de favores de interesse pessoal;
- Indicação de um fornecedor com relacionamento pessoal, sem a indicação de Potencial e Real Conflito de Interesse na Declaração (Anexo I).
- Decidir sobre negócios com fornecedores, clientes, competidores, representantes de negócios ou terceiros em geral, quando esses negócios envolverem empresas ou qualquer outro tipo de entidade de sua propriedade ou gestão, ou que pertençam a parentes ou amigos próximos;
- Divulgar ou utilizar indevidamente informações privilegiadas, obtidas durante o exercício do cargo, seja em proveito próprio ou de terceiros;
- Solicitar presentes, brindes, favores ou qualquer vantagem, seja ela profissional ou pessoal, para si, seus parentes, amigos próximos ou terceiros;
- Executar serviços ou trabalhos internos ou externos, remunerados ou não, alheios aos determinados pela RD, que possam caracterizar concorrência ou conflito com as atividades e negócios da Companhia;
- Prática de comercialização de qualquer atividade ou de prestação de serviços nas dependências da RD ou no horário de trabalho (Exemplo: venda de serviços ou produtos como vendedor autônomo, como itens cosméticos, alimentícios e outros);
- Utilizar de posição hierárquica ou influência na empresa para supervisionar, beneficiar ou propiciar vantagem indevida na contratação de pessoas e/ou familiares, em atividades externas e não relacionadas com a empresa;
- Quando tiver um investimento financeiro pessoal em um cliente, fornecedor, concorrente ou outra empresa relacionada e sua posição na empresa lhe permite favorecer e influenciar o desempenho dessas empresas;
- Usar qualquer material da empresa;
- Ter participação de cônjuge ou companheiro(a) ou descendentes diretos em empreendimentos concorrentes;
- Beneficiar ou favorecer irregularmente terceiros, fornecedores e prestadores de serviços direta ou indiretamente;
- Manter relacionamento pessoal com fornecedores, prestadores de serviços e clientes a ponto de colocar em dúvida sua isenção como funcionário/representante da RD.
- Oferecer, prometer, aceitar, dar ou oferecer valores, abatimentos, empréstimos, descontos, vantagens, favores, gratificações ou comissões a funcionários públicos ou privados, agentes, consultores, ou outras pessoas, com o objetivo de influenciar uma decisão ou o cumprimento de uma obrigação, serviço ou informação, às escondidas.
- Ter parentesco de 1º, 2º e 3º grau por consanguinidade e afinidade (pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avó(ô), neto(a), tio(a), sobrinho(a), bisneto(a), bisavó(ô), primo(a), sogro(a), genro, nora, padrasto, madrastra, enteado(a), cunhado(a), concunhado(a), marido, esposa, convivente e união estável e outros, dentro da mesma liderança imediata ou quando houver relação de parentesco com próprio gestor imediato.
- Quando o funcionário decidir se candidatar a cargos políticos e deixar de informar o gestor imediato e à área de Ética e Compliance.

**c. Conflito de Interesses na indicação e contratação de funcionários**

É permitida a relação de parentesco, amigo próximo e vínculo afetivo entre funcionários desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica direta, influência e gestão entre os envolvidos. Os funcionários com relação de parentesco, amizade íntima e vínculo afetivo devem comunicar tal situação para sua liderança direta e para as áreas de Gente, Cultura e Sustentabilidade e Ética e Compliance, e assinar a Declaração de Conflito de Interesses (Anexo I).

### Indicação:

Qualquer funcionário pode indicar potenciais pessoas de seu ciclo de relacionamento, inclusive aquelas com quem tenham parentesco ou algum vínculo afetivo para processos seletivos na RD, respeitando as seguintes premissas:

- Deixar claro o seu relacionamento com a pessoa indicada, informando previamente ao líder imediato, as áreas de Gente, Cultura e Sustentabilidade e Ética e Compliance.
- Agir de forma isenta e abster-se de participar do processo de seleção, contratação ou promoção.
- Que não seja para ocupar posição dentro da mesma estrutura hierárquica direta de quem indicou ou que tenha gestor com potencial conflito de interesses.
- Seguir as premissas abaixo:
  - ✓ **Não configura conflito de interesses, logo, é permitida a prática dos atos a seguir:**  
O candidato a ser contratado que tenha parentes, amigos e relacionamentos afetivos com funcionários da RD ou, ainda, que tenha qualquer um desses agentes trabalhando para concorrentes, PODERÁ trabalhar na RaiaDrogasil, desde que:

É PERMITIDO	
<b>Lojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O candidato seja designado para uma loja diferente daquela loja de quem o indicou.</li> <li>• O candidato seja designado para uma loja onde o Gerente da loja não tenha potencial conflito de interesses com o candidato.</li> <li>• O candidato seja designado para uma loja onde o Gerente Regional não tenha potencial conflito de interesses com o candidato.</li> </ul>
<b>Matriz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O candidato seja designado para uma área onde a Gerência imediata seja diferente de quem o indicou e que o referido gestor não tenha potencial conflito de interesses com o candidato.</li> </ul>
<b>CDs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O candidato seja designado para uma área dentro CD onde a Liderança imediata seja distinta daquela de quem o indicou e que o referido Gestor não tenha potencial conflito de interesses com o candidato.</li> </ul>

- ✓ **Configura conflito de interesses, logo, não é permitida prática dos seguintes atos:**  
O candidato a ser contratado que tenha parentes, amigos próximos e relacionamentos afetivos com funcionários da RD ou, ainda, que tenha qualquer um desses agentes trabalhando para concorrentes, NÃO PODERÁ trabalhar na RaiaDrogasil, se:

É VEDADO
----------

<b>Lojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualquer um dos agentes configurados trabalhem na mesma loja;</li> <li>Qualquer um dos agentes configurados trabalhem sob a mesma Gerência imediata (Gerente de loja).</li> <li>Qualquer um dos agentes configurados trabalhem sob a mesma hierarquia do Gerente Regional.</li> </ul>
<b>Matriz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualquer um dos agentes configurados trabalhem na mesma área ou sob a mesma Gerência imediata.</li> </ul>
<b>CDs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualquer um dos agentes configurados trabalhem sob a hierarquia do mesmo Gestor imediato.</li> </ul>

**d. Conflito de Interesses na indicação e contratação de Fornecedores e Prestadores de Serviço**

Os funcionários da RD devem abster de participar de quaisquer negociações, aprovação ou gestão de fornecedores e prestadores de serviços em situações, ainda que potenciais, de Conflito de Interesses. Antes de qualquer indicação e/ou contratação de fornecedores e/ou prestadores de serviços, o funcionário deve consultar políticas correlatas, o Código da Gente e demais regulamentos internos. Para fins desta política, considera-se que há um potencial Conflito de Interesses, nas seguintes situações, sem esgotar:

- **Na indicação**

- Fornecerem bens ou serviços especificamente para sua área, sem prejuízo de outras áreas, quando tiver relação de parentesco, amigo próximo ou vínculo afetivo, ou ser proprietário, sócio ou influência na administração, ou que possa gerar vantagens e favorecimentos indevidos.
- Tenham má reputação, que não adotem Programa de Integridade Corporativo sólido, destinado à prevenção e ao combate de atos ilícitos ou antiéticos.
- Tenham envolvimento com corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, cartel, financiamento ao terrorismo, tráfico de influência e relações indevidas com agentes públicos, desrespeito aos direitos humanos e à adversidade, permitam assédio moral ou sexual, trabalho infantil, forçado ou escravo, descumprindo a Legislação em geral (trabalhista, LGPD, criminal, cível, consumerista, *Compliance*, ambiental, saúde e segurança no trabalho, etc.)

- **Na contratação**

- A RD entende que na fase de contratação todos os potenciais Conflitos de Interesses tenham sido mitigados, que as áreas pertinentes tenham participado das análises de riscos (*due diligence* e auditorias), elaboração de contratos e formalização de documentos.
- Os pagamentos realizados a terceiros que atuam como intermediários (advogados, contadores, despachantes, consultores e outros), assim como a Administração Pública e seus Agentes, devem estar especificados em contrato de prestação de serviço e ser devidamente contabilizados, para não configurar potencial conflito de interesse.

**e. Relação com Concorrentes**

Na relação entre concorrentes e quaisquer participantes do mercado, constitui conflito de interesses, quando:

- Houver prática ou participação, direta ou indiretamente, em atos contra a ordem econômica, liberdade de iniciativa, livre concorrência, formação de cartel, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico, tais como: limitar, falsear

ou usar de formas que prejudiquem a livre concorrência ou a livre iniciativa; dominar mercado relevante de bens e serviços; aumentar arbitrariamente os lucros e exercer de forma abusiva posição dominante no mercado.

- (ii) Não documentar, com transparência e precisão, fontes de informações a respeito das decisões estratégicas empresariais da RD, bem como as comunicações e correspondências da RaiaDrogasil e sua controlada com os concorrentes.
- (iii) Houver discriminação injustificada de preços, de fornecedores ou de consumidores; bloqueio de fontes de insumos ou de canais de distribuição; fechamento de mercado; recusa de contratação ou encerramento de relação contratual de forma não justificada; intercâmbio de informações entre concorrentes.
- (iv) O relacionamento da RD e sua controlada não tenha como finalidade exclusiva o desenvolvimento do setor e do mercado.
- (v) Adotar ou incentivar tabelamento de preço, mesmo que de forma indicativa ou sugestiva, inclusive quando relacionada a pagamento de comissões de agentes atuantes em outros elos da cadeia produtiva, boicote a fornecedores ou clientes, exclusão de concorrente, fornecedor ou cliente e interações com parceiros de negócios sem a observância da livre concorrência.

**f. Conflito de Interesses com Associações de Classe**

Na relação entre Administradores e funcionários da RD com federações, sindicatos, confederações, entre outros, constitui conflito de interesses, quando:

- (i) Houver a participação em reuniões não precedidas de convocação que não tenham uma pauta clara e relevante;
- (ii) A conduta não for pautada pela imparcialidade e pela transparência na condução dos assuntos, os devem ser transcritos, na sua integralidade, em ata.
- (iii) Participar de qualquer assunto junto a associações de classe que adotem iniciativas que ferem os elos da cadeia produtiva, que apoiam boicote e exclusão a fornecedores ou clientes.
- (iv) Participar de decisões sobre quaisquer assuntos que ferem os interesses da RD e sua coligada.

**g. Conflito de Interesses com Entes / Agentes Públicos**

O funcionário que tem parentesco, amigo próximo ou vínculo pessoal com Agentes Públicos com poder decisório no âmbito de negócios da RD e coligada, deve declarar esse eventual conflito de interesses, de acordo com esta política e com a Política de Anticorrupção, Antifraude e Relacionamento com Entes/Órgãos Públicos, bem como demais regulamentos internos.

**h. Conflito de Interesses com Partes Relacionadas**

Quando um membro do Pessoal-chave da Administração da RaiaDrogasil ou de sua controlada tiver que deliberar em uma operação com interesse conflitante com os da RD e coligada, tem o dever ético de comunicar imediatamente seu impedimento, abster-se de votar nesse assunto e consignar, em ata, a natureza e extensão do seu interesse, conforme Política de Partes Relacionadas.

**i. Conflito de Interesses com Atividades Profissionais Externas**

O funcionário pode desempenhar outras atividades profissionais, remuneradas ou não, fora do horário de trabalho da RD, desde que estas atividades não conflitem com os negócios e interesses da RaiaDrogasil ou suas afiliadas, e não prejudiquem o desempenho de suas funções.

**j. Disposição de Conflitos de Interesses**

Sempre que for percebido, ou em caso de envolvimento em situação de conflito de interesses, o funcionário deve:

- Informar ao seu gestor imediato e declarar seu envolvimento ou relacionamento pessoal ou comercial identificado, na Declaração de Conflito de Interesse (anexo 1) e encaminhar para a área de Ética e Compliance.
- O administrador com poder de recomendar ou decidir sobre assuntos discutidos em uma reunião, que tenha potencial conflito de interesse sobre o assunto em discussão, deve abster-se de votar a respeito, registrar em ata acerca da situação de conflito, além de preencher o documento oficial de Declaração de Conflito de Interesses (Anexo I), se ainda não o fez, ou que tenha itens novos a serem acrescentados e, por fim, encaminhar a Declaração atualizada para a área de Ética e Compliance.
- Comunicar imediatamente à área de Ética e Compliance, aquele que tiver conhecimento de um Administrador ou funcionário que tenha um conflito ou potencial conflito de interesse, decorrente de alguma decisão não manifestada.

**k. Declaração de Conflito de Interesses**

O objetivo desta Declaração (Anexo I) é assegurar a imparcialidade nas relações com a RD e suas afiliadas, por meio de suas normas, políticas e procedimentos, cultivando relações de confiança com base na ética e transparência, para construir um ambiente saudável, onde as situações que possam comprometer o interesse de todos, ou influenciar de maneira imprópria, o desempenho da Companhia, serem tratadas, mitigadas e alinhadas ao Código da Gente e ao Programa de Integridade da RD.

Esta Política destaca as situações mais frequentes de transações com conflito de interesses no ambiente de trabalho, no relacionamento com clientes, fornecedores e prestadores de serviços, sejam estes, entes públicos ou privados, e com Partes Relacionadas, sem esgotar, no entanto, todas as situações que possam surgir a qualquer tempo.

**6. CANAL CONVERSA ÉTICA**

A RaiaDrogasil disponibiliza o Canal Conversa Ética como ferramenta para formalizar denúncias de condutas antiéticas e/ou atos que violem as políticas da RD, a Legislação e o Código da Gente, e estará disponível ininterruptamente 24 horas por dia.

Diante de qualquer situação que configure as referidas violações, o colaborador, fornecedor, parceiro, prestador de serviço, clientes e outros poderão registrar os fatos através dos seguintes meios de comunicação:

**Site:** [www.conversaetica.com.br](http://www.conversaetica.com.br)

**E-mail:** [contato@conversaetica.com.br](mailto:contato@conversaetica.com.br)


**Telefone:** 0800 778 9009

O Canal é sigiloso e independente, apoiado por uma empresa terceira que recebe as denúncias, garante o anonimato e o sigilo das informações. O funcionário que realizar uma denúncia não sofrerá qualquer tipo de ameaça, intimidação ou retaliação.

**7. RESPONSABILIDADES**

- Toda a Companhia:** cabe a todos os funcionários e Administradores da RD conhecerem, seguirem e disseminarem o conteúdo dessa política, bem como as demais políticas a ela relacionadas como o Código da Gente.



	<b>Título:</b> Política de Conflito de Interesses	<b>Código:</b>	<b>PRD – POL001</b>
		<b>Páginas:</b>	<b>9 / 9</b>

- b. Existência de Conflito de Interesse:** os funcionários e administradores devem declarar eventual conflito no documento oficial da RaiaDrogasil (Declaração de Conflito de Interesse), e não poderão participar de decisões futuras que versem sobre o tema.
- c. Canal Conversa Ética:** recebe e averigua as denúncias relacionadas a condutas antiéticas, aos instrumentos internos da RD e Legislações.
- d. Jurídico e Gente e Cultura:** nos casos de descumprimentos das disposições aqui previstas, aplicar as sanções cabíveis nas esferas cíveis, trabalhistas e administrativas, sem prejuízo das demais medidas disciplinares corporativas.

## 8. AUTORIDADE

Ato / Motivo	Responsável	Aprovação
Elaboração da Política de Conflito de Interesses	Jurídico e Ética Compliance	Conselho de Administração

## 9. REGISTRO

Número da versão	Data da criação / modificação	Data da aprovação	Acesso	Manutenção e atualização	Armazenamento
001	01/08/2018	26/10/2018	Corporativo	Jurídico e Ética Compliance	Conexão RD
002	21/10/2020	30/03/2021	Corporativo	Jurídico e Ética Compliance	Conexão RD