

POLÍTICA DE CONFORMIDADE ANTITRUSTE

É política do **Grupo PHOENIX**, manter o mais alto nível de padrões profissionais e éticos na condução de seus negócios no Brasil, assim como nos demais países em que o **Grupo PHOENIX** atua. O Grupo preza por sua reputação de integridade, honestidade e altos padrões éticos. O **Grupo PHOENIX** exige que todo o seu pessoal atue de forma legítima e ética nas operações do Grupo.

Os altos padrões só podem ser alcançados e mantidos por meio da atenção dada às ações e condutas dos Funcionários do **Grupo PHOENIX** (o “Funcionário”). Tais ações e condutas são fatores importantes na avaliação da competência e discernimento de um Funcionário, bem como um elemento importante para sua promoção. Da mesma forma, o desrespeito pelos princípios e orientações dessa Política de Conformidade Antitruste (a “Política”) constituirá motivo para ações disciplinares adequadas, incluindo o desligamento do Funcionário.

O objetivo dessa Política é fornecer orientação e treinamento para todos os Funcionários, sobre questões legais e regulamentares específicas, responder a perguntas de qualquer Funcionário sobre práticas comerciais adequadas, conduzir e analisar os fatos da devida diligência e investigar quaisquer alegações de possível impropriedade em relação ao Direito da Concorrência (ou Antitruste).

Para implementar a Política de forma eficaz, é necessário que cada pessoa em nosso Grupo assume o compromisso pessoal de seguir as diretrizes e procedimentos aqui estabelecidos e garantir que nossos agentes, consultores e subcontratados, que representarão as empresas do **Grupo PHOENIX** em eventuais contatos com concorrentes e outros agentes da indústria, bem como seus funcionários, entendam e atendam a esses requisitos. Apesar de não esperar que todos os Funcionários se tornem *experts* em relação às leis aplicadas aos nossos negócios, esperamos que cada Funcionário adote os padrões éticos do **Grupo PHOENIX** estabelecidos nas Políticas e esteja consciente das leis brasileiras que se aplicam ao nosso negócio. Por outro lado, exigimos que cada Funcionário procure orientação do Departamento Jurídico sempre que houver incerteza em relação a essas leis ou padrões éticos. Desvios dos padrões do **Grupo PHOENIX** não serão tolerados. Cada Funcionário deve informar prontamente todas as atividades que acredita que ser uma violação da Política do Grupo ou de qualquer lei aplicável.

Os procedimentos de conformidade descritos neste documento destinam-se a fornecer aos Funcionários uma orientação mais detalhada sobre as questões de conformidade mais suscetíveis de surgir, dada a natureza do negócio.

Em um esforço para operar de acordo com as leis e regulamentos relevantes, a Companhia implementou no Brasil o Comitê de Ética, composto por Diretores Estatutários do **Grupo PHOENIX**, além de membros da área Jurídica e Gente e Gestão, indicados pela Presidência e Vice-Presidência. Além disso, a empresa conta com um Programa de Conformidade Anticorrupção (o “Programa”) para controlar iniciativas internacionais. O **Grupo PHOENIX** tem estabelecido para o cargo de *Vice President General Counsel* a atribuição de *Chief Compliance Officer (“CCO”)*, que seguirá as diretrizes do Conselho de Administração para implementação e monitoramento do Programa.

Embora o **Grupo PHOENIX** faça todos os esforços para fornecer informações de conformidade a todos os Funcionários e para responder a todas as questões, nenhum programa educacional e de treinamento, por mais abrangente que seja, pode antecipar todas as situações que possam apresentar problemas de conformidade. A responsabilidade pelo cumprimento do Programa, INCLUINDO O DEVER DE PROCURAR ORIENTAÇÃO QUANDO EM DÚVIDA E RELATAR VIOLAÇÕES POTENCIAIS, recai sobre cada Funcionário.

Estamos certos que a apresentação pública dessa Política de Conformidade Antitruste, associada às ações que vimos adotando na governança das empresas do **Grupo PHOENIX**, vêm confirmar a estratégia e o compromisso do Grupo em consolidar sua participação no mercado brasileiro como uma Companhia ética, íntegra, focada em contribuir com o desenvolvimento do país na área de infraestrutura de telecomunicações.

Maurício Giusti
Chief Executive Officer

SUMÁRIO

I.	Introdução	4
II.	Contexto da Defesa da Concorrência	4
III.	Penalidades resultantes de violações às Leis Antitruste	4
IV.	Política do Grupo PHOENIX	5
A.	Cartel	5
B.	Preço predatório	8
C.	Venda Casada	9
D.	Discriminação	9
E.	Controle de estruturas – fusões, aquisições e contratos	10
V.	Comunicações	11
VI.	Participação dos Funcionários e Obrigação de Reportar	14
VII.	Treinamento	15
VIII.	Conclusão	15

I. Introdução

A Phoenix Tower Participações S.A., incluindo suas subsidiárias, coligadas, afiliadas, investidas, que já existam e/ou porventura venham existir ou pertencer a esta, estão comprometidas em manter o maior padrão ético possível e estar de acordo com todas as leis aplicáveis. Nossa reputação de integridade e excelência requer a maior consideração para se chegar a esse alto padrão. O **Grupo PHOENIX** apoia a livre iniciativa e a livre competição e atua de forma justa e ética, seguindo os termos da legislação de concorrência aplicável. Para isso, vem aprimorando seus procedimentos, a fim de garantir que a conduta de todos os seus funcionários, dirigentes e diretores esteja em conformidade com a legislação vigente, incluindo a Lei de Defesa da Concorrência (Lei 12.529/2011).

A Política de Conformidade Antitruste (a “Política”) fornece diretrizes e orientações para que sejam enfrentadas questões relacionadas a temas de defesa da concorrência e manutenção da ordem econômica e é muito importante para a manutenção da integridade e dos altos padrões éticos adotados pelo Grupo. Além de nunca se envolver em conduta imprópria, indivíduos e instituições associadas com o **Grupo PHOENIX** devem sempre evitar qualquer situação que possa ser interpretada como indício de conduta inadequada sob o ponto de vista antitruste.

II. Contexto da Defesa da Concorrência

Os últimos 20 anos foram marcados por um grande esforço das autoridades brasileiras para implementar uma política de concorrência, sincronizando as forças do mercado com os interesses da coletividade e aplicando severas sanções por sua violação.

O Brasil é um dos diversos países cuja Constituição insere a livre iniciativa e a livre concorrência entre os princípios gerais que comandam a atividade econômica, o que significa dizer que o exercício da concorrência é fator essencial na determinação dos preços de bens e serviços e que a lei deverá estar apta a proteger o funcionamento do mercado, combatendo as práticas que possam impedir, limitar ou distorcer a concorrência dos mercados.

Infrações concorrenciais podem trazer sérios prejuízos ao **Grupo PHOENIX** e a seus Funcionários. O Grupo não permite que seus Funcionários incorram em qualquer prática anticompetitiva em nome do Grupo, sendo que a legislação em vigor e as diretrizes aqui estabelecidas devem ser respeitadas.

III. Penalidades resultantes de violações às Leis Antitruste

Uma infração à lei concorrencial brasileira pode trazer sérios prejuízos ao **Grupo PHOENIX** e a seus Funcionários. A legislação brasileira prevê elevadas multas a serem pagas pelas empresas, além de valores também expressivos a serem desembolsados pelas pessoas físicas (Funcionários) que praticarem tais infrações.

- Empresa: multa de 0,1% a 20% do valor do faturamento bruto da empresa, grupo ou

conglomerado;

- Pessoa física administrador: multa de 1% a 20% daquela aplicada à empresa;
- Outras pessoas físicas: multa entre R\$50.000,00 e R\$2.000.000.000,00;
- Cartel também é crime e pode resultar em reclusão de 2 a 5 anos ou multa para as pessoas físicas.

Além das multas, há diversos prejuízos para a Empresa e as pessoas físicas, como:

- Indenizações civis;
- Prejuízos de imagem;
- Publicidade contrária;
- Consequências pessoais; e
- Desperdício de tempo e esforços da empresa para condução de um processo.

IV. Política do Grupo PHOENIX

A. Cartel

Cartéis são acordos celebrados entre concorrentes para combinar preços, condições de pagamento, divisões de mercado, territorial ou de clientes, dentre outras variáveis competitivas. Trata-se de conduta horizontal, por envolver agentes econômicos que atuam no mesmo mercado, ou seja, agentes que estão em direta relação de concorrência, como as empresas do **Grupo PHOENIX** e outras empresas de *sharing*.

Associações de classe também podem auxiliar ou instigar a formação de cartel, sendo que a lei brasileira também pune quem o instiga, provoca, incentiva. O **Grupo PHOENIX** também pode ser punido caso incentive ou participe de alguma forma de infrações praticadas por concorrentes em mercados conexos.

(i) Cartel hardcore

O cartel *hardcore*, também chamado de cartel clássico, é aquele em que há interação recorrente e duradoura entre os competidores. É uma conduta de fácil compreensão, a mais comum e facilmente identificada pelas autoridades, ao verificar-se contatos diretos entre concorrentes para:

- Aumento ou fixação dos preços.
- Limitação da oferta de produtos.
- Alocação/divisão de clientes.
- Coordenação na definição de estratégias comerciais.
- Qualquer atividade que resulte em prejuízo ao ambiente concorrencial.

Esta Política proíbe qualquer tipo de acordo entre concorrentes, sendo que nenhum Funcionário do Grupo deve participar de qualquer tipo de conluio ou combinação com

concorrentes. Ao lidar com um concorrente:

- Recuse trocar informação confidencial com concorrentes. Recuse participar de conversas/ ligações/reuniões com esse propósito;
- Tome decisões independentes, sem levar em consideração o interesse de concorrentes;
- Antes de participar de qualquer reunião com fornecedores e/ou concorrentes, solicite e verifique a pauta da reunião;
- Solicite que cada reunião com fornecedores e/ou concorrentes seja reduzida a termo e que a sua pauta seja assinada por todas as pessoas presentes;
- No caso de algum assunto ilegal surgir durante alguma conversa com concorrente e/ou fornecedores, faça constar na ata a sua retirada da reunião ou garanta algum registro de que você interrompeu o assunto imediatamente. Não fique em silêncio;
- Seja sempre claro e específico em suas declarações, principalmente ao telefone, deixando sempre contextualizada as suas afirmações;
- Não acorde ou discuta preços (ou descontos), alocação de consumidores/clientes, divisão de territórios e outras condições/informações comerciais com concorrentes;
- Não faça acordo para impedir ou boicotar determinados clientes ou concorrentes;
- Evite contatos com concorrentes. Porém, caso não seja possível evitar, não utilize vocabulário que possa ser mal interpretado ou distorcido; e
- Discuta com o Departamento Jurídico caso haja qualquer situação duvidosa.

(ii) Cartel em licitação

Os cartéis em licitação são igualmente combatidos. Os Funcionários que representam o **Grupo PHOENIX** em certames licitatórios devem observar as seguintes diretrizes:

- Adote procedimentos transparentes;
- Garanta que as decisões do Grupo sejam tomadas de maneira independente dos demais competidores, inclusive representantes e terceiros que atuem em nome do Grupo;
- Não troque com concorrentes informações sobre propostas, níveis de preços, estratégias comerciais;
- Não combine a participação em certames licitatórios; e
- Discuta com o Departamento Jurídico caso haja qualquer situação duvidosa.

(iii) Troca de informações sensíveis

A maioria das pessoas tem a falsa impressão de que são puníveis apenas aqueles cartéis em que há clara combinação para uma determinada ação (aumento de preços, por exemplo). A mera troca de informações sensíveis entre concorrentes (sem qualquer garantia de que o efetivo alinhamento/acordo será adotado), também é uma infração concorrencial.

Os cuidados a seguir devem ser observados em atividades que possam envolver a troca de informações sensíveis com concorrentes:

- São consideradas informações sensíveis: informações relacionadas ao negócio, tais

como preços, custos, produção, clientes e fornecedores, volumes, capacidade e estratégias comerciais.

- Discuta apenas questões estritamente necessárias ao funcionamento de *joint ventures* ou outras parcerias com concorrentes.
- Reuniões gerenciais devem ter pauta pré-definida e ser registradas em ata assinada por todos os participantes.
- Informações operacionais necessárias ao funcionamento de parcerias ou *joint ventures* devem ser disponibilizadas de forma agregada.
- Devolva informações recebidas indevidamente, apague-as e informe ao remetente. Arquive o e-mail informando que a mensagem foi deletada e comunique o Departamento Jurídico.
- Assine termos de confidencialidade (*non disclosure agreements*) quando estiver negociando com concorrentes.

Os cuidados a seguir devem ser observados no relacionamento com clientes e fornecedores:

- Informações sobre preços devem ser compartilhadas por Funcionários do **Grupo PHOENIX** somente com seus representantes e terceiros que atuem em nome do Grupo, de forma individual, desde que este compartilhamento seja necessário para o desempenho de suas atividades.
- O representante e terceiro que atue em nome do Grupo não pode compartilhar as informações do Grupo com concorrentes da empresa.
- Informações sobre propostas devem ser compartilhadas somente com a entidade que promove a licitação, de forma individual.
- Ainda que a entidade solicite a divulgação de informações sobre propostas, níveis de preços, estratégias comerciais ou qualquer outra informação concorrencialmente sensível na presença de outros concorrentes, tais informações somente devem ser enviadas diretamente à autoridade, de forma confidencial e individual.

(iv) Associações ou entidades de classe

Entidades de classe ou associações são ambientes sensíveis, pois reúnem concorrentes em um mesmo ambiente, que podem se aproveitar da ocasião para extrapolar discussões legítimas e compartilhar informações concorrencialmente sensíveis, tais como:

- Preços efetivamente praticados ou estimados;
- Custos, produção, clientes e fornecedores;
- Termos e condições comerciais;
- Orientações sobre descontos, promoções ou abatimentos;
- Informações confidenciais;
- Estratégias da empresa;
- Lançamento ou alocação de produtos.

Ao participar de reuniões no âmbito de associações ou entidades de classe, as seguintes

regras devem ser observadas:

- O que não fazer:
 - Não compartilhe informações sobre preços (ou descontos), vendas, produção e outras condições/informações comerciais suas ou de seus clientes e/ou fornecedores;
 - Não compartilhe informações sobre participação em licitações ou sobre o oferecimento de propostas;
 - Não troque, forneça ou mesmo peça informações comerciais de concorrentes;
 - Não fique em silêncio caso algum assunto ilegal venha a ser discutido entre os participantes (neste caso, o melhor é interromper e orientar aos participantes que o tema não deve ser levado adiante);
 - Não utilize vocabulário que possa ser mal interpretado ou distorcido;
 - Não oriente, incentive ou concorde, ainda que tacitamente, com tabelamento de preços, boicote a fornecedores e clientes ou exclusão a concorrente, fornecedor ou cliente.

- O que deve fazer:
 - Antes de participar de qualquer reunião com a presença de concorrentes, solicite e verifique a pauta da reunião;
 - Solicite que cada reunião com a presença de concorrentes seja reduzida a termo e que a sua ata seja assinada por todas as pessoas presentes;
 - Arquive pautas e atas de reunião junto ao Departamento Jurídico;
 - No caso de algum assunto ilegal surgir, interrompa a reunião imediatamente e oriente que o assunto não deve ser levado adiante e peça para que tal colocação conste em ata;
 - Seja sempre claro e específico em suas declarações, principalmente ao telefone, deixando sempre contextualizadas as suas afirmações.

B. Preço predatório

É a prática deliberada de preços abaixo do custo variável médio, visando eliminar concorrentes para, em momento posterior, poder praticar preços e lucros mais próximos do nível monopolista. Apenas haverá preço predatório caso a prática acarrete danos ou exclusão de um ou mais concorrentes do mercado. Mesmo que a empresa predadora não consiga elevar os preços, em razão das condições estruturais do mercado, a exclusão de uma empresa do mercado, ou a imposição de perdas extraordinárias aos concorrentes, mediante a fixação de preços abaixo do custo, limita a concorrência e prejudica a livre iniciativa.

As diretrizes de precificação do **Grupo PHOENIX** devem seguir os seguintes critérios:

- Os preços dos serviços a serem prestados devem ter alguma justificativa razoável, quando for abaixo dos custos;
- Promoções e descontos esporádicos para evitar ou corrigir algum prejuízo potencial

superior àquele que decorreria da prática do preço abaixo do custo também podem ser aplicados;

- Para ser considerado lícito, o desconto não deve ser dado em base discricionária. Deve ser claro, transparente, e baseado em critérios objetivos; e
- Em mercados nos quais o **Grupo PHOENIX** não tem participação significativa, ela poderá praticar, temporariamente, preços abaixo do custo para atrair consumidores.

C. Venda Casada

Haverá conduta ilícita de venda casada quando:

- A compra do produto principal está efetivamente condicionada à compra do outro produto;
- Os serviços vendidos conjuntamente são distintos e podem ser prestados de forma separada;
- O vendedor tem poder de mercado (no do serviço “principal”); e
- Uma parcela substancial do mercado do produto acessório é afetada.

Os principais efeitos anticompetitivos da imposição, para venda de um produto ou serviço, da aquisição de produto ou serviço diverso (ou compromisso de não adquirir o produto de outro fornecedor) estão relacionados à “*alavancagem*” de poder de mercado de um produto para outro (do produto que se deseja adquirir para o produto cuja aquisição é imposta). Também pode ocorrer a elevação abusiva dos preços em detrimento dos adquirentes e consumidores e o fechamento do mercado a jusante (distribuição) para concorrentes efetivos ou potenciais (especialmente em relação ao produto cuja aquisição é imposta).

Apenas poderá ser realizada a venda de dois serviços e/ou produtos do **Grupo PHOENIX** quando a venda casada apresentar significativa economia de escopo na produção, ou quando são produtos complementares e a aquisição conjunta representa um benefício à Operadora de telefonia.

D. Discriminação

A discriminação de preços ocorre quando o produtor utiliza seu poder de mercado para fixar preços diferentes para o mesmo produto ou serviço, discriminando entre clientes, individualmente ou em grupos.

A discriminação não é intrinsecamente anticompetitiva, na medida em que, embora aumentando os lucros do produtor, pode não restringir o volume de negócios no mercado. É, normalmente, lícita quando reflete a existência de categorias de consumidores com níveis muito diferenciados de consumo, sendo que, diante de elevadas economias de escala, torna-se em geral eficiente cobrar menos de consumidores de volumes maiores.

Outro exemplo de discriminação de preços que pode ser lícita ocorre quando o custo marginal de fornecimento de um produto aumenta significativamente em certos intervalos de tempo (“períodos de pico”) e o estabelecimento de preços diferenciados constitui prática eficiente.

De qualquer maneira, há riscos concorrenciais quando:

- Ao adotar condições desiguais para prestações equivalentes, coloca concorrentes em desvantagem na concorrência entre si; e
- A discriminação de preços pode indicar existência de outras condutas anticoncorrenciais, como recusa de venda, venda casada, ou abuso de posição dominante.

Em relação às Operadoras de Telefonia de um mesmo mercado geográfico, a discriminação de preços entre elas deve atender a critérios objetivos – genericamente, o preço deve ter relação direta com os custos/ eficiências relacionadas a cada uma delas especificamente (por exemplo, risco de inadimplência, prazo e forma de pagamento, que podem ser contabilizados e embutidos no preço);

Se as Operadoras atuam em mercados distintos, ou seja, não são concorrentes diretos entre si, é possível cobrar preços diferentes. Em outras palavras, é possível estabelecer um preço específico para cada categoria de cliente.

Casos excepcionais, nos quais seja autorizada a prática de descontos diferenciados, devem ser documentados e arquivados no Departamento Jurídico, para que sua razão possa ser lembrada no futuro.

E. Controle de estruturas – fusões, aquisições e contratos

(i) Atos de concentração

O controle de estruturas é feito pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (“CADE”) por meio da análise dos chamados Atos de Concentração Econômica.

De acordo com o artigo 90 da Lei nº 12.529/2011, os atos de concentração são:

- Fusões de duas ou mais empresas anteriormente independentes;
- Aquisições de controle ou de partes de uma ou mais empresas por outras;
- Incorporações de uma ou mais empresas por outras;
- Celebração de contrato associativo, consórcio ou *joint venture* entre duas ou mais empresas.

Apenas não são considerados atos de concentração, para os efeitos legais, os consórcios ou associações destinadas às licitações promovidas pela administração pública direta e indireta e aos contratos delas decorrentes.

Devem ser notificados ao CADE os chamados “contratos associativos”, que são aqueles que preenchem os seguintes requisitos:

- O contrato tem um prazo de 2 anos ou mais¹;
- Estabelece um empreendimento comum para a execução de uma atividade econômica²;
- Estabelece o compartilhamento de riscos e resultados³ da atividade econômica objeto do acordo; e
- As partes são concorrentes no mercado afetado pelo acordo.

O controle dos atos de concentração econômica que devam ser obrigatoriamente submetidos à aprovação do CADE será prévio, o que significa que, até a decisão final sobre o ato de concentração, deverão ser preservadas as condições de concorrência entre as empresas envolvidas. Caso haja a concretização antecipada da operação, ocorrerá a infração concorrencial denominada *gun jumping*.

(ii) Gun Jumping

Nas operações sujeitas ao controle do CADE, os Funcionários não devem:

- Fornecer ou trocar informações estratégicas e concorrencialmente sensíveis com administradores e colaboradores de qualquer outro grupo econômico envolvido.
- Efetuar pagamentos ou iniciar qualquer tipo de integração de equipes, serviços ou produtos, de forma a não antecipar quaisquer efeitos da operação, sem que antes tenha havido a sua aprovação definitiva pelo CADE.

Ocorrências desse tipo podem ser caracterizadas como *gun jumping* e trazer as seguintes implicações:

- Anulação da operação societária almejada;
- Aplicação de multa entre R\$ 60 mil e R\$ 60 milhões;
- Abertura de processo administrativo para apuração de eventual conduta contra a ordem econômica.

V. Comunicações

(i) Que informações não podem faltar em um documento?

- Objetivo: todo documento deve mencionar seu objetivo, para evitar qualquer má interpretação;

¹ Conforme Resolução 17/2016 do CADE. Esta Resolução aplica-se (i) aos contratos assinados a partir de 25 de outubro de 2016 e (ii) a todos os acordos assinados antes dessa data, se sua duração for inferior a 2 anos e, por extensão, atingiu ou ultrapassou 2 anos de duração em ou após 25 de outubro de 2016. (Art. 5º da Resolução 17 e art. 2º, § 3º da Resolução 10).

² Acordos com prazo inferior a 2 anos ou indeterminado (neste caso, se não for um prazo mínimo de 2 anos ou mais) devem ser notificados apenas se o prazo de 2 anos, contados a partir da data de assinatura, for atingido ou superado. A aprovação do CADE é obrigatória para a execução do contrato por 2 anos ou mais.

³ “Atividade econômica” é considerada como a aquisição de produtos ou serviços, independentemente de um propósito lucrativo (neste último caso, se a atividade pudesse ser explorada com fins lucrativos por uma empresa privada, mesmo teoricamente). Além disso, o Tribunal do CADE já esclareceu que não importa se nenhuma empresa explora ou nunca explorou o objeto do contrato (que seria a atividade econômica) como um negócio isolado de outros assuntos relacionados a atividades econômicas com fins lucrativos. Se isso fosse teoricamente possível, seria suficiente para preencher o requisito. Ou seja, não há necessidade de considerar, por exemplo, se essa atividade seria economicamente viável.

- Confidencialidade: documentos com dados confidenciais devem mencionar, em todas as páginas (em rodapé ou cabeçalho) que o documento é confidencial e não pode ser transmitido sem autorização;
- Fonte: todos os dados mencionados em qualquer documento devem citar a fonte. A utilização de fontes públicas é sempre mais aconselhável para dados de mercado;
- Apresentações, gráficos e relatórios: devem sempre informar a fonte onde os dados foram encontrados. Se os valores forem meras estimativas, é importante que isso seja explicado.

(ii) Que cuidados devo tomar com a transmissão de e-mails?

O e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho e não pode ser utilizado para assuntos pessoais e/ou que não sejam relacionados às atividades desempenhadas pelo Funcionário. O e-mail corporativo traz a assinatura da Empresa e por isso deve ser utilizado com cuidado e atenção.

O e-mail é um documento que pode ser facilmente transmitido a terceiros. Isso também pode acontecer com uma carta, mas em menor risco. Por esta razão, se entender que o documento deve ser preservado, evite enviá-lo por e-mail, preferindo o documento em papel. Nunca é demais dizer que se deve preferir enviar documentos em formato pdf. do que em formato Word.

- E-mails devem ser tratados com o mesmo cuidado que qualquer outro documento por escrito. Para evitar problemas, lembre-se, também, de mencionar sempre a fonte da informação transmitida e onde o dado pode ser obtido (determinado site ou relatório);
- Devem estar devidamente identificados e contextualizados. Os e-mails devem indicar para qual finalidade a informação está sendo solicitada/enviada. Por exemplo, deve-se escrever *“em relação ao nosso assunto XYZ, respondendo ao seu e-mail enviado em/..,.”*;
- O teste é simples – será que uma pessoa independente entenderia qual foi a operação, com quem foi feita, quem se beneficiou dela e por quê?
- Cuidado com o Assunto dos e-mails. Tente identificar bem sobre o que está escrevendo;
- Copie menos gente, somente aqueles realmente necessários.
- Quando possível, solicite a confidencialidade, para evitar que o seu e-mail seja enviado a pessoas indevidas.
- E-mails cujo conteúdo não esteja claro ou possa gerar má-interpretação devem ser respondidos com a solicitação de maiores informações sobre o seu conteúdo.
- Caso a resposta demonstre se tratar de conteúdo ilegal ou duvidoso, o e-mail deve ser entregue ao Departamento Jurídico, que dará orientações sobre as providências a serem tomadas.

No caso de e-mails indevidos, os Funcionários são instruídos a enviar uma resposta:

- *“Prezado [...], Não entendi seu e-mail e, dependendo do conteúdo, posso não ser autorizado a recebê-lo em razão de nossa Política de Conformidade Antitruste. Por favor, peça que escreva de maneira mais detalhada a sua solicitação.”*; ou

- *“Prezado [...], em razão de nossa Política de Conformidade Antitruste, não sou autorizado a receber seu e-mail. Esta comunicação será interrompida. Por favor, peço que não me envie mensagens com este conteúdo/solicitação.”.*

No caso de e-mails enviados por engano:

- Caso alguma informação confidencial seja enviada por engano para um destinatário errado, não apagar o e-mail;
- O mesmo e-mail deve ser replicado, informando, na nova mensagem, que ele foi enviado por engano e solicitando que o receptor o apague/desconsidere;
- O e-mail e a resposta devem ser impressos e enviados ao Departamento Jurídico;
- Os Funcionários são instruídos a enviar uma resposta: *“Prezado [...], a mensagem que você acabou de receber do meu e-mail (abaixo) foi enviada por engano. O seu conteúdo, bem como seus anexos, contêm informações estritamente confidenciais, que não podem ser divulgadas, copiadas, distribuídas ou utilizadas de qualquer forma. Neste sentido, peço gentilmente que o apague imediatamente de sua caixa de e-mail ou de qualquer outro lugar em que tenha sido salvo.”.*

(iii) Transmissão de informações do **Grupo PHOENIX** a um concorrente por meio de outra empresa

A transmissão de informações sobre o **Grupo PHOENIX** a um concorrente pode ser, de várias formas, considerada como prática de conluio, o cartel. Entre as possíveis formas, está o envio por meio de outras empresas.

Se alguma informação confidencial sobre o Grupo é encontrada na sede de um de seus concorrentes, esta informação poderá ser questionada e poderá ser muito difícil comprovar que ela foi enviada a uma outra empresa, sem que o objetivo fosse o envio posterior a um concorrente.

Por isso, qualquer informação confidencial enviada a um concorrente deve conter o esclarecimento de que não pode ser divulgada ou transmitida sem a devida autorização do Grupo e que se presta especificamente àquele fim.

(iv) Caso um concorrente peça informações sobre o **Grupo PHOENIX**

Limite-se a enviar apenas o que sabe que ele poderia obter de fontes públicas, como leis, notícias sobre tecnologias (públicas), regras de segurança. Todos os demais casos devem ser cuidadosamente estudados, sendo avaliados pelo Departamento Jurídico.

(v) Acordos de Confidencialidade

Ao assinar um Acordo de Confidencialidade relativo a determinada operação ou transação, as partes estão garantindo que não transmitirão as informações obtidas a outras empresas (que podem ser concorrentes ou não). Com isso, evita-se que concorrentes recebam informações privilegiadas de concorrentes sem que elas façam parte de um projeto específico.

Caso uma autoridade encontre alguma informação sobre um concorrente no **Grupo PHOENIX**, ou sobre o Grupo em algum concorrente, se esta informação fizer parte de algum projeto, será mais fácil comprovar a razão pela qual o Grupo a recebeu ou enviou, se existir um acordo de confidencialidade.

Por isso, sempre que estiver envolvido em algum projeto específico em que for necessário o envio de informações entre concorrentes, com o fim único de realizá-lo, deve-se celebrar o acordo, que descreverá os objetivos da troca de informações.

VI. Participação dos Funcionários e Obrigação de Reportar

A participação dos Funcionários e atitudes em relação às atividades da Política de Conformidade Antitruste serão elementos de avaliações anuais. Como tal, o nível de participação e atitude de um Funcionário em relação à Política afetará as decisões do **Grupo PHOENIX** relativas à remuneração, promoção e manutenção do Funcionário. Se um Funcionário violar a Política ou qualquer lei ou regulamento relacionado à concorrência no decorrer de sua atividade profissional, estará sujeito a sanções do Grupo. Essas sanções incluem, mas não se limitam a, rescisão, suspensão, rebaixamento, redução no salário e repreensão. Além das sanções aplicáveis nos casos de participação direta em um ato ilegal, os Funcionários estarão sujeitos a ações disciplinares do Grupo por não cooperarem na implementação da Política.

Atos ou omissões que sujeitam um Funcionário a ações disciplinares incluem, mas não estão limitadas, ao que segue:

- Falha em denunciar uma violação legal, sendo ela suspeita ou real;
- Falha em realizar ou falsificar qualquer certificação exigida nesta Política;
- Falta de atenção ou diligência na supervisão do pessoal que direta ou indiretamente leva à uma violação das leis; ou
- Realiza retaliação, direta ou indiretamente, a um Funcionário que reporta uma violação.

Cada Funcionário **DEVE** relatar quaisquer violações, suspeitas ou reais (baseadas ou não no conhecimento pessoal), das leis ou regulamentos aplicáveis imediatamente após a descoberta ao Departamento Jurídico. Uma vez que um Funcionário fez um relatório, ele tem a obrigação permanente de atualizar o relatório à medida que tiver acesso a novas informações. Sob nenhuma circunstância, o relatório de tais informações ou possíveis irregularidades se basearão em qualquer ação de retaliação a ser tomada contra qualquer Funcionário que faça o relatório. O relatório pode ser feito em uma das seguintes formas:

- O formulário localizado na intranet do **Grupo PHOENIX** ou website interno, telefonema nos números indicados no website ou para qualquer gerente ou administrador do Grupo; e/ou
- Conforme limites legais, de forma anônima por meio do Canal de Ética – ethics.line@phoenixtower.com.br, ou através do link: <https://contatoseguro.com.br/phoenixtower>.

O **Grupo PHOENIX** tem tolerância zero para retaliação contra qualquer pessoa que faça um relatório razoável e de boa fé de uma violação real ou suspeita de qualquer política do Grupo. No entanto, qualquer pessoa que fizer um relatório pode estar sujeita a ações disciplinares na medida em que viole uma política ou procedimento do Grupo. Fornecer informações imprecisas ou falsas é uma violação das políticas do **Grupo PHOENIX**, e será motivo de ação disciplinar.

Caberá ao *General Counsel*, enquanto CCO, convocar o Comitê e proceder à instauração de Procedimento Averiguatório de descumprimento do Código de Ética e das regras estabelecidas nesta Política. O Comitê irá discutir e deliberar todos os casos de violação e aplicará as devidas penalidades.

VII. Treinamento

Cada Funcionário é obrigado a completar e assinar o Certificado de Conhecimento de Funcionário: Política de Conformidade Antitruste (Anexo 1), atestando que o Funcionário entende a Política e reconhece plenamente o compromisso de cumprir com os seus termos. Cada Certificado assinado é parte do arquivo de pessoal de tal Funcionário. É responsabilidade de cada Gerente garantir que todos os Funcionários sob sua supervisão assinem, anualmente, o Certificado.

É necessário treinamento anual antitruste para todos os Funcionários do **Grupo PHOENIX**. Esse treinamento pode incluir treinamento on-line, baseado em computador. Todos os Funcionários-chave do Grupo são obrigados a participar de treinamento ao vivo promovido anualmente. São considerados Funcionários-chave a Diretoria Executiva do Grupo, o *Chief Compliance Officer*, qualquer pessoa que trabalhe com o *Chief Compliance Officer* em uma atividade de *compliance*.

Para cada sessão de treinamento realizada, o CCO criará e manterá um registro do treinamento que inclui o seguinte: uma descrição da natureza e do propósito do treinamento, o nome da pessoa que conduziu o treinamento, uma lista de participantes e uma cópia dos materiais utilizados. Certificações de treinamento podem ser encontradas no Anexo 2.

VIII. Conclusão

Violação à Lei de Defesa da Concorrência Brasileira e muitas outras leis locais onde o **Grupo PHOENIX** opera resultará em sérias consequências para o Grupo e seus negócios, mas também para os indivíduos envolvidos. As Leis de Defesa da Concorrência preveem sanções criminais, além de multas e outras sanções administrativas e civis. As questões que surgem em relação a essas leis são muito sutis e exigem a aplicação de uma razão e julgamento. Quando se deparar com qualquer situação antiética, o Funcionário deve consultar o CCO e nunca tentar lidar com a situação sem orientação. O **Grupo PHOENIX** é 100% dedicado à conformidade com as Leis Antitruste em todos os níveis de seus negócios e impõe sanções adequadas - incluindo, quando apropriado, a rescisão do contrato de trabalho - por violações a essas Políticas e por não seguir os procedimentos aqui previstos.