

# POLÍTICA DE CONTROLE A POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSE – RESEARCH

Código da política: RE-4

Data da publicação: 08.10.2018

---

## RESUMO

Dispõe sobre os principais conflitos de interesse nas atividades da área de Research do Itaú Unibanco S.A. (Itaú Unibanco).

## 1 OBJETIVO

O Itaú Unibanco, por meio de suas áreas de controle, possui métodos e políticas internas para identificar as circunstâncias que podem gerar situações de conflito de interesse nas atividades da área de Research, incluindo aquelas que envolvem um risco material aos interesses de clientes.

## 2 PÚBLICO-ALVO

Todos os funcionários da área de Research do Itaú Unibanco no Brasil e no exterior deverão ler, observar e respeitar integralmente as normas previstas nesta política setorial.

## 3 REGRAS

### 3.1 Introdução

A presente política define princípios e parâmetros para o estabelecimento e manutenção de relacionamentos comerciais, bem como para a efetivação de negócios, de forma a permitir a identificação e a gestão de conflitos de interesse nas atividades da área de Research, efetivos ou potenciais, e suas possíveis consequências.

Para efetivo funcionamento a atual norma busca alinhamento com a Política Corporativa de Integridade e Ética (HF-5), a Política Corporativa de Segurança da Informação e Cyber Security (SI-39), além de outras normas corporativas, regulamentos e legislação vigentes, e as melhores práticas de mercado nacionais e internacionais.

### 3.2 Princípios de Orientação

Aplicam-se à abordagem do Itaú Unibanco na identificação e gestão de conflitos de interesse nas atividades da área de Research, os princípios de orientação abaixo descritos:

- Cumprir todos os requisitos legais e regulatórios relacionados a conflitos de interesse;
- Manter e operar arranjos organizacionais e administrativos efetivos para identificar e gerenciar conflitos de interesse nas atividades da área de Research, incluindo àqueles que possam resultar da estrutura e das atividades de negócios conduzidas em conjunto com outras áreas do Banco ou outros membros do Itaú Unibanco;
- Reconhecer a importância da ética para gerenciar conflitos de interesse nas atividades da área de Research. Assim, todos os colaboradores têm o dever de estar cientes dos conflitos de interesse e adotar todas as medidas apropriadas para auxiliar na sua identificação e gestão, incluindo a comunicação aos seus gestores e ao Control Room.

### 3.3 Identificação de Conflitos de Interesse

Para fins de identificação de eventuais conflitos de interesse que possam surgir nas atividades da área de Research, existem as seguintes práticas: (i) o analista da área de Research (analista) é obrigado a divulgar suas posições de investimento em papéis de sua cobertura além de possuir restrições para aquisição de valores mobiliários, (ii) o analista é obrigado a divulgar eventuais relacionamentos pessoais que possam causar conflitos de interesse, (iii) os relatórios produzidos são analisados pelo Control Room e, principalmente, comparados com listas de monitoramento para verificar eventual conflito com mandatos concedidos para a área de Banco de Investimentos e (iv) o Control Room é responsável por monitorar mensalmente as gravações dos ramais dos analistas (para tal, o Control Room adota os seguintes critérios de seleção: (i) todas as ligações entre ramais de Research e Banco de Investimentos e (ii) amostra aleatória das ligações entre ramais de Research e telefones externos de clientes; as gravações monitoradas são registradas em planilha Excel (ramal, data e horário), com o respectivo parecer sobre o seu conteúdo.

Na eventualidade de o analista de Research receber informações privilegiadas, por qualquer razão, este deverá informar o ocorrido imediatamente ao Control Room (que também poderá identificar o conflito por meio dos controles descritos nesta política) para eventuais providências, como uma possível inclusão da empresa na Restricted List por tempo a ser definido caso-a-caso, de acordo com a materialidade da informação. Eventuais penalidades serão discutidas conforme definições do item **3.6 Penalidades**.

### 3.4 Gestão de Conflitos de Interesse (Potenciais e Efetivos)

O gerenciamento de conflitos de interesse nas atividades da área de Research inclui os procedimentos a seguir especificados e a adoção de medidas apropriadas conforme descrito nos próximos itens desta seção.

Essa lista não é exaustiva e as medidas e procedimentos abaixo relacionados podem ser combinados para gerenciar conflitos de interesse nas atividades da área de Research, além de ter por objetivo garantir um nível apropriado de independência na resolução de potenciais conflitos.

Se as medidas e procedimentos relacionados, de alguma forma não garantirem razoavelmente a gestão apropriada do conflito de interesse nas atividades da área de Research, o Comitê Executivo deverá adotar medidas e procedimentos alternativos e/ou adicionais para alcançar o referido objetivo.

Caso um conflito de interesse nas atividades da área de Research necessite ser gerenciado nos termos desta política e for abordado em outra política, essa política será considerada parte integrante da política atual sobre conflitos de interesse nas atividades da área de Research para as seções que forem aplicáveis.

#### **3.4.1 Cultura Ética**

Os gestores promovem no Itaú Unibanco uma cultura ética, que destaca aos analistas o dever fiduciário de estar atentos a conflitos de interesse nas atividades da área de Research, potenciais ou efetivos. Além disso, os gestores, juntamente com Control Room, estão comprometidos com a adoção de todas as medidas apropriadas para auxiliar na gestão e resolução destes conflitos de interesse nas atividades da área de Research.

#### **3.4.2 Educação e Treinamento**

Treinamento e educação apropriados são fornecidos de forma consistente para os analistas, com intuito de disseminar e reforçar a cultura de ética e os requisitos relativos aos conflitos de interesse nas atividades da área de Research. Dessa maneira:

- Todos os analistas têm acesso fácil e permanente à Política de Conduta dos Funcionários da Área de Pesquisa (Research) do Itaú Unibanco e às políticas e procedimentos corporativos e setoriais;
- Todos os analistas devem ler a Política de Conduta dos Funcionários da Área de Research do Itaú Unibanco (RE-3) e assinar um Termo de Adesão que: (i) atesta a leitura e compreensão das regras de conduta e (ii) compromete formalmente o seu cumprimento;
- O Control Room promove treinamentos obrigatórios semestrais, com o objetivo de disseminar o conteúdo das políticas e procedimentos corporativos e setoriais.

#### **3.4.3 Segregação de Deveres e Fluxos de Informação**

Para assegurar a devida separação entre os colaboradores que tomam decisões financeiras daqueles que podem vir a influenciar essas decisões, o modelo organizacional do Itaú Unibanco assume modelo onde as funções são segregadas tanto do ponto de vista lógico quanto físico. São estabelecidos arranjos formais (barreiras de informação) e outros procedimentos para impedir o fluxo inadequado de determinados tipos de informação, incluindo informações confidenciais de clientes ou outras informações privilegiadas. Para maiores detalhes, favor consultar a **Política de Barreiras de Informação – Chinese Wall (RE-2)**.

#### **3.4.4 Incentivos e Benefícios**

O Itaú Unibanco monitorará suas políticas de incentivos para assegurar que:

- A política de remuneração não leva a conflitos com os interesses dos clientes;
- Taxas, comissões e encargos aplicados pela Instituição não levem a conflitos com os interesses dos clientes;
- Contratos de distribuição e/ou incentivos recebidos de fornecedores de produtos e serviços não levem a conflitos com os interesses dos clientes;
- Ao fornecer produtos e serviços aos clientes, as áreas de negócio do Itaú Unibanco podem pagar ou receber taxas ou comissões de terceiros, porém esses benefícios devem ser monitorados pelos comitês de produtos com vistas a ter certeza de que eles estão alinhados com os interesses dos clientes. Caso o comitê tome conhecimento de conflitos de interesse, esses casos serão levados para apreciação do Comitê Executivo.

#### **3.4.5 Transparência e Divulgação**

O Itaú Unibanco, juntamente com Control Room, efetuará trabalho de monitoramento e controle para divulgar os conflitos de interesse nas atividades da área de Research sempre que estes possam afetar indevidamente os melhores interesses do cliente.

#### **3.5 Solução de Potenciais Conflitos de Interesse**

O Itaú Unibanco dispõe de procedimento formal o qual prevê que, quando um conflito de interesse nas atividades da área de Research é identificado, ele deve ser reportado ao Control Room. Caso a área não possa solucionar o problema apresentado e abordado pelos procedimentos normais descritos acima, o Control Room requisitará orientação ao Comitê de Ética e Integridade para que seja deliberada a ação a ser tomada.

#### **3.6 Penalidades**

Todos os funcionários do Research deverão cumprir as determinações acima descritas, sendo certo que qualquer não cumprimento implicará na discussão da responsabilidade pessoal do funcionário com o Diretor de Research, podendo levá-lo a cumprir penalidades prescritas pelo Comitê de Integridade e Ética.

## 4 RESPONSABILIDADES

**Integrantes da Área de Research:** atender as diretrizes estabelecidas nessa política setorial, sabendo que seu descumprimento poderá resultar em medidas disciplinares, além de comunicar ao Control Room qualquer violação desta política.

**Vice-Presidentes e Diretores da área de Research do Itaú Unibanco e da DGA:** atuar para que esta política setorial seja aplicada dentro da sua área executiva.

**Control Room:** estabelecer procedimentos de registro e controle, para assegurar que a política seja adequadamente cumprida.

**OCIR da Unidade Externa:** atuar para que esta política setorial seja aplicada dentro de sua unidade, além de comunicar ao Control Room qualquer violação desta política.

## 5 DOCUMENTOS RELACIONADOS

### 5.1 Políticas Internas Relacionadas

Código de Ética do Banco Itaú Unibanco S/A;

Política de Barreiras de Informação – Chinese Wall.

### 5.2 Normas Externas Relacionadas

Lei nº 6.385/1976;

Instrução CVM nº 8/1979;

Instrução CVM nº 358/2002;

Instrução CVM nº 400/2003;

Instrução CVM nº 598/2018.