

PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

POLITICA PARTICULAR

CODIGO: ETI –PP
Prevención y Gestión de
Conflicto de Intereses

ELABORÓ: Dirección de
Inteligencia
Colaborativa - DIC

REVISÓ: Equipo
Ejecutivo

APROBÓ: CEO

FECHA VIGENCIA:
Diciembre 2021

Nuestra Misión

“Desde el sur global impulsar procesos colaborativos que generen cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta.”

INDICE:	Pág.
1-TIPO DE DOCUMENTO	2
2-CONTEXTO	2
3-OBJETIVO	2
4-ALCANCE	3
5-DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	3
6-DESARROLLO	4
6.1 – CONDUCTAS ESPERADAS ANTE CONFLICTOS DE INTERESES	4
6.1.1 Componentes importantes en la identificación de un potencial conflicto de intereses	4
6.2 – PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA SITUACION DE CONFLICTO	6
6.3 – CRITERIOS	6
6.4 – EJEMPLOS ORIENTATIVOS	7
6.5 – CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN	10
6.6 – REVISIÓN	10
7-RESPONSABILIDADES	11
8-DOCUMENTOS ASOCIADOS	12
9-SÍNTESIS GRÁFICA	12

1-TIPO DE DOCUMENTO

Política Particular, derivada del Código de Ética

2-CONTEXTO:

Esta política no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la organización y terceras partes relacionadas con el órgano de gobierno, empleados u otros individuos o grupos relacionados con la organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto).

Esta política sí exige, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerla en conocimiento -respaldado en los principios, valores y procedimientos complementarios previstos en el Código de Ética vigente- ante las instancias previstas en esta política y de que, si se decide que existe dicho conflicto de interés, se tomen las medidas oportunas en cada caso para velar por el interés del ecosistema.

Esta política está sujeta a modificaciones que permitan actualizaciones alineadas con las buenas prácticas y funcionalidad pragmática en la operación de la organización.

3-OBJETIVO:

El propósito de la presente política es ofrecer a que todas las personas colaboradoras y consultoras relacionadas con Fundación Avina y su ecosistema, una forma clara y precisa, las medidas de prevención y gestión de conflictos de intereses, para aplicación diaria en el trabajo.

Esta política tiene como objetivo evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros del órgano de gobierno, de la dirección y del personal interfieran con el normal desempeño de su labor en la organización asegurando la inexistencia de un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.

4-ALCANCE:

Esta política alcanza a todos los/as colaboradores/as de Avina en sus distintos cargos y roles, a personas que realicen pasantías, voluntariados o funciones de consultoría; como así también de todas las personas e instituciones aliadas, inversionistas y co-inversionistas. Refleja el comportamiento de toda persona vinculada a Avina de forma directa o indirecta.

Es decir, es aplicable al ecosistema de Fundación Avina y es de obligado cumplimiento para todas las personas colaboradoras y consultoras del ecosistema de Avina (entendido éste como el conjunto de entidades legales de Fundación Avina, Ikatu y WTT). Esta política entrará en vigor desde el día de su aprobación.

5-DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Conflicto de Intereses:** El conflicto de interés es una situación en la que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario, y la integridad de sus acciones, pueden estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico, político o personal. Se identifica que el conflicto se origina desde dos fuentes: *institucional y personal*.
 - **Institucional:** un conflicto de interés institucional surge cuando, como resultado de otras actividades o relaciones, una organización no puede prestar servicios imparciales, y por lo tanto la objetividad de la organización para realizar la labor correspondiente al mandato se encuentra potencialmente afectada.
 - **Personal:** un conflicto de interés personal es una situación en que los intereses privados de una persona como lo son las relaciones profesionales externas o activos financieros personales-, interfieren o pueden entenderse que interfieren con el cumplimiento de sus funciones oficiales y desde el rol institucional que ocupa la persona

6-DESARROLLO:

6.1 – CONDUCTAS ESPERADAS ANTE CONFLICTOS DE INTERESES

Fundación Avina espera de todas las personas colaboradoras de su ecosistema, los siguientes cuidados y atención en su desempeño y accionar diario:

- Identificar los intereses de Fundación Avina y *subordinar sus intereses propios*.
- *Velar por los intereses de Fundación Avina* en todo momento y en cualquier circunstancia.
- *Informar al CEO y a la Dirección de Operaciones vía email de cualquiera inversión* que se realice con su capital personal en cualquiera de las organizaciones que se encuentran vinculadas con Fundación Avina¹, explicando las razones para realizar la inversión. Avina bajo ninguna circunstancia podrá impedir que la persona colaboradora sea una inversionista.
 - Informar al CEO y a la Dirección de Operaciones cuando se reconozca que una persona u Organización Y² en la que se tiene un interés personal se ha acercado a Fundación Avina o a su red de socios, con la intención de obtener un beneficio económico y/o estratégico.
 - *Cumplir y hacer cumplir la presente política*, en caso de conocer un potencial caso de conflicto de intereses.

6.1.1 – Componentes importantes en la identificación de un potencial conflicto de intereses.

En la identificación de potenciales conflictos de interés, se visualizan los siguientes componentes fundamentales:

* REFLEXIONAR



* COMPARTIR



* INFORMAR



¹ *empresas vinculadas con Avina la fecha (agosto 2019) a) donde Avina tiene participación societaria: AIC, Impact Innovation Alliance, PERA BV, Doble Impacto, Rede Dinheiro e Consciencia, FIS, Inversor, PymeCapital. b) donde Avina tiene acreencias reconocidas: BRAERG; c) donde Avina aún no tiene participación societaria pero está en curso de gestión: Sumatoria*

² *Una Organización X es aquella vinculada con negocios en los que participa Avina ya sea propia o ajena al ecosistema. Una Organización Y es aquella sin vinculación directa de Avina pero en la que el/la tomador de decisión tiene intereses personales, sean o no inversiones financieras (por ejemplo, un miembro de su familia es tomador de decisión en ella)*

Cómo proceder en las siguientes situaciones particulares:

1- ¿Cómo procedo si soy una persona colaboradora en Fundación Avina o de una Organización X con toma de decisión y que identifico un potencial conflicto de interés propio o de un colega?

- **Reconocer** que solamente poseo el potencial conflicto de interés porque Fundación Avina ha decidido que tenga un rol específico en Fundación Avina o bien desde Organización(es) “X”.
- **Posicionarnos**, cuestionándonos nuestros principios éticos, y considerando el Paradigma del Cuidado. Verificar nuestro real interés en decidir actuar desde nuestro rol institucional, o en otras ocasiones actuar conducidos por nuestro interés personal.
- **Aceptar la responsabilidad** que gracias al acceso a la información institucional o de la Organización “X”, puedo prever situaciones que modifiquen o afirmen mi toma de decisiones favoreciendo a otra organización en la que poseo un interés personal.
- **Reflexionar** sobre el potencial de un conflicto de interés propio o de un tercero y compartir el caso con el supervisor u otro colega, dependiendo del caso e involucrados.
- **Informar** a la organización notificando al comité de riesgos y al CEO con orientación de su supervisor.

2- Cómo procedo como persona colaboradora de Fundación Avina no tomador de decisión, si identifico un potencial conflicto de intereses propio o de un tercero?

- **Reflexionar** sobre el potencial de un conflicto de interés propio o de un tercero.
- **Compartir** el caso con la persona supervisora u otro colega, dependiendo del caso y personas involucradas.
- **Informar** a la organización notificando al comité de riesgos y al CEO con orientación de su supervisor sobre el potencial conflicto de interés.

6.2 PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE CONFLICTO

1. De producirse un potencial escenario de conflicto de intereses en la área programática le corresponderá al o los receptores de la información encaminarla primero al Responsable del Programa en caso de que éste rol no se encuentre involucrado en el potencial conflicto. Si está involucrado el o los receptores de la información deberán notificar al Comité de Ética manteniendo en copia a la dirección de la DIS y DAF en forma simultánea. En caso de que el/la Responsable del Programa no se encuentra involucrada(o), los receptores de la información deberá(n) enviar notificación a la persona Responsable del Programa quien elevará el caso al Comité de Ética y direcciones descritas manifestando su posicionamiento y consideraciones.

2. El comité de Ética identificará si efectivamente se verifica un potencial conflicto de interés para que éste sea tratado a nivel del CEO quien evaluará el caso apoyado en la opinión de la mayoría de los miembros del Comité de Riesgo, exponiendo toda la información recopilada, a la que se le dará un tratamiento de confidencialidad e imparcialidad definiendo el alcance del riesgo identificado.

3. Si expuesto el caso, se aceptara la existencia de un conflicto de interés, tanto el CEO como el Comité de Riesgos iniciarán el proceso de resolución, que no podrá tomar más de 15 días calendario, indicando a la persona que se encuentre en el conflicto, el contenido de la resolución debidamente fundamentada y la puesta en marcha de los próximos pasos.

4. En caso de que el CEO o miembros del Comité de Riesgos se encuentren en idéntica situación de conflicto de intereses, la CFO invitará a uno o más miembros sin situación de conflicto de intereses provenientes de otras instancias del ecosistema de Fundación Avina - como por ejemplo Avina Américas, Consejo Directivo de Fundación Avina y/o Viva Idea- para que acompañen el proceso de análisis, construcción y decisión del caso, con la finalidad de brindar un marco de actuación referente para los tomadores de la decisión. Estos miembros no tendrán derecho a voto.

6.3 – CRITERIOS

Los miembros de la organización concedores del conflicto de interés podrán aplicar los siguientes criterios para la resolución del conflicto:

- Se *evaluará de forma ecuaníme y justa* el entorno de la situación, incluyendo los riesgos inherentes de la situación.

- Se garantizará la *instancia de escucha informativa* de la persona sindicada en el conflicto de interés, de manera que pueda aclarar su punto de vista.
- *El abordaje del conflicto de intereses debe ser pragmático* y la resolución al conflicto debe ser informada con transparencia. En caso de ser necesario la gerencia de comunicaciones podrá preparar una nota informativa para que todos los miembros del ecosistema tengan pleno conocimiento.

6.4 – EJEMPLOS ORIENTATIVOS

A continuación se proponen ejemplos que servirán de **guías orientativas** de situaciones que pueden generar conflicto de interés.

Para favorecer la comprensión de los casos se recuerda que:

Organización X es aquella vinculada con negocios en los que participa Fundación Avina ya sea propia o ajena al ecosistema.

Organización Y es aquella sin vinculación directa de Fundación Avina pero en la que el/la tomador de decisión tiene intereses personales, sean o no inversiones financieras (por ejemplo, un miembro de su familia es tomador de decisión en ella)

La siguiente enumeración de casos es enunciativa y no taxativa y serán tenidas en cuenta como base de reflexión ante situaciones similares que potencialmente puedan generar conflicto de intereses.

A saber:

- 6.4.1** Soy miembro del cuerpo directivo o persona asesora de una organización “X” (que hace parte del ecosistema) por la cual tengo acceso a red de contactos, desarrollo vínculos, recibo información estratégica y apporto en la definición de estrategias que crean escenarios de impacto que benefician a la misión y logros de Fundación Avina. Por otro lado, deseo que otra organización Y en la que tengo un interés personal participe directa y activamente con la organización X en la definición de estrategias e implementación de las mismas. ¿Cómo actúo?

Reconozco, reflexiono mi posicionamiento y luego informo al colega referente propuesto para identificar si existe un potencial conflicto de intereses, considerando si la definición de la estrategia y/o implementación de ésta se encuentran alineados con los objetivos de Fundación Avina.

Durante el proceso de definición de mi posicionamiento debo considerar que, dependiendo de mi decisión final, se puede crear escenarios que representen un costo de oportunidad para Fundación Avina con la pérdida de vinculaciones y espacios de poder e incidencia.

Si aún persisten dudas con él o la colega referente, debo cumplir con el proceso dispuesto en la política de prevención y gestión de conflicto de intereses y el caso será enviado al Comité de Ética a fin de que sea evaluado.

6.4.2 Soy miembro del cuerpo directivo o asesor de Fundación Avina y me solicitan voto u opinión sobre aportar fondos a otra Organización Y en la que tengo un interés personal ya que soy inversionista de la misma. ¿Cómo actúo?

Inicialmente no se vislumbra un potencial conflicto de intereses dado que existe una convergencia de intereses.

*Tanto a Fundación Avina como al miembro directivo o asesor desean que la organización logre sus objetivos. Sin embargo, es importante **dimensionar el alcance de cada situación** y aquí el/la colega referente propuesta debe conocer y participar del análisis de cada contexto, dado que se podría identificar que existe un potencial conflicto de intereses cuando los aportes solicitados sacrifican el impacto estimado de Fundación Avina a través de ajustes en sus programas o ponen en riesgo en alguna medida la operación y supervivencia de Fundación Avina. En este caso, se debe cumplir con el proceso expuesto en la política de prevención y gestión de conflicto de intereses informando al Comité de Ética.*

6.4.3 Soy miembro del cuerpo directivo o asesor de una organización “X” que ha recibido aportes de Fundación Avina para lograr sus objetivos y tengo un interés personal de carrera para que se logren los objetivos. ¿Cómo actúo?

Reconozco, reflexiono mi posicionamiento y luego informo al colega referente propuesto para identificar si existe un potencial conflicto de intereses.

Tomando el contexto único de cada caso es importante reconocer que para que se perfeccione la figura de conflicto de intereses, debe haber una asimetría de intereses de las partes, entendiendo también por intereses las particularidades del proceso, sus riesgos y sus costos para lograr el objetivo expuesto en el interés, tal como se expresa en el ejemplo anterior y en el siguiente.

Es clave no obviar ningún componente ni hecho del contexto, antecedentes y promesas de valor a futuro de la relación. De esta manera tendré más posibilidades de que mi posicionamiento final se encuentre fundamentado con criterios objetivos.

6.4.4 Soy miembro del cuerpo directivo de Fundación Avina y me presentan la posibilidad de realizar alianzas con uno/a o varios/as aliados/as que representan un excelente beneficio económico para Fundación Avina, pero que poseen un perfil “comprometedor” y/o bien es un aliado/a con el cual tengo un interés personal. ¿Cómo actúo?

Luego de culminar el proceso de reflexión personal en búsqueda de la definición del posicionamiento profesional, debo presentarlo ante el CEO y/o Director de Operaciones y Comité de Riesgos para informarse del caso.

En este caso el Comité de Riesgos para una misma situación debe valorar en su decisión dos aristas fundamentales, desde la perspectiva institucional de aliarse con una organización con perfil comprometedor tomando en cuenta las normas institucionales preestablecidas expresadas en la política de vinculación con empresas, y desde la perspectiva del conflicto de interés que poseo como persona tomadora de decisión.

6.4.5 Soy una persona colaboradora del equipo programático que tiene que definir inversiones para desarrollar una agenda, tengo relaciones históricas de amistad y compromiso con una organización especialista donde incluso antes de colaborar en Fundación Avina fui parte de ella (directiva, programática, asesoría, etc.) ¿Cómo actúo?

Consultar con el equipo y los niveles de decisión de gerencia programática para definir el mecanismo de decisión de inversión y transparentar el proceso con base el código de ética que sugiere dejar la gestión en manos de otra persona colaboradora del equipo.

6.4.6 Soy una persona colaboradora de la DAF o DCE y dentro del proceso de elección para la prestación de un servicio cuyo beneficiario es Fundación Avina, tengo interés personal en que se elija una compañía en específico. ¿Cómo actúo?

El deber es luego informar al supervisor/a sobre la vinculación existente con la compañía e informando previas experiencias con la prestación del servicio en caso que haya sido el caso. La decisión será tomada por la supervisora de la persona o bien el o la director/a del área.

Al identificar estas situaciones logro dimensionar el alcance o impacto del potencial perjuicio o beneficio que mi decisión tendrá en Fundación Avina, cuando reconozco a Fundación Avina y reflexiono mi posicionamiento mensurando las consecuencias; con lo que alejo definitivamente la posibilidad de actuar inconscientemente o con decisiones alejadas de los intereses institucionales, consolidando nuestra lealtad y siendo consecuentes con la confianza depositada, la oportunidad de crecimiento profesional y nuestro mandato institucional

6.5 – CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN

- Cada miembro del ecosistema Fundación Avina, así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en la Fundación, se comprometerá a conocer, comprender y cumplir la política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses.
- Asimismo, se comunicará la política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses en la intranet de Fundación Avina para conocimiento de todas las personas colaboradoras y consultoras del ecosistema.

6.6 – REVISIÓN

Regularmente y periódicamente, el Comité de Riesgos deberá revisar y emitir un informe que justifique que las transacciones, contrataciones o acuerdos realizados, en los que se ha producido o parecía que se podía producir un conflicto de interés, aún se justifican por sus condiciones beneficiosas

para el ecosistema Fundación Avina en detrimento de otras posibilidades que no supondrían un conflicto de interés.

7-RESPONSABILIDADES:

Colaboradores:

- Identificar situaciones de conflicto de intereses y encaminar la información según lo dispuesto en esta política.

Responsable del Programa.

- Evaluar el potencial conflicto de intereses para elevar el caso según lo dispuesto en esta política manifestando su posicionamiento.

Comité de Ética

- Validar que no existe ninguna información previa que aclare el potencial conflicto de intereses y de manifestar su existencia, sugerir al CEO líneas de acción.

CEO

- Evaluar cada caso de conflicto potencial, apoyado en la opinión de la mayoría de los miembros del Comité de Riesgo.
- Iniciar junto con el Comité de Riesgos el proceso de resolución de conflicto detectado cuya resolución debe ser emitida dentro del plazo de 15 días.

Miembros del Comité de Riesgos

- Evaluar junto al CEO cada caso de conflicto potencial.
- Iniciar junto con CEO el proceso de resolución de conflicto detectado, manifestando la opinión de cada miembro en un plazo no mayor de 15 días.

8-DOCUMENTOS ASOCIADOS:

Este documento se vincula con las siguientes políticas:



9-SINTESIS GRÁFICA:

Esquema gráfico del Flujo de Detección y Resolución de Conflicto de Intereses

