

PREVENÇÃO E GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

POLÍTICA PARTICULAR

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

ELABORAÇÃO: DAF

REVISÃO: DAF

APROVAÇÃO:

DATA DE VIGÊNCIA:

Nossa Missão

"Promover processos colaborativos, a partir do sul global, que gerem mudanças sistêmicas em prol da dignidade humana e do cuidado com o planeta. "

ÍNDICE:	Pág.
1-TIPO DE DOCUMENTO	2
2-CONTEXTO	2
3-OBJETIVO	2
4-ALCANCE	3
5-DEFINIÇÕES E ABREVIACÕES	3
6-DESENVOLVIMENTO	4
6.1 – CONDUTAS ESPERADAS PERANTE CONFLITOS DE INTERESSE	4
6.1.1 Componentes importantes na identificação de um potencial conflito de interesses	4
6.2 – RECONHECIMENTO DA SITUAÇÃO DE CONFLITO	6
6.3 – CRITÉRIOS	6
6.4 – EXEMPLOS INDICATIVOS	7
6.5 – CONFORMIDADE E DIVULGAÇÃO	10
6.6 – REVISÃO	10
7-RESPONSABILIDADES	11
8-DOCUMENTOS ASSOCIADOS	12
9-SÍNTESE GRÁFICA	12

1-TIPO DE DOCUMENTO

Política Particular, derivada do Código de Ética

2-CONTEXTO:

Esta política não visa proibir a existência de relações entre a organização e terceiros relacionados ao órgão regulador, funcionários ou outros indivíduos ou grupos relacionados à organização cujos interesses possam coincidir na realização de qualquer atividade conjunta (dualidade de interesse e não conflito).

Esta política requer, dada a possibilidade de qualquer uma das situações indicadas, a obrigação de informá-la – apoiada pelos princípios, valores e procedimentos complementares previstos no atual Código de Ética – antes das instâncias previstas nesta política e que, se for decidido que existe tal conflito de interesses, que sejam tomadas as medidas apropriadas para cada caso, de modo a garantir o interesse do ecossistema.

Esta política está sujeita a modificações que permitem atualizações alinhadas com boas práticas e funcionalidade pragmática no funcionamento da organização.

3-OBJETIVO:

O objetivo desta política é oferecer a todos os colaboradores e consultores relacionados à Fundación Avina e seu ecossistema, de forma clara e precisa, as medidas de prevenção e gestão de conflitos de interesse, para aplicação diária no trabalho.

Esta política visa evitar que os interesses pessoais e/ou institucionais dos membros do órgão, da gestão e da equipe interfiram no desempenho normal de seu trabalho na organização, garantindo a ausência de benefício pessoal, profissional ou político em detrimento da entidade.

4-ALCANCE:

Esta política abrange todos os funcionários da Avina em seus diferentes cargos e funções, estagiários, funções de voluntariado ou consultoria; bem como todas as pessoas e instituições aliadas, investidores e co-investidores. Reflete o comportamento de qualquer pessoa direta ou indiretamente ligada à Avina.

Ou seja, é aplicável ao ecossistema da Fundación Avina e é obrigatório para todos os colaboradores e consultores do ecossistema Avina (entendido como o conjunto de pessoas jurídicas da Fundación Avina, Ikatu e WTT). Esta política entrará em vigor a partir do dia de sua aprovação.

5-DEFINIÇÕES E ABREVIACÕES

- **Conflito de Interesses:** conflito de interesses é uma situação em que o julgamento de um sujeito de interesse primário e a integridade de suas ações podem ser indevidamente influenciados por um interesse secundário, que muitas vezes é econômico, político ou pessoal. Identifica-se que o conflito se origina de duas fontes: *institucional* e *pessoal*.
 - **Institucional:** um conflito institucional de interesse surge quando, como resultado de outras atividades ou relacionamentos, uma organização é incapaz de prestar serviços imparciais e, portanto, a objetividade da organização para realizar o trabalho correspondente ao mandato é potencialmente afetada.
 - **Pessoal:** um conflito de interesses pessoais é uma situação em que os interesses privados de uma pessoa – como relações profissionais externas ou ativos financeiros pessoais – interferem ou ainda, pode-se entender que interferem no desempenho de suas funções oficiais e do papel institucional ocupado pela pessoa

6-DESENVOLVIMENTO:

6.1 – CONDUTAS ESPERADAS PERANTE CONFLITOS DE INTERESSE

A Fundación Avina espera de todos os colaboradores de seu ecossistema o seguinte cuidado e atenção no desempenho e nas ações diárias:

- Identificar os interesses da Fundación Avina e *subordinar seus próprios interesses*.
- *Zelar pelos interesses da Fundación Avina* em todos os momentos e em quaisquer circunstâncias.
- *Informe ao CEO e à Gerência de Operações por e-mail a respeito de qualquer investimento* que seja feito com o seu capital pessoal em qualquer uma das organizações vinculadas à Fundación Avina,¹ explicando os motivos para fazer o investimento. Sob nenhuma circunstância a Avina poderá impedir que o colaborador seja um investidor.
- Informe ao CEO e à Gerência de Operações quando se reconhecer que uma pessoa ou Organização Y² com a qual possui interesse pessoal se aproximou da Fundación Avina ou de sua rede de parceiros, com a intenção de obter benefício econômico e/ou estratégico.
- *Cumpra e aplique esta política*, caso identifique um possível caso de conflito de interesses.

6.1.1 – Componentes importantes na identificação de um potencial conflito de interesses.

Na identificação de potenciais conflitos de interesses, visualizam-se os seguintes componentes fundamentais:

* REFLETIR



*COMPARTILHAR



*INFORMAR



Como proceder nas seguintes situações particulares?

¹ *empresas relacionadas a Avina na data (agosto 2019) a) onde a Avina possui participação societária: AIC, Impact Innovation Alliance, PERA BV, Doble Impacto, Rede Dinheiro e Consciencia, FIS, Inversor, PymeCapital. b) onde a Avina possui créditos reconhecidos: BRAERG; c) onde a Avina ainda não possui participação societária, mas está em processo de gestão: Soma*

² *Uma Organização X é aquela ligada a empresas nas quais a Avina participa, seja própria ou externa ao ecossistema. Uma Organização Y é aquela sem conexão direta com a Avina, mas na qual o tomador de decisão tem interesses pessoais, sejam ou não investimentos financeiros (por exemplo, um membro de sua família é um tomador de decisão nela*

1- Como proceder se eu for um(a) colaborador(a) na Fundación Avina ou de uma Organização X **na tomada de decisão** e identificar um potencial conflito de interesse próprio ou de um colega?

- **Reconhecer** que somente possuo o potencial conflito de interesse porque a Fundación Avina me encarregou de um papel específico na Fundação, ou da parte da(s) Organização(es) “X”.
- **Tomar uma posição**, questionando meus princípios éticos e considerando o Paradigma do Cuidado. Verificar meu real interesse na decisão de atuar através de meu papel institucional, ou em outras ocasiões, motivado por interesses pessoais.
- **Aceitar a responsabilidade** que graças ao acesso à informação institucional ou da Organização “X”, posso prever situações que modificam ou corroboram minha tomada de decisões, favorecendo à outra organização na qual possuo interesse pessoal.
- **Refletir** sobre o potencial de um conflito de interesse próprio ou de terceiros e compartilhar o caso com o supervisor ou outro colega, dependendo do caso e das partes envolvidas.
- **Informar** à organização, notificando o Comitê de Riscos e o CEO com orientação de seu supervisor.

2- Como proceder enquanto pessoa colaboradora da Fundación Avina **não tomadora de decisões**, caso identifique um potencial conflito de interesses próprios ou de terceiros?

- **Refletir** sobre o potencial conflito de interesse próprio ou de terceiros.
- **Compartilhar** o caso com a pessoa supervisora ou outro colega, dependendo do caso e das pessoas envolvidas.
- **Informar** à organização notificando o Comitê de Riscos e o CEO com orientação de seu supervisor sobre o potencial conflito de interesse.

6.2 RECONHECIMENTO DA SITUAÇÃO DE CONFLITO

1. No evento de um potencial cenário de conflito de interesses na área programática, cabe ao(s) receptor(es) da informação encaminhá-la primeiramente ao Responsável pelo Programa, caso este papel não esteja envolvido no potencial conflito. Se o(a) Responsável estiver envolvido(a), os receptores da informação deverão notificar o Comitê de Ética, mantendo em cópia a direção da DIS e DAF de forma simultânea. Caso o(a) Responsável do Programa não esteja envolvido(a), o(s) receptor(es) da informação deve(m) enviar notificação à pessoa responsável pelo Programa, que levará o caso ao Comitê de Ética com orientações descritas, manifestando seu posicionamento e considerações.

2. O Comitê de Ética identificará se efetivamente é possível verificar um potencial conflito de interesses, para que este seja tratado a nível do CEO, que avaliará o caso com base na opinião da maioria dos membros do Comitê de Risco, expondo todas as informações coletadas, às quais dar-se-á tratamento de confidencialidade e imparcialidade, definindo o escopo do risco identificado.

3. Se o caso for exposto, será aceita a existência de um conflito de interesses, tanto o CEO quanto o Comitê de Riscos iniciarão o processo de resolução, cujo prazo não deve extrapolar 15 dias, indicando à pessoa que se encontra no conflito o conteúdo da resolução devidamente fundamentada e a implementação dos próximos passos.

4. Caso o CEO ou os membros do Comitê de Riscos estejam em situação idêntica de conflito de interesses, o CFO convidará um ou mais membros livres de situação de conflito de interesses, provenientes de outras instâncias do ecossistema da Fundación Avina – como por exemplo Avina Americas, Conselho Diretivo da Fundación Avina e/ou Viva Idea – para que acompanhem o processo de análise, construção e decisão do caso, com a finalidade de celebrar um marco de atuação referencial para os tomadores de decisão. Estes representantes não terão direito ao voto.

6.3 – CRITÉRIOS

Os membros da organização cientes do conflito de interesse poderão aplicar os seguintes critérios para resolução do conflito:

- Será *avaliado de forma equânime e justa* o contexto da situação, incluindo seus riscos inerentes.
- Será garantida a *instância de escuta informativa* da pessoa acusada no conflito de interesse, de maneira que possa esclarecer o seu ponto de vista.

- *A abordagem do conflito de interesses deve ser pragmática* e a resolução do conflito deve ser informada com transparência. Caso necessário, a gerência de comunicações poderá preparar uma nota informativa para que todos os membros do ecossistema tenham pleno conhecimento.

6.4 – EXEMPLOS INDICATIVOS

A seguir, serão propostos exemplos que servirão como **guias de orientação** para situações que podem gerar conflito de interesses.

Para favorecer a compreensão dos casos convém lembrar que:

Organização X é aquela ligada a empresas nas quais a Avina participa, seja ela própria ou externa ao ecossistema.

Organização Y é aquela sem conexão direta com a Avina, porém na qual o tomador de decisão tem interesses pessoais, sejam ou não investimentos financeiros (por exemplo, um membro de sua família é um tomador de decisão nessa Organização).

A lista de casos a seguir é enunciativa e não exaustiva, e será levada em consideração como base de reflexão em situações semelhantes que possam potencialmente gerar conflito de interesses.

A saber:

- 6.4.1** Sou membro do órgão regulador ou conselheiro(a) de uma organização "X" (que faz parte do ecossistema) através da qual tenho acesso a uma rede de contatos, estabeleço conexões, recebo informações estratégicas e contribuo para a definição de estratégias que criem cenários de impacto que beneficiem a missão e as conquistas da Avina. Por outro lado, quero que outra organização Y, na qual tenho interesse pessoal, participe direta e ativamente com a organização X na definição de estratégias e na implementação das mesmas. **Como agir?**

Reconheço, reflito sobre o meu posicionamento, e depois informo ao referente colega proposto para identificar se há um potencial conflito de interesses, considerando se a definição da estratégia e/ou sua implementação estão alinhadas com os objetivos da Avina.

Durante o processo de definição do meu posicionamento devo considerar que, dependendo da minha decisão final, podem ser criados cenários que representam um custo de oportunidade para a Avina, com a perda de conexões e espaços de poder e incidência.

Se ainda houver dúvidas em relação a ele ou ao referente colega, devo cumprir o processo previsto na política de prevenção e gestão de conflito de interesses, e o caso será encaminhado ao Comitê de Ética para avaliação.

6.4.2 Sou membro da diretoria ou conselheiro da Avina, e me foi solicitado um voto ou opinião sobre a contribuição de fundos para outra Organização na qual tenho interesse pessoal, pois sou investidor da mesma. Como agir?

Inicialmente não há vislumbre de um potencial conflito de interesses, uma vez que há uma convergência de interesses.

*Tanto a Avina quanto o membro do conselho ou conselheiro querem que a organização alcance seus objetivos. No entanto, é importante **medir o escopo de cada situação** e aqui o referente colega proposto deve conhecer e participar da análise de cada contexto, uma vez que poderia ser identificado que há um potencial conflito de interesses quando as contribuições solicitadas sacrificam o impacto estimado da Fundación Avina através de ajustes em seus programas, ou colocam em risco relativo a operação e sobrevivência da Avina. Neste caso, o processo previsto na política de prevenção e gestão de conflito de interesses deve ser cumprido informando o Comitê de Ética.*

6.4.3 Sou membro da diretoria ou conselheiro de uma organização “X” que tenha recebido aportes da Fundación Avina para alcançar seus objetivos e tenho interesse pessoal de carreira em que alcancem os objetivos. Como agir?

Reconheço, reflito sobre o meu posicionamento, e então informo ao referente colega proposto para identificar se existe um potencial conflito de interesses.

Tomando o contexto único de cada caso, é importante reconhecer que, para que se configure um conflito de interesses, deve haver uma assimetria de interesses entre as partes, entendendo-se também por interesses as particularidades do processo, seus riscos e seus custos para alcançar o objetivo exposto no interesse, conforme expresso no exemplo anterior e no seguinte.

É fundamental não ignorar qualquer componente ou fato do contexto, antecedentes e promessas de valor futuro da relação. Dessa forma, terei mais chances de que meu posicionamento final se encontre fundamentado em critérios objetivos.

6.4.4 Sou membro da diretoria da Avina e me apresentam a possibilidade de estabelecer parcerias com um(a) ou vários(as) parceiros(as) que representam um excelente benefício econômico para a Fundación Avina, mas que possuem um perfil “comprometedor” e/ou ainda é um(a) parceiro(a) de alguém com quem tenho interesses pessoais. Como agir?

Ao concluir o processo de reflexão pessoal na busca pela definição de seu posicionamento profissional, devo levá-lo diante do CEO e/ou Diretor de Operações e Comitê de Riscos para informá-los do caso.

Nesse caso, o Comitê de Riscos deve apurar sua decisão para uma mesma situação a partir de duas perspectivas fundamentais: a) a perspectiva institucional de se aliar a uma organização com perfil comprometedor, considerando as normas institucionais preestabelecidas, expressas na política de vínculo com empresas; e b) a perspectiva do conflito de interesse que eu possuo enquanto pessoa tomadora de decisões.

6.4.5 Sou uma pessoa colaboradora da equipe do programa que tem que definir investimentos para desenvolver uma agenda, tenho relações históricas de amizade e compromisso com uma organização especialista, da qual fui parte (diretoria, programática, assessoria etc.) mesmo antes de colaborar com a Fundación Avina. Como agir?

Consulte a equipe e os níveis de decisão de gestão programática para definir o mecanismo de decisão de investimento, e tornar o processo transparente com base no código de ética, que sugere deixar a gestão nas mãos de outro(a) colaborador(a) da equipe.

6.4.6 Sou colaborador(a) da DAF ou DCE, e dentro do processo de escolha para prestar um serviço cujo beneficiário é a Fundación Avina, tenho interesse pessoal em escolher uma empresa específica. Como agir?

O dever é então informar ao supervisor sobre o vínculo existente com a empresa e relatar experiências anteriores com a prestação do serviço, se for este o caso. A decisão será tomada pelo supervisor da pessoa ou pelo diretor da área.

Ao identificar essas situações, sou capaz de medir o escopo ou impacto do dano ou benefício potencial que minha decisão terá sobre a Avina, quando reconheço a Fundación Avina e reflito sobre o meu posicionamento, mensurando as consequências; com o qual me distancio definitivamente da possibilidade de agir inconscientemente ou através de decisões alheias aos interesses institucionais, consolidando nossa lealdade e sendo coerente com a confiança depositada, a oportunidade de crescimento profissional e nosso mandato institucional

6.5 – CONFORMIDADE E DIVULGAÇÃO

- Cada membro do ecossistema da Avina, bem como qualquer pessoa a quem qualquer capacidade de decisão seja delegada na Fundação, se comprometerá a conhecer, compreender e cumprir com a política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.
- Da mesma forma, a política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses será comunicada na intranet da Fundación Avina para o conhecimento de todos os colaboradores e consultores do ecossistema.

6.6 – REVISÃO

Regular e periodicamente, o Comitê de Risco deve revisar e emitir um relatório que justifique que as transações, contratos ou acordos realizados, nos quais tenha ocorrido ou pareça ter ocorrido um conflito de interesses ainda são justificadas por suas condições benéficas para o ecossistema da Avina, em detrimento de outras possibilidades que não suponham um conflito de interesses.

7-RESPONSABILIDADES

Colaboradores:

- Identificar situações de conflito de interesses e encaminhar as informações conforme previsto nesta política.

Responsável pelo Programa.

- Avaliar o potencial conflito de interesses para fazer o levantamento do caso conforme previsto nesta política, declarando o seu posicionamento.

Comitê de Ética

- Validar que não há informações prévias que esclareçam o potencial conflito de interesses e manifestar sua existência, sugerir ao CEO linhas de ação.

CEO

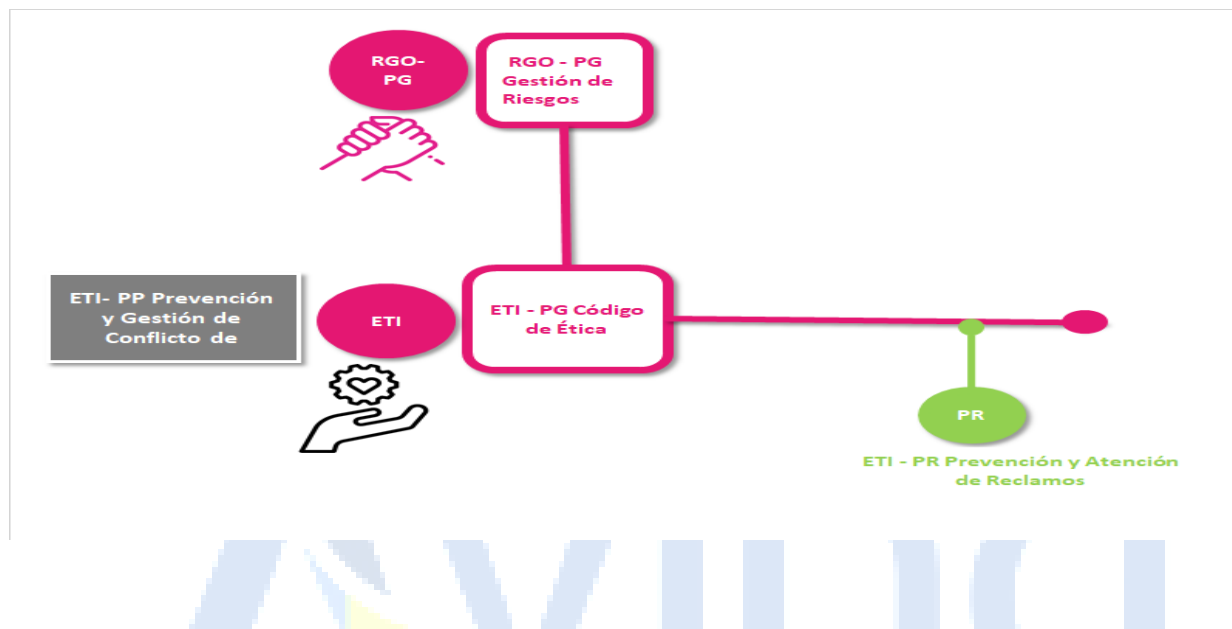
- Avaliar cada caso de conflito potencial, apoiado pela opinião da maioria dos membros da Comissão de Risco.
- Iniciar o processo de resolução de conflitos detectados junto com a Comissão de Risco, cuja resolução deve ser emitida no prazo de 15 dias.

Membros do Comitê de Risco

- Avaliar em conjunto com o CEO cada caso de potencial conflito.
- Dar início junto com o CEO ao processo de resolução de conflitos detectado, expressando a opinião de cada membro dentro de um período não superior a 15 dias.

8-DOCUMENTOS ASSOCIADOS:

Este documento vincula-se às seguintes políticas:



9-SÍNTESIS GRÁFICA:

Esquema gráfico do Fluxo de Detecção e Resolução de Conflito de Interesses

