

Política do IBGC para Situações Envolvendo Conflito de Interesses

1. Propósito

A presente Política tem como propósito estabelecer regras a fim de proteger os interesses do IBGC em matérias envolvendo potencial conflito de interesses de seus membros, isto é, aquelas que podem beneficiar interesses privados de um determinado membro do Instituto envolvido em sua apreciação.

Esta Política visa também a ajudar associados e outras partes interessadas do IBGC a identificar situações que apresentem potencial conflito de interesses, bem como a tratá-las adequadamente por meio de um procedimento estruturado, assegurando a prestação de contas e a elevada transparência que fazem parte dos princípios do Instituto.

Apesar de matérias decididas sob conflito de interesses não serem necessariamente ilegais, elas podem dar margem a dúvidas quanto à qualidade da decisão e até a questionamentos públicos e problemas reputacionais. Tendo em vista que a credibilidade é um dos principais ativos de organizações como o IBGC, a presente Política visa a assegurar a probidade e a transparência em todas as suas decisões, particularmente naquelas mais importantes ou sensíveis.

Este documento complementa o Código de Conduta e o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC no que tange à temática do conflito de interesses, sendo construído de forma plenamente alinhada aos princípios e regras estabelecidas em ambos os documentos.

2. Aplicação

Esta Política se aplica a todos os associados e colaboradores do IBGC, incluindo conselheiros certificados, com ênfase para os que possuem poderes delegados de decisão, tais como conselheiros, diretores, superintendentes, gerentes, coordenadores, associados que atuam em capítulos, comitês, colegiados e comissões. [administradores, gestores com poder de gestão, coordenadores de capítulos, colegiados e comissões]

3. Definições

Em sentido *lato*, o conflito de interesses ocorre quando existem interesses secundários de uma pessoa que esteja envolvida em uma decisão de interesse da organização à qual ela deve lealdade – seu interesse primário. Entre os interesses secundários, incluem-se não apenas ganhos financeiros da própria pessoa envolvida na decisão ou de pessoas a ela relacionadas, mas também potenciais vantagens de outra natureza, tais como aquelas decorrentes de relações pessoais com contrapartes envolvidas na decisão em questão.

O conflito existe independentemente da influência efetiva do interesse secundário sobre a decisão final, sendo, portanto, uma situação anterior à decisão. Portanto, o conflito pode ocorrer mesmo que não haja atos impróprios decorrentes da atuação da pessoa conflitada.

No caso do IBGC, potenciais conflitos de interesses de seus membros – tais como relações pessoais, organizacionais ou econômicas com contrapartes – podem influenciar decisões por parte das pessoas objeto desta política (ver item 2. Aplicação), as quais podem ou não envolver recursos financeiros. Entre as decisões que envolvem recursos financeiros, destacam-se aquelas envolvendo contratações, prestações de serviços, aluguéis, remunerações e pagamentos de honorários, patrocínios, definições de parcerias, compras, vendas, etc.

Entre as que não envolvem recursos financeiros, destacam-se, entre outras: a seleção de membros para composição de órgãos internos do Instituto, a designação de pessoas e temas para eventos, a escolha de professores e coordenadores, o acesso a empresas e pessoas em nome do Instituto, posicionamentos do Instituto em relação a práticas de governança em seus documentos públicos, etc.

4. Procedimentos

Ao identificar alguma matéria ou situação com a qual possua interesses conflitantes, o indivíduo conflitado deverá imediatamente manifestar seu potencial conflito de interesses.

Na sequência, deverá se ausentar das discussões e gestões sobre o tema, bem como abster-se de votar na matéria em questão, se for o caso. O indivíduo conflitado não

deverá sob qualquer hipótese procurar exercer sua influência pessoal em relação à matéria em questão, dentro e fora da reunião.

Caso solicitado pelo Presidente ou Coordenador do órgão em questão, o indivíduo conflitado poderá participar parcialmente da discussão a fim de proporcionar maiores informações sobre a matéria e as partes envolvidas. Neste caso, deverá obrigatoriamente se ausentar da parte final da discussão, incluindo o momento de votação e deliberação sobre a matéria.

Caso o indivíduo conflitado não manifeste seu potencial conflito de interesses, qualquer outro membro do órgão ao qual pertence, que tenha ciência do fato, deverá fazê-lo, sendo o indivíduo conflitado obrigado a seguir os procedimentos definidos na presente Política. Adicionalmente, a não manifestação do potencial conflito de interesses pelo próprio indivíduo conflitado poderá ser levada à Colegiado de Conduta do Instituto.

Em caso de dúvida da existência ou não de algum potencial conflito de interesses, o indivíduo deverá manifestar tal dúvida aos demais membros do órgão decisório, os quais decidirão se há ou não conflito de interesses.

5. Registro das situações envolvendo conflito de interesses

As atas das reuniões dos órgãos nas quais se identificou potencial conflito de interesses devem descrever claramente, pelo menos: i) o nome dos indivíduos conflitados; ii) a tipificação dos interesses secundários identificados que caracterizaram o conflito de interesses; iii) se a iniciativa para identificação do conflito de interesses partiu do próprio indivíduo ou de outro membro do órgão; iv) o registro da saída do indivíduo durante o processo de deliberação; v) a abstenção do indivíduo dentre os votos registrados.

Decisões individuais que possam ser tomadas em conflito de interesse devem ser informadas às esferas superiores e seu processo de decisão registrado, da mesma forma que quando tomadas por colegiados.

6. Violações à Política

Caso um órgão do Instituto possua argumentos razoáveis para acreditar que um membro deixou de divulgar um potencial conflito de interesses, ele deverá encaminhar o assunto à Superintendente Geral ou ao Colegiado de Apoio ao Conselho - Conduta do Instituto (CAC-C) ou ao Conselho de Administração, dependendo do órgão envolvido.

7. Declaração Anual

Quando de sua posse, todos os membros do Conselho de Administração, Diretoria, Superintendência, Gerência, Comitês, Colegiados, Comissões, Capítulos e Funcionários do Instituto devem assinar um documento afirmando que leram, receberam uma cópia e se comprometem a seguir a presente “Política para Situações Envolvendo Conflito de Interesses”, destacando seus potenciais conflitos de interesses.”.

O apêndice 1 contém o modelo de declaração de ausência de conflito de interesses a ser assinado anualmente pelos membros com poderes delegados do Instituto.

8. Revisão periódica

Esta política deverá ser revisada periodicamente, ou quando necessário, pelo Conselho de Administração do IBGC, com o apoio de uma Comissão Especial ou Colegiado de Apoio. Durante sua revisão, o Conselho e o Colegiado deverão identificar ativamente pontos de aprimoramento observados durante o período anterior, de forma a aprimorar continuamente este documento e o processo decisório do Instituto.

A comunicação e exercício desta política junto aos membros de Comissões, Comitês, Colegiados e Capítulos deverá ser objetivo de esforço contínuo dos gestores do Instituto.

São Paulo, 25 de setembro de 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Apêndice 1 – DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

Eu,, (nome completo e descrição do cargo ou relacionamento com o IBGC - exemplo: membro do Comitê Coordenador do Capítulo)..... do IBGC confirmo que li a “Política do IBGC para Situações Envolvendo Conflito de Interesses” e que me comprometo a cumpri-la integralmente em todos os momentos de meu mandato.

Comprometo-me ainda a cumprir integralmente as cláusulas sobre conflitos de interesses previstos no Código de Conduta do IBGC , item 3.3, edição 2007 (esta sendo revisto).

Assim sendo:

- Não usarei para benefício próprio minha posição, título ou qualquer informação recebida ou acessada como membro do Comitê Coordenador do Capítulo..... do IBGC, nem permitirei que terceiros, como outros empregadores ou contratantes, com os quais eu posso ter um relacionamento, utilizem minha posição, título ou qualquer informação recebida ou acessada para seu benefício próprio.

- Informarei à Superintendência Geral do IBGC imediatamente, qualquer posição conflitante, atividade ou operação que eu mantenha ou esteja envolvido em que possa estar em conflito com o interesse do IBGC.

- Além de relacionar, na presente Declaração, a existência de potenciais conflitos de interesse por mim já identificados, bem como a lista das organizações com quem tenho, ou tenha tido nos últimos três anos, vínculos societários ou profissionais, me comprometo a, tempestivamente, informar à Superintendência Geral as inclusões relevantes nas referidas listas, que deve tratá-las de forma confidencial e decidir se devem ser levadas ao conhecimento do Colegiado de Conduta ou ao Conselho de Administração.

Assinatura.....

Data.....

Favor relacionar potenciais conflitos já identificados, informando os assuntos ou situações e as pessoas e organizações envolvidas como contra parte.

.....
.....
.....
.....

Favor relacionar as organizações com quem tenha, ou tenha tido nos últimos três anos, vínculos societários ou profissionais, informado o nome e o período do vínculo:

.....
.....
.....
.....

Apêndice 2 – LISTA DE EXEMPLOS DE SITUAÇÕES

A seguir, seguem alguns exemplos não exaustivos de situações que caracterizam os conflitos de interesses abordados pela presente política:

- Decisões de compra, venda ou prestação de serviços do e para o IBGC junto a entidades das quais associados fazem parte direta ou indiretamente ou possuem relações pessoais;
- Decisões de parcerias do IBGC junto a entidades das quais associados fazem parte direta ou indiretamente ou possuem relações pessoais;
- Decisões de remuneração de profissionais e prestadores de serviços do Instituto por pessoas com relações pessoais, organizacionais ou econômicas junto aos beneficiários;
- Seleção de palestrantes do IBGC por comissões ou grupos de trabalho dos quais um de seus membros possui vínculos de parentesco ou organizacionais com potenciais candidatos;
- Participar de processos de avaliação, seleção ou nomeação de candidatos com os quais possua relações de parentesco, organizacionais ou econômicas, para cargos ou funções pró Bono ou para cargos remunerados na estrutura profissional do Instituto;
- Posicionamentos do Instituto por pessoas vinculadas a organizações que auferem vantagens econômicas ou políticas associadas a determinados pontos de vista em relação à matéria em questão;
- Utilização de cargos vinculados ao IBGC que tenham contato direto com empresas e/ou executivos para venda de serviços de consultoria própria;
- Utilização indevida de *mailing list* para vantagens pessoais ou de terceiros a ele ou ela relacionados;
- Realização de contato comercial junto a empresas para a oferta de cursos por parte de associados vinculados a entidades que oferecem treinamentos similares aos do IBGC;
- Utilização de plataformas do IBGC como cursos, congresso, eventos, comissões, etc para divulgação de serviços de consultoria própria;

- Participação em bancas de premiação do IBGC que julgam trabalhos de pessoas ligadas ou empresas cujo membro da banca possua benefício com a premiação
- Escolha de palestrantes por parte dos patrocinadores de eventos;
- Contratos de parceria ou contratação de prestação de serviços por empresas ligadas a conselheiros, diretores ou funcionários;
- Reuniões obtidas por força de trabalho realizado junto ao IBGC que possam oferecer oportunidade de relacionamento comercial posterior devem ser acompanhadas por membro do staff.