

RESUMÃO

POLÍTICA DE PREVENÇÃO A CONFLITO DE INTERESSES

OBJETIVO

Estabelecer medidas preventivas e detectar situações em que interesses individuais estejam, de forma real ou potencial, em conflito com os interesses da Fundação Lemann.



DIRETRIZES

É relevante **definir quais condutas serão adotadas para que possíveis conflitos de interesse cheguem rapidamente ao conhecimento da FL**, que tomará decisões para impedir que a situação gere danos ou prejuízos.

GLOSSÁRIO

Há um termo bastante utilizado nesta política. Leia sobre ele!

Conflito de interesses: situações em que interesses individuais de colaboradores podem conflitar com os interesses institucionais da FL, causando prejuízos operacionais, financeiros ou até mesmo reputacionais.



Assim, é essencial esclarecer que **conflitos de interesses podem ocorrer de três formas:**

- **Aparente:** cenário em que pessoas que conhecem e presenciam uma situação podem concluir que exista naquela circunstância interesses conflitantes. Exemplo: a existência de relacionamento interpessoal (amoroso, familiar, de amizade) entre colaboradores em uma mesma relação de subordinação hierárquica ou pessoas estratégicas com fornecedores, prestadores de serviços e instituições com quem a FL se relaciona.
- **Potencial:** cenário em que o conflito está na iminência de ocorrer e, para se materializar, depende de uma ação ou omissão. Exemplo: colaboradores que desempenham atividades paralelas que sejam incompatíveis ou conflitantes às desempenhadas pela FL, como administrar ou atuar em organizações do terceiro setor e realizar qualquer outra atividade intelectual ou braçal remunerada ou não, prestada para terceiros.
- **Real:** cenário em que o conflito já se materializou, ou seja, os interesses pessoais foram colocados em primeiro lugar, prejudicando as obrigações profissionais ou os interesses institucionais da FL. Exemplo: contratar um agente público em exercício, ainda que licenciado, para representar os interesses da FL junto ao órgão do poder público que está ou esteve vinculado.

LEMBRETES

Não é toda situação de conflito de interesses que representa uma violação à legislação, ao Código de Conduta, às políticas e às demais normas internas ou aos nossos princípios.

Mas a sua ocultação, sim! Por isso, sempre que surgirem dúvidas, levem à sua liderança, se você é o um terceiro, leve ao ponto focal do contrato ou da relação com a FL. Se você é uma liderança, lidere pelo exemplo. Sempre que possível, oriente o time e nunca acoberte ou ignore situações e problemas éticos. É importante destacar que a liderança não pode repreender colaboradores comunicarem ou contribuírem em um processo de apuração.

Este documento não é um resumo exaustivo da política. Para entendê-la em detalhes, clique [aqui](#). E, se mesmo assim ficar alguma dúvida, entre em contato com o time de Integridade.



Em caso de suspeitas de retaliação, violação à legislação, ao Código de Conduta ou às políticas da FL, você deve utilizar o **Canal de Escuta Confidencial**.