

Programa de INTEGRIDADE

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA REFER	4
2.1. Comprometimento e Apoio da Alta Administração	4
2.2. Instância Responsável pelo Programa de Integridade	5
2.3. Gestão e Análise de Riscos	6
2.4. Código de Ética e de Conduta, Políticas e Procedimentos	7
2.5. Comunicação e Treinamento	10
2.6. Mecanismos para o Combate à Fraude e Corrupção	10
2.7. Canal de Integridade / Denúncias	11
2.8. Diligência na Contratação	12
2.9. Monitoramento Contínuo	13
2.10. Gestão baseada nos aspectos ASG (Ambiental, Social & Governança)	13
3. DEFINIÇÕES IMPORTANTES	14
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

1. INTRODUÇÃO

A Fundação REFER de Seguridade Social tem por missão oferecer produtos e serviços de seguridade com transparência e qualidade, visando o bem-estar social e a satisfação dos participantes, patrocinadoras e instituidores. E, para o seu cumprimento, torna-se importante atuar em consonância com as melhores práticas de governança corporativa e com seus princípios éticos dispostos no seu Código de Ética e Conduta. Fatores fundamentais para uma gestão que forneça credibilidade como valor essencial. Logo, a criação de mecanismos que incentive a conformidade legal e normativa, isto é, estar em *compliance*, bem como estimular o comportamento ético, tem por objetivo precípua o fortalecimento reputacional da REFER, e, por conseguinte, o aprimoramento da sua relação de confiança com os seus diversos públicos.

Neste sentido, o Programa de Integridade da REFER, em harmonia com o disposto na Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, bem como, com a sua regulamentação ocorrida com a promulgação do Decreto nº 11.129/2022, em especial o seu art. 56, tem por objetivo "apresentar seu conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e fomentar

e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional. Assim, em sintonia com sua missão, alinhada aos princípios e diretrizes de suas políticas e em

conformidade com a legislação, a REFER apresenta o seu Programa de Integridade, que visa ao aprimoramento do ambiente

interno e ao fortalecimento do seu compromisso no cumprimento das normas internas e externas através

de uma cultura ética íntegra e que permeie toda a Fundação, de modo a atuar firmemente na

prevenção, detecção e resposta a desvios de conduta e promoção de cultura de

integridade. O presente Programa de Integridade da REFER atua como uma

ferramenta de aferição e incentivo de integridade. Suas diretrizes devem

ser compreendidas, mapeadas e implementadas, não se limitando

aos seus aspectos formais, contemplando uma estrutura bem definida de procedimentos

de integridade, observando o seu Código de Ética e Conduta e contemplando todos os níveis

hierárquicos, pois somente assim a REFER estará apta a enfrentar a prática de atos

lesivos ao cumprimento do dever fiduciário.

2. O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA REFER

O Programa de Integridade da REFER possui um caráter preventivo e, dentre seus objetivos, destacam-se:

- Criar uma cultura que encoraje uma conduta ética;
- Identificar os riscos aos quais a Entidade está exposta;
- Prevenir, detectar e tratar desvios de conduta existentes ou potenciais;
- Apoiar o cumprimento da legislação, do Código de Ética e de Conduta e dos normativos internos por meio de regras claras, divulgadas e acessíveis; e
- Fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional. Para alcançar os objetivos previstos no seu Programa de Integridade, a REFER conta com alicerces e medidas importantes que serão tratados a seguir.

2.1. Comprometimento e Apoio da Alta Administração

Considerado o pilar mais importante para conferir efetividade de um Programa de Integridade, o comprometimento da alta direção da empresa com a integridade nas relações público-privadas e, consequentemente, com o Programa de Integridade é a base para a criação de uma cultura organizacional em que empregados e terceiros efetivamente prezem por uma conduta ética. Além disto, a destinação de recursos adequados pela alta direção é de extrema relevância, pois facilita o desenvolvimento das atividades referentes a integridade.

O Comprometimento da Alta Administração é demonstrado quando:

- Seu comportamento em relação aos valores

e princípios são reafirmados constantemente dentro da REFER;

- Há disponibilidade em conhecer e apoiar a divulgação do seu Programa de Integridade e alinhá-lo às estratégias da Entidade;

- Evidencia a sua responsabilidade na tomada de decisão, observando os aspectos éticos e de integridade, tanto no que tange à efetividade ao Programa de Integridade, quanto perante às consequências juridicamente estabelecidas. Todos os Membros da Diretoria-Executiva, dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e os demais profissionais da Fundação devem possuir reputação ilibada nos termos da legislação vigente. Para efeito de análise de reputação ilibada poderão ser consideradas, dentre outras, a existência de:

- Processo crime ou inquérito policial a que esteja respondendo ou sociedade de que seja ou tenha sido, à época dos fatos, controlador ou administrador;

- Processo judicial ou administrativo que tenha relação com Sistema Financeiro Nacional, mercado de capitais, seguridade social, economia popular e "lavagem", ocultação de bens, direitos e valores;

- Processo a que esteja respondendo por improbidade administrativa;

- Estar declarado inabilitado ou suspenso para o exercício de cargos em órgãos estatutários ou contratuais de instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, entidades de previdência complementar, sociedades seguradoras, sociedades de capitalização, companhias abertas ou entidades sujeitas à supervisão da Comissão de Valores Mobiliários;

- Responder, ou qualquer empresa da qual seja controlador ou administrador, por protesto de títulos, cobranças judiciais, emissão de cheques sem fundos, inadimplemento de obrigações, inscrição na Dívida Ativa da União, de estado, do Distrito Federal ou de município e outras ocorrências ou circunstâncias análogas; e
- Ter controlado ou administrado, nos três anos que antecedem a posse no cargo ou função, firma ou sociedade objeto de declaração de insolvência, liquidação, intervenção, falência ou recuperação judicial; outras situações, ocorrências ou circunstâncias análogas julgadas relevantes pela Previc.

A REFER conta com seus principais colegiados para contribuir ativamente no constante aprimoramento de uma cultura ética e de integridade através do patrocínio pelo CODEL, a sua fiscalização por parte do COFIS, bem como pela responsabilidade de manter o seu bom funcionamento. Adicionalmente, cabe a DIREX a gestão das ações relacionadas ao Programa de Integridade, portanto, atua na implementação, junto a todas as unidades organizacionais, através da promoção a ética e a integridade. Como forma de evidenciar o seu comprometimento, os Órgãos Colegiados participam ativamente de todas as etapas da implementação e aprimoramento do Programa de Integridade, tais como na aprovação de normativos e processos e disponibilização de recursos financeiros, materiais e humanos relacionados a sua gestão.

2.2. Instância Responsável pelo Programa de Integridade

A criação da Gerência de Riscos e Compliance, a GERIC, uma das ações efetivadas pela Alta Direção da REFER, demonstra o comprometimento da Fundação com a ética e a integridade. A GERIC encontra-se

diretamente subordinada ao DIPRE – Diretor Presidente e tem em seu escopo de atuação a responsabilidade de desenvolver, aplicar e monitorar o Programa de Integridade. Tendo a observância ao Programa de Integridade como principal escopo, cabe a GERIC as atribuições voltadas a ações de coordenação das áreas diretamente responsáveis pela execução das atividades, de divulgação, treinamento, funcionamento do canal de denúncias entre outros procedimentos e atividades que visam a garantir que as ações sejam de fato realizadas conforme as definições constantes neste Programa de Integridade.



À GERIC compete ainda o monitoramento e gerenciamento dos riscos corporativos de processos críticos, financeiros e estratégicos, dos controles internos pertinentes à prevenção à fraude e corrupção e ao combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo. Para obter êxito em todos os âmbitos, além do suporte e autonomia confiada pela Alta Direção, a GERIC conta ainda com o apoio e comprometimento de todas as gerências da REFER, considerando ainda os Comitês de Riscos de Investimentos, de Com-

pliance e Riscos Corporativos, Executivo de Cotação e o de Ética. Assim, a REFER possui meios para garantir que ações de fiscalização, divulgação, treinamento, apuração de denúncias, suporte tecnológico, diligência em relação a parceiros e comprometimento da Alta Administração sejam efetivamente realizadas de maneira coordenada, visando garantir a efetividade do seu Programa de Integridade.

2.3. Gestão e Análise de Riscos

Inicialmente, cabe definir risco como sendo qualquer situação que pode afetar a capacidade de atingir objetivos. Os riscos são classificados entre estratégicos e corporativos. Os estratégicos podem ser endógenos ou exógenos, considerando como endógenos aqueles unicamente inerentes a gestão da Fundação, enquanto os riscos exógenos, são aqueles oriundos de alterações do ambiente externo, político ou regulatório. Para lidar com todos esses ambientes de incerteza, a REFER deve contar com instrumentos capazes de reverter ou contornar situações de riscos, através da identificação, mapeamento, tratamento e mitigação dos riscos, observando a sua possibilidade de ocorrência e o seu impacto em caso de materialização dos riscos.

Assim, a REFER realiza a gestão adequada de riscos, incluindo sua análise e reavaliação periódica da Matriz de Riscos, onde se estabelece a criticidade e a prioridade de tratamento de cada risco identificado, e de acordo com o apetite ao risco da Fundação, são desenvolvidos planos de ação que visam ao aprimoramento de processos e a mitigação dos riscos previamente identificados. Planos de ação bem elaborados, com o apoio de todas as áreas envolvidas e impactadas pelos riscos mapeados, colaboram para a elaboração de uma Matriz de Riscos com Projeção Futura com ganhos importantes para a Fundação. A referida gestão propicia as adapta-

ções necessárias ao programa de integridade e a alocação eficiente de recursos.

As Três Linhas de Defesa

O Sistema Integrado de Gestão de Riscos Corporativos utilizado pela REFER está baseado nas melhores práticas nacionais e internacionais: O conceito do "Modelo das Três Linhas", onde os gestores (donos dos processos) são os proprietários dos riscos. Mesmo com os órgãos colegiados, a gestão e a auditoria interna possuem responsabilidades distintas, todas as atividades precisam estar alinhadas com os objetivos da organização. A base para um sistema bem-sucedido está na coordenação, colaboração e comunicação regulares e eficazes entre si. E, para o melhor desenvolvimento do gerenciamento de riscos, a REFER utiliza o Modelo das Três Linhas, detalhado a seguir:

O Modelo das Três Linhas do The IIA



Fonte: The Institute of Internal Auditors

Os órgãos colegiados definem o apetite a riscos da REFER e delegam as responsabilidades às respectivas gerências. A GERIC, área responsável pelo monitoramento do Programa de Integridade, atua como coordenadora das ações necessárias à mitigação de riscos em conjunto com as

gerências, capitaneando as ações de alinhamento dos procedimentos em relação aos normativos internos e externos e providencia o retorno através de relatórios da gestão sobre os resultados planejados e os alcançados e de gerenciamento de riscos direcionado aos órgãos colegiados. A Auditoria Interna – AUDIN, age de modo independente, prestando assessoramento técnico à Alta Administração e os Conselhos Deliberativo e Fiscal da REFER, garantindo imparcialidade no planejamento e execução de seu trabalho e, resguardando os interesses dos participantes. A REFER compreende a importância em segregar os papéis da primeira, segunda linha e da auditoria interna, pois dessa forma garante que não haja sobreposição ou lacunas desnecessárias de atribuições ou responsabilidades e contribui para a melhoria contínua do Programa de Integridade.

2.4. Código de Ética e de Conduta, Políticas e Procedimentos

Os códigos, políticas e procedimentos são essenciais para que a Fundação alcance a efetividade do Programa de Integridade. A seguir, serão abordados os documentos que integram o Programa da REFER.

2.4.1. Código de Ética e Conduta:



O Código de Ética e Conduta da REFER constitui o alicerce da sua gestão e governança, atuando como o orientador de um conjunto de valores que sustentam padrões éticos e morais nas relações internas e externas. Tem por objetivo estabelecer padrões éticos respeitando os princípios éticos que regem a Fundação REFER e esclarece que o Código de Ética e Conduta se aplica a todos com quem mantém relacionamento: empregados, jovens aprendizes, cedidos de patrocinadoras, estagiários, membros dos Órgãos Estatutários, prestadores de serviço e todos aqueles com quem a REFER mantém relação contratual. O Código de Ética e Conduta estabelece ainda as condutas esperadas e as inaceitáveis, dispõe sobre relacionamentos internos e externos, conflitos de interesses, confidencialidade e ainda sobre o Comitê de Ética, o COE.

O documento encontra-se disponível no site da Fundação REFER: https://www.refer.com.br/wp-content/uploads/2020/04/codigo_de_etica_e_conduta.pdf e recomenda-se a sua leitura atenta, de modo que todos os abrangidos no referido Código estejam, aptos a assinar o documento que ateste o seu conhecimento e encaminhá-lo a Gerência de Gestão de Pessoas, a GEPES, gerência responsável pela guarda dos termos de conhecimento. Para o melhor desenvolvimento das ações relacionadas à divulgação do Código de Ética e Conduta da REFER, a Fundação conta com o Comitê de Ética. Sendo este um fórum multidisciplinar que conta com a participação dos gestores das áreas financeira, jurídica, de pessoal, de riscos e *compliance* e de planejamento e orçamento. O referido Comitê conta ainda com um canal aberto para o recebimento de relatos: comitedeetica@refer.com.br

2.4.2. Políticas e Manuais

A REFER vem se empenhando para

manter-se aderente à toda a legislação com a qual guarda qualquer relação, e para tanto utiliza-se de metodologias simples, contudo muito eficientes, como a *Gap Analysis*. Sob esta metodologia, busca-se analisar o quão aderente a Fundação está em relação aos normativos internos ou externos, identifica-se as melhorias necessárias que são trabalhadas através de Planos de Ação, sob a coordenação da GERIC. Entre as Políticas e Manuais, destacam-se:

I. Manual de Governança Corporativa

Tem por objetivo a busca constante pelo aperfeiçoamento das relações entre os órgãos estatutários, empregados, os participantes ativos e assistidos, os colaboradores e demais partes interessadas, atingir, de forma plena, o compromisso fundamental da REFER, pautado pelo atendimento aos princípios básicos da governança corporativa: Transparência, Equidade e justiça, Responsabilidade Corporativa e Prestação de Contas.

II. Manual de Organização

Constitui um instrumento de Gestão Administrativa e tem por objetivo estabelecer a Estrutura Organizacional da Fundação, assim como estabelecer as responsabilidades, atribuições e a relação hierárquica dos seus diversos órgãos. Sendo que as responsabilidades e atribuições dos Órgãos Estatutários, descritas neste normativo, estão em conformidade com as respectivas competências presentes no Estatuto Social da Fundação REFER.

III. Política de Privacidade e Proteção de Dados da Fundação REFER

A Fundação REFER prioriza a Segurança da Informação e a Privacidade e Proteção de Dados Pessoais de todos os titulares de dados com quem possuem vínculo com a Fundação, compreendendo tanto seu público interno como o externo. Neste sentido, a presente Política tem por objetivo estabelecer as diretrizes, principais regras e responsabilidades para a operação e o tratamento dos dados pessoais dos públicos abrangidos por este normativo, em conformidade com a legislação vigente e, especialmente, com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

IV. Política de Prevenção a Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento ao Terrorismo (PLD/FT)

O documento atende a legislação vigente e, em especial, as premissas estabelecidas na Instrução Normativa Previc nº 34, de 28/10/2020, que dispõe sobre os procedimentos e controles internos a serem adotados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) visando a prevenção de crimes de "lavagem" de dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores, bem como ao financiamento ao terrorismo. Nesse sentido,



a Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e de Financiamento ao Terrorismo da Fundação REFER (PLD/FT) visa definir as diretrizes, regras e os procedimentos que devem ser observados por todos os empregados, colaboradores, participantes, beneficiários, assistidos e prestadores de serviços, com o objetivo de promover a adequação das atividades operacionais às exigências legais e regulamentares.

V. Política de Riscos de Investimentos

Em linha com a Resolução CMN nº 4.994/2022 e com o GUIA PREVIC – Melhores Práticas em Investimentos, a Política de Riscos e Investimentos da REFER estabelece critérios, parâmetros e limites de gestão de risco dos investimentos, mesmo para os investimento realizados por gestores terceirizados, onde os parâmetros de riscos são verificados periodicamente pela Fundação. Tem por objetivo demonstrar a análise dos principais riscos, destacando a importância de se estabelecer regras que permitam identificar, avaliar, mensurar, controlar e monitorar os riscos aos quais os recursos do plano estão expostos, entre eles os de mercado, de crédito, de liquidez, operacional, legal e sistêmico.

VI. Manual de Alçada de Investimento

Este manual faz parte do compromisso de gestão da REFER com a transparência e eficiência de resultados para com seus participantes, assistidos e patrocinadores dos planos de benefícios e tem como objetivo estabelecer controle, por meio da definição de competências e alçadas, por cargo e suas eventuais possibilidades de delegação, minimizando os riscos associados aos processos decisórios dos Investimentos da Fundação. Os procedimentos nele estabelecidos são complementares àqueles definidos pela Política de Investimentos, não estando os administradores ou gestores, em nenhuma hipótese, dispensados de observar as regras, restrições, e condições estabelecidas pela legislação aplicável e pela Política de Investimentos, ainda que estas não estejam transcritas neste documento.

VII. Manual de Seleção de Prestadores de Serviços de Investimentos

Este Manual atua em complemento ao Manual de Normas e Procedimentos de Investimentos e em conformidade com a Política de Investimentos. Visa estabelecer parâmetros, critérios e metodologias para Seleção de Prestadores de Serviços de Investimentos, processo este que contempla a negociação dos ativos presentes na Carteira de Investimentos, análises quantitativas sobre um universo de Fundos de Investimentos classificados em uma mesma estratégia e análise qualitativa das informações. Todas as análises geram notas de avaliação (ranking) até que seja feita a proposta de alocação pela área responsável, além do mapeamento contínuo dos Fundos elegíveis. Obedecendo às melhores práticas de mercado, dotadas de processos claros e padronizados com rígidos controles internos, além de aliar a mitigação de riscos e a busca na maximização do retorno dos investimentos passíveis de aplicação.

2.5. Comunicação e Treinamento

Na esfera da Comunicação e Treinamento, a REFER proporciona, de forma periódica, treinamentos para propagar, divulgar e prestar esclarecimentos sobre o seu Código de Ética e Conduta, efetivando ainda ações de divulgação em parceria com a área de Comunicação Institucional. A GERIC – Gerência de Riscos e *Compliance*, em linha com as melhores práticas do mercado, proporciona encontros periódicos com todos os seus empregados, colaboradores, diretoria e Conselhos Deliberativo e Fiscal, favorecendo o aprendizado e auxiliando na divulgação e na disseminação de conceitos, práticas, normativos e objetivos. Os treinamentos proporcionados pela REFER, de ampla abrangência, tem por finalidade:

- a) Apresentar as diretrizes de integridade e de condutas éticas, conceitos e valores da Fundação, tanto na gestão de processos, quanto na de pessoas;
- b) Capacitar a todos de modo que sejam capazes de identificar, prevenir e resolver dilemas éticos, conflitos de interesses, conflitos interpessoais e orientação de condutas, inerentes aos seus cargos, funções e atividades;
- c) Contribuir com o aprimoramento contínuo do Programa de Integridade da REFER;
- d) Divulgar o canal de denúncias e seus meios para resolução de dúvidas. Neste contexto, importante salientar a Política e o Manual de Comunicação da REFER como importantes instrumentos que auxiliam na divulgação de conteúdo.

I. Política de Comunicação

A presente Política estabelece os princípios que norteiam a Comunicação da REFER com seus diversos públicos, bem como estabelece canais e

ferramentas contribuindo para o seu aprimoramento contínuo e pela consolidação positiva da imagem da REFER.

II. Manual de Comunicação

Concebido para orientar toda Fundação sobre os seus procedimentos, considerando todos os aspectos visuais e primando pela unicidade na comunicação corporativa. Visa colaborar na preservação da imagem da REFER interna e externamente, agregando valor em suas ações e reforçando sua presença no segmento de previdência complementar.

2.6. Mecanismos para o Combate à Fraude e Corrupção

A fraude corporativa envolve aspectos financeiros, institucionais, culturais e comportamentais. Neste sentido, a teoria do Triângulo de Fraude de Cressey tem por objetivo identificar o porquê da ocorrência de fraudes e confere a ação três aspectos: pressão, oportunidade e racionalização. Ou seja, quando os indivíduos que exercem alguma função de elevada confiança sofrem uma pressão (ou motivação), tendo a oportunidade de resolvê-la secretamente, mesmo que seja necessário a violação da confiança recebida, podem racionalizar o ato fraudulento como aceitável e necessário.



Neste sentido, a REFER envia contínuo esforço através da implementação de diversos dispositivos, sistemas e análise de monitoramento que busca a mitigação dos riscos inerentes a processos com riscos de fraudes.

2.7. Canal de Integridade / Denúncias

O Canal de Integridade/Denúncia representa mais um passo dado pela REFER em direção ao desenvolvimento do seu Programa de Integridade e para a mitigação de riscos de fraude e visa, fundamentalmente:

- a) Identificar problema se desvios éticos, tratando as questões com mais agilidade e com correção mais eficiente e eficaz;
- b) Verificar se o Código de Ética e Conduta está sendo observado por todos aqueles que representam o público da REFER;
- c) Identificar possíveis eventos de fraudes, tais como: desvios, roubo ou subtração de informação confidencial ou restrita da empresa, falsificação ou adulteração de informações e documentos contábeis, operativos e financeiros, evasão de controles da empresa;
- d) Mitigar ocorrências de corrupção ou favorecimento de terceiros: fornecedores, clientes ou agentes públicos;
- e) Reconhecer abusos de poder com o fim de obter valores, bens, vantagens ou benefícios ilícitos;
- f) Apurar atos de discriminação, assédio, favoritismo, exploração e maus tratos aos empregados colaboradores, fornecedores ou clientes; e
- g) Dirimir riscos no âmbito trabalhista e contratual.

2.7.1. Medidas Disciplinares – PAD

O Processo Administrativo Disciplinar, o PAD é o instrumento instituído pela REFER destinado à apuração de responsabilidade e à possível aplicação de penalidades. Logo, regula o processo disciplinar interno de apuração de responsabilidade de todos os empregados, jovens aprendizes, cedidos das patrocinadoras, estagiários e

membros dos Órgãos Estatutários Fundação, por ação ou omissão, no exercício de suas atribuições ou competências, bem como aplicação de penalidades, quando couber. A apuração ocorre em Comissão composta de 3 (três) empregados designados pela DIREX, sendo obrigatória a presença de um advogado da REFER dentre os integrantes da Comissão.

2.7.2. Tratamento de Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando um indivíduo age contra os princípios da organização para a qual trabalha, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais movido por interesses próprios. A REFER, identificando os cargos, setores e atividades mais expostos à ocorrência de conflitos de interesse, esclarece e divulga situações que caracterizam conflito de interesse, fazendo parte de treinamentos e conteúdos que registram que a Fundação repudia e possui instrumentos para combatê-lo. Importante ainda a realização de monitoramento de situações que caracterizem conflito de interesses que estejam eventualmente ocorrendo na organização e as medidas corretivas são adotadas. Para melhor análise de situações dessa natureza, o COE – Comitê de Ética da Fundação REFER pode ser acionada e analisa o episódio de forma isenta e criteriosa, garantindo a lisura do processo e a reserva da pessoa que providencia a denúncia em prol da Entidade. Contando ainda com o Canal de Integridade como uma ferramenta importante para o tratamento de conflito de interesses

2.8. Diligência na Contratação

A Lei nº 12.846/2013, conhecida também por Lei Anticorrupção, em seus diversos artigos aponta a obrigação de os terceiros estarem alinhados com a integridade da empresa (art. 42, III, VIII, X e XIII). Assim, as companhias têm o

dever de conhecer seus parceiros e monitorar suas práticas para garantir o cumprimento desse pressuposto. Dessa forma, caso a companhia note em seu parceiro a prática de alguma irregularidade ou ato ilícito – seja da ordem tributária, trabalhista, regulatória ou de qualquer outra natureza – fica obrigada a exigir dele as providências para sanar o problema. Caso contrário, fica exposta a ser responsabilizada por omissão, principalmente em caso de corrupção.

I. Background Check

Dessa forma, o *background check*, como ferramenta de avaliação prévia à contratação, com constante monitoramento, passa a ser utilizado visando a conhecer de forma mais aprofundada seus possíveis parceiros de negócios, observando aspectos não apenas técnicos, mas também comportamentais e ainda relacionados às práticas de conduta de mercado da empresa. Adicionalmente, trata-se de uma poderosa ferramenta na Gestão de RH quando da contratação de pessoas em cargo de confiança como o gerencial ou em cargos com mais exposição a situações de fraudes, abrangendo a supervisão de pessoas expostas politicamente e seus familiares

II. Due Diligence

O Processo de *Due Diligence* busca estabelecer um foco no em terceiros tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados, identificando seu perfil antes da contratação e o acompanhamento quando contratado, adequando o perfil de risco ao nível de diligência necessária e visa preservar a reputação da Fundação monitorando as ações de terceiros, que possam prejudicar a imagem em função de falhas éticas ou de conformidade. Para o seu melhor direcionamento e utilizando de práticas comuns ao mercado, a REFER utiliza o

Questionário da ANBIMA, além de proceder análises criteriosas de documentos disponíveis em sites oficiais das organizações que se propõem a serem parceiras na função de Gestor de Recursos de Terceiros.

2.9. Monitoramento Contínuo

O monitoramento contínuo é de suma importância na verificação da efetividade do Programa de Integridade, ou seja, se Políticas e Manuais estão sendo observados, treinamentos estão sendo efetivos e se as diretrizes do Código de Ética e Conduta estão sendo respeitadas. Dessa forma, auxilia no processo de identificação e correção de pontos falhos que possam expor a REFER de forma negativa e ainda atuar tempestivamente no tratamento e mitigação de riscos que tenha sido exposta, constituindo-se em importante ferramenta para assegurar o aprimoramento contínuo dos procedimentos internos. O monitoramento do Programa de Integridade é realizado pela GERIC, instância responsável por zelar do referido Programa, e para isso possui a autonomia e independência necessária investida pelos órgãos colegiados da REFER. Cabe à GERIC providenciar relatórios contendo os pontos de melhorias e planos de ação instituídos com o objetivo de dirimir riscos identificados, além de relatórios gerados a partir de conteúdos obtidos pela Canal de Denúncia, e apresentá-los periodicamente às instâncias superiores da Fundação: DIREX, CODEL e COFIS. Além de relatórios, cabe a AUDIN, a Auditoria Interna da REFER, proceder as análises internas, com os devidos reportes a Alta Administração sobre as considerações observadas ao longo de suas análises às contas contábeis e financeiras.

2.10. - Gestão baseada nos aspectos ASG (Ambiental, Social & Governança)

Os aspectos ASG (Ambiental, Social e Governança) representam um conjunto de valores e critérios éticos que uma companhia ou entidade desenvolve com o objetivo melhorar o seu relacionamento com o meio ambiente e com a sociedade.

A Fundação REFER entende que todos os agentes econômicos e sociais, respeitadas suas legítimas finalidades, devem incorporar as questões ASG (ambiental, social, de governança e de integridade) a seus negócios e áreas de atuação.

A análise dos aspectos ASG ganhou relevância no processo de avaliação de riscos no âmbito das entidades de previdência complementar fechada, contemplando os três critérios ao processo de tomada de decisão para realização dos investimentos.

A **questão ambiental** inclui temas como o uso de recursos naturais, poluição, emissões de gases de efeito estufa, eficiência energética e tecnologia limpa.

Em relação aos **aspectos sociais**, pode-se citar exemplos que incluem as relações



de trabalho, a inclusão e a diversidade, o engajamento dos empregados, o treinamento da força de trabalho, os direitos humanos, a privacidade, a proteção de dados e as relações com as comunidades e com o entorno.

Por sua vez, o **fator de governança** abrange as questões relativas ao Conselho e à Alta Administração das empresas (independência do conselho de administração, política de remuneração da Alta Administração, diversidade na composição dos órgãos estatutários), ética e transparência.

Integração ASG na gestão de investimentos

Dada a natureza de longo prazo dos recursos administrados, os fatores ASG – focados no longo prazo por natureza – são particularmente relevantes para os investimentos realizados pela Fundação. Em face do seu dever fiduciário, a Fundação REFER tem a responsabilidade de agir no melhor interesse dos beneficiários e a sua regulamentação pode ter impacto sobre a integração desses fatores ASG em suas políticas e processos de fundos. Como grande alocadora de recursos, a Fundação REFER introduziu em seus processos de análise, avaliação e monitoramento de investimentos os critérios ASG, de acordo com o previsto na Resolução CMN nº 4.994/2022.

Diversidade e Inclusão

Tema considerado de grande relevância no universo corporativo, logo, em um Programa de Integridade, a REFER atende aos preceitos legais no que se refere a contratação de PNE – Pessoas com Necessidades Especiais. Contudo, há um caminho a percorrer quando se falar em Diversidade e Inclusão e é preciso compreender esses conceitos dentro da esfera corporativa. Diversidade está ligada a representação demográfica. Ou seja, quão equilibrada a empresa está em relação a oferecer oportunidades para diferentes tipos de profissionais. Já a inclusão está ligada a oferecer

oportunidades para todos os perfis de profissionais, assim, é um passo além da diversidade e trabalhar a inclusão é garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional dentro da empresa. Para que isso aconteça, é preciso fomentar uma cultura de respeito, aceitação e acolhimento.

3. DEFINIÇÕES IMPORTANTES

a) Administração Pública – Órgão da administração direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, abrangendo inclusive as entidades com personalidade jurídica de direito privado sob controle do poder público e das fundações por ele instituídas ou mantidas.

b) Canal de Denúncia / Integridade – instrumento utilizado para detecção de eventuais irregularidades, tais como: falhas de controle, fraudes internas e externas, atos ilícitos e descumprimento a princípios éticos e políticas internas.

c) CGU – Controladoria Geral da União.

d) Conflito de interesses – Conforme Lei 12.813/2013, é uma situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

e) Corrupção - Na forma da Lei 12.846/2013 é:

I. garantir, prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público, ou a terceiro a ele relacionado;

II. financiar, custear, patrocinar, ou de qualquer modo subvencionar a prática de qualquer ato ilícito;

III. induzir a realizar ou deixar de realizar qualquer ação em violação à sua obrigação legal;

IV. obter, manter ou direcionar negócios de maneira indevida; v. afetar ou influenciar qualquer ato ou decisão;

VI. utilizar intermediário, pessoa física ou jurídica, para ocultar ou dissimular o interesse ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

VII. frustrar, fraudar, obter vantagem ou benefício indevido, impedir, perturbar ou manipular o caráter competitivo de procedimento licitatório; e

III. dificultar atividade de investigação ou fiscalização ou intervir em sua atuação.

f) *Due Diligence* - consiste na análise investigativa de informações de uma empresa ou organização, com o objetivo de identificar riscos e oportunidades para a realização de transação negocial.

g) Financiamento ao Terrorismo - Consiste na reunião de fundos e/ou capital para a realização de atividades terroristas. Esses fundos podem ser provenientes de doações ou ganho de diversas atividades tais como tráfico de drogas, prostituição, crime organizado, contrabando, extorsões, sequestros, fraudes etc.

h) Fraude - ato ardiloso, enganoso e de má-fé que tem o objetivo de lesar ou ludibriar outrem para trazer algum tipo de vantagem, geralmente financeira, ao fraudador sobre a vítima. A fraude é um crime e tem penas previstas no código penal brasileiro. Ela pode causar danos irreparáveis à vítima, sejam eles financeiros, psicológicos ou até mesmo de imagem.

i) Lavagem de Dinheiro - A expressão "lavagem de dinheiro" consiste na prática de atividades criminosas que visam tornar o dinheiro ilícito em lícito, ou seja, é o processo pelo qual o criminoso

transforma recursos ganhos em atividades ilegais em recursos com uma origem aparentemente legal ao ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal.

j) Programa de Integridade - Conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

k) Terceiros - fornecedores, prestadores de serviços ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas que mantenham relação contratual com a entidade não abrangida pelo conceito de colaborador.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme disposto pela CGU, em seu Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas: "o Programa de Integridade deve ser entendido como uma estrutura orgânica, que somente funcionará caso exista harmonia e conexão entre seus pilares. O monitoramento contínuo, por exemplo, pode indicar a necessidade de revisão de algumas regras e instrumentos; o mesmo ocorrendo no caso de mudança no cenário de riscos da empresa. O comprometimento da alta administração e a autonomia da instância responsável pelo Programa, por outro lado, são fatores determinantes para a implementação das regras e instrumentos estabelecidos, em especial daqueles relacionados à aplicação de penalidades e remediação de irregularidades."

Neste sentido, a REFER, através do seu Programa de Integridade, pretende estabelecer continuamente normas e procedimentos necessários a que tornem legítimas as suas preocupações em manter um ambiente íntegro, ético e transparente. Sendo estes, valores inego-

ciáveis e imprescindíveis para o atingimento de sua Missão e Visão de Futuro, garantindo a sua perenidade no segmento de previdência complementar e respeitando seus participantes, assistidos, beneficiários, patrocinadores, órgãos colegiados, empregados e demais partes que se relacionam com a Fundação.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

I. A Condução de um Programa de Integridade nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Guia com Orientações – ABRAPP - 09/2017;

II. Decreto N° 11.129, de 11 de Julho de 2022;

III. Instrução PREVIC n° 34, de 28/10/2020;

IV. Lei Federal 12.846, de 01/08/2013;

V. Lei Federal 13.260 de 16/03/2016;

VI. Lei Federal 13.709, de 14/08/2018;

VII. Modelo das Três Linhas IIA 2020 – *The Institute of Internal Auditors* – 07/2020;

VIII. Princípios básicos nas relações com terceiros: Checkup de reputação/responsabilidade quando utilizando terceiros em todo o mundo – SCCE - *Society of Corporate Compliance and Ethics* – 12/2011;

IX. Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas, CGU – 09/2015;

X. Programa de Integridade – *Economus*;

XI. Programa de Integridade – Petros – 03/2020;

XII. Questionário Padrão *Due Diligence* para Fundos de Investimento – Seção 1: Informações Sobre a Empresa – ANBIMA, e

XIII. Resolução CNPC n° 32, de 04/12/2019.

XIV. Resolução CMN n° 4.994, de 24/03/2022.



