Política Conflito de Interesses

Sumário

1. SUMÁRIO EXECUTIVO 2
2. ESCOPO 2
3. PROPÓSITO 2
4. POLÍTICA 2
   4.1. Definições 2
   4.2. Visão Geral 3
   4.3. Diretrizes e Cuidados 3
   4.3.1. Relacionamentos Pessoais 4
   4.3.2. Seleção e Relacionamento com Terceiros 4
   4.3.3. Brindes, Presentes e Entretenimento 5
   4.3.4. Cadeia de valor institucional 5
   4.4. Reconhecer e Divulgar um Conflito de Interesse 6
5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES 6
6. REFERÊNCIAS RELACIONADAS 6
7. HISTÓRICO DO DOCUMENTO. 7
8. APROVAÇÕES DO DOCUMENTO (apenas para fins de arquivo). 7

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

Esta Política visa orientar a conduta no âmbito do Instituto Black Jaguar (“IBJ”) quanto ao seu envolvimento em atividades fora do IBJ ou envolvimento em relacionamentos que possam gerar qualquer possibilidade de conflito real, potencial ou aparente com o IBJ.

2. ESCOPO

Esta Política é válida para todos os empregados, estagiários, voluntários, associados e membros dos órgãos de governança do IBJ (“integrantes”), bem como a todos os prestadores de serviços, fornecedores de bens, organizações apoiadas pelo IBJ, parceiros e financiadores (“terceiros”).

O IBJ espera que qualquer integrante ou terceiro aja de acordo com os princípios estabelecidos nesta Política e aplique consistentemente seus altos padrões ao fazer negócios.

3. PROPÓSITO

O propósito da política é familiarizar os integrantes do IBJ com os elementos básicos dos padrões e valores do nosso IBJ, bem como com determinadas leis e regulamentos, ao interagir com os parceiros de negócios. Ela oferece orientação e alerta os integrantes quanto a potenciais conflitos ao interagir com terceiros e outros, para garantir a conformidade com as políticas do IBJ, leis e regulamentos.

4. POLÍTICA

4.1. Definições

Atividades externas: quaisquer atividades profissionais, comerciais, institucionais ou associativas desenvolvidas fora do âmbito do IBJ, bem como vínculos ou relacionamentos mantidos com terceiros, que possam interferir, direta ou indiretamente, na atuação do integrante no IBJ.

Conflito de interesses: quando um indivíduo se envolve, direta ou indiretamente, em atividades externas ou relacionamentos que possam prejudicar, ou dar aparência de

prejudicar sua independência nas decisões de negócios, resultando em danos ou constrangimento para o IBJ. Nesse sentido, o conflito de interesse pode ser:

- **Real**: quando o interesse conflitante já existe;
- **Potencial**: quando o conflito pode surgir no futuro; ou
- **Aparente**: quando a situação pode ser percebida por terceiros como conflitante.

Parentes próximos: cônjuge ou companheiro(a), pais, sogro(a), padrasto ou madrasta, irmãos, cunhados(as), enteados(as), bem como pais, irmãos e filhos do companheiro(a)

Cadeia de valor institucional: conjunto de relações verticais mantidas pelo IBJ com terceiros não concorrentes que contribuam para o financiamento, planejamento, execução, monitoramento ou ampliação de sua missão institucional.

4.2. Visão Geral

Para fins de identificação de conflitos de interesses, devem ser considerados, além do próprio integrante:

- Pessoas que residem no mesmo domicílio do integrante;
- Parentes próximos; e
- Pessoas com as quais o integrante mantenha relação pessoal próxima, quando tal relação possa afetar sua independência na condução das atividades do IBJ ou gerar a aparência de conflito de interesses.

4.3. Diretrizes e Cuidados

- Conflitos de interesse podem ocorrer quando integrantes do IBJ estão em posição de participar de escolhas ou processos de tomada de decisão que resultem direta ou indiretamente benefícios ou vantagens pessoais, para familiares ou pessoas de seu relacionamento próximo.
- Todos os integrantes do IBJ devem evitar que suas atividades externas e relacionamentos possam afetar a independência de suas decisões na condução dos negócios do IBJ ou que, aparentemente possam dar a impressão de conflito com o interesse do IBJ.
- Todos os integrantes devem evitar qualquer relacionamento, atividade ou acordos, bem como a aceitação de presentes ou qualquer tipo de benefício que possa criar conflito de interesses do integrante com os interesses do IBJ.

- Todos os integrantes devem informar imediatamente ao seu gerente, por escrito, Conflitos de Interesses potenciais, reais ou percebidos. Nesses casos, devem ser mantidos, pela área de Recursos Humanos, registros adequados de um Conflito de Interesse e das ações tomadas para gerenciar o conflito.
- A atuação em regime parcial de dedicação (*part-time*) ao IBJ é permitida e os integrantes contratados sob este regime podem assumir outros compromissos profissionais, desde que isso não gere conflito de interesses ou interfira na sua capacidade de cumprir com as suas responsabilidades no IBJ;
- Os integrantes que receberem convites para compor Conselhos ou outras instâncias consultivas ou de gestão de outras organizações da sociedade civil devem reportar o fato ao Comitê de Ética para que este possa verificar a existência de eventual conflito de interesse ou possíveis riscos para o IBJ.

4.3.1. Relacionamentos Pessoais

Nenhum integrante deve permitir que um relacionamento pessoal interfira potencialmente ou dê a impressão de interferir com a objetividade, independência ou imparcialidade do integrante em tomar decisões no âmbito do IBJ, inclusive, mas não se limitando, a decisões de contratação, seleção de parceiros, fornecedores ou beneficiários de projetos.

A contratação de colaboradores que sejam familiares de integrantes do IBJ é permitida desde que não haja subordinação direta entre a pessoa contratada e seus gestores diretos. Todas as decisões de contratação relativas a parentes próximos devem ser previamente analisadas e aprovadas pela área de Recursos Humanos, com registro formal.

Relacionamentos afetivos entre integrantes do IBJ não são vedados, desde que não haja subordinação direta entre as pessoas envolvidas. Havendo subordinação direta a situação será submetida ao Comitê de Ética para análise e recomendações.

4.3.2. Seleção e Relacionamento com Terceiros

Os integrantes do IBJ são responsáveis por exercer bom julgamento, diligência e transparência na identificação e no reporte de situações que possam configurar conflito de interesses no relacionamento com terceiros, devendo comunicar seus gestores sempre que houver dúvida ou situação potencialmente sensível.

Os integrantes não podem tomar decisões de seleção envolvendo consultores, prestadores de serviço ou outros fornecedores de serviços, parceiros rurais ou de

financiadores com os quais possuam vínculo pessoal, familiar ou econômico relevante, sempre que tal vínculo possa influenciar, direta ou indiretamente, a decisão.

Em relação ao relacionamento com parceiros rurais, o IBJ deve adotar critérios técnicos, territoriais e socioambientais claros para a seleção de áreas e beneficiários, de modo a seguir a Política de Contratos, sendo vedado o favorecimento pessoal por parte de integrantes.

Uma diligência prévia adequada deve ser realizada ao contratar terceiros para garantir que potenciais conflitos de interesses envolvendo esses contratados sejam identificados e medidas apropriadas sejam tomadas para gerenciar e mitigar o risco de conflitos de interesses.

4.3.3. Brindes, Presentes e Entretenimento

Os integrantes do IBJ não deverão solicitar, aceitar, receber, prometer ou oferecer presentes, hospitalidade, comissões, pagamentos, ofertas de entretenimento, serviços, empréstimos ou quaisquer outros benefícios — ou promessas de benefícios futuros. Tais vantagens não são permitidas e podem influenciar, ou aparentar influenciar, decisões relacionadas ao IBJ.

São bem-vindos e podem ser oferecidos pelo IBJ brindes de caráter simbólico, sem valor comercial, ou distribuídos a título de cortesia, propaganda ou em datas comemorativas, que não sejam ilegais, não ensejem obrigação de retribuição, influenciem decisões e nem firam princípios, valores e missão do IBJ.

4.3.4. Cadeia de valor institucional

Os relacionamentos com integrantes da cadeia de valor institucional deverão ser conduzidos de forma independente, transparente e não discriminatória, sendo vedado:

- Impor restrições injustificadas à atuação de parceiros, fornecedores ou beneficiários;
- Condicionar apoio institucional, participação em projetos ou acesso a recursos à exclusividade indevida;
- Favorecer terceiros em razão de vínculos pessoais ou interesses particulares.

4.4. Reconhecer e Divulgar um Conflito de Interesse

O IBJ não pode prever todas as situações em que conflitos de interesses podem surgir. Caso seus integrantes se deparem com situações que gerem dúvidas sobre a conduta adequada ou ocorrência de conflito de interesses, devem procurar seu gestor direto para esclarecimentos.

Os gestores do IBJ são responsáveis por avaliar qualquer circunstância que possa apresentar conflito de interesses. Os gestores, em colaboração com o Comitê de Ética, podem decidir:

- Descartar o conflito de interesses;
- Abster o integrante de decisões ou atividades;
- Redistribuir funções;
- Proibir que ocorra a atividade ou relacionamento; ou
- Outras medidas proporcionais e adequadas conforme o caso.

5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Todos os integrantes do IBJ são individualmente responsáveis pela leitura, compreensão e cumprimento desta Política.

Todo gestor é responsável por garantir que cada membro da equipe tenha acesso a esta Política. O gestor também é responsável por assegurar que atividades relevantes e controles internos sejam implementados para prevenir e detectar conflitos de interesse.

O reforço diário, incluindo informações regulares e treinamento sobre questões de conflitos de interesse, bem como o acompanhamento da conformidade, é parte da responsabilidade de cada gestor com o apoio dos Recursos Humanos.

Não hesite em comunicar uma preocupação ou esclarecer dúvidas. Espera-se que qualquer integrante do IBJ que suspeite de violações desta Política ou permaneça com dúvidas comunique ao seu gestor ou acione o canal de denúncias pelo e-mail **canaldenuncia@black-jaguar.org**.

No IBJ, não é tolerada ou aceita qualquer forma de retaliação contra alguém que fale ou expresse preocupações ou opiniões. Caberá à assessoria jurídica externa analisar as situações, e, quando for o caso, emitir recomendações. A tomada de decisão sobre medidas recomendadas pela assessoria jurídica será da Diretoria Executiva.

Violações da Política podem levar a ações disciplinares, conforme disposto no Código de Ética e Conduta.

6. REFERÊNCIAS RELACIONADAS

Instituto Black Jaguar	Código de Ética e Conduta.
Instituto Black Jaguar	Política de Contratos.

7. HISTÓRICO DO DOCUMENTO.

Versão	Data Versão	Aprovado por:	Alteração
1.0	16/jan/2026	Eduardo Rímoli	Versão Inicial

8. APROVAÇÕES DO DOCUMENTO (apenas para fins de arquivo).