

Resumo das Diretrizes da Vice-Presidência de Integridade do Grupo Banco Mundial

Como parte do esforço contínuo do Grupo Banco Mundial (WBG) para melhorar o seu regime de sanções, a sanção atual de exclusão com liberação condicional tornou-se a norma ou a sanção de “linha de base” do WBG para casos iniciados no âmbito dos Procedimentos de Sanções revistos do WBG que entraram em vigor em setembro de 2010.

Avançar o estabelecimento (ou melhoria) e implementação de um programa de cumprimento da integridade satisfatório ao WBG será a condição principal para terminar uma exclusão (ou não exclusão condicional); ou, no caso de algumas exclusões existentes, o término antecipado da exclusão.

Em setembro de 2010 a Vice-Presidência de Integridade do Banco Mundial nomeou um Oficial de Cumprimento da Integridade (ICO). Além de monitorar o cumprimento da integridade por parte de empresas sancionadas (ou códigos de conduta para indivíduos), o ICO também decidirá se foram atendidas a condição de cumprimento e/ou outras condições estabelecidas pelo Conselho de Sanções ou por um Oficial de Avaliação e Suspensão do WBG como parte de uma exclusão.

Para obter informações mais detalhadas sobre Procedimentos de Sanções, favor consultar o website www.worldbank.org/sanctions; e para obter mais informações sobre esforços do Banco Mundial no combate à corrupção, favor consultar o website do Grupo Banco Mundial www.worldbank.org/integrity.



BANCO MUNDIAL

- 1. PROIBIÇÃO DE CONDUTA IMPRÓPRIA:** Uma proibição claramente articulada e visível de Conduta Imprópria (fraude, corrupção, conluio e práticas coercitivas) a ser expressa em um código de conduta ou documento ou comunicação semelhantes.
- 2. RESPONSABILIDADE:** Criar e manter uma cultura organizacional inclusiva baseada na confiança que incentive a conduta ética, um compromisso com o cumprimento da lei e uma cultura em que a Conduta Imprópria não seja tolerada.
 - 2.1. Liderança:** Apoio e compromisso sólidos, explícitos, visíveis e ativos por parte da gerência de alto nível e de Diretores Executivos ou órgãos semelhantes da entidade para o seu Programa de Cumprimento da Integridade (doravante o “Programa”) e sua implementação, na letra e no espírito.
 - 2.2. Responsabilidade individual:** O cumprimento do Programa é obrigatório e é dever de todos os indivíduos da entidade.
 - 2.3. Função do cumprimento:** A supervisão e gestão do Programa são dever de uma ou mais autoridades superiores com um nível adequado de autonomia e recursos suficientes e com autoridade para implementar de forma eficaz.
- 3. INÍCIO DO PROGRAMA, AVALIAÇÃO DE RISCOS E REVISÕES:** Ao estabelecer um Programa adequado, fazer uma avaliação inicial de riscos (ou atualizada) abrangente relacionada com o potencial de ocorrência de fraude, corrupção ou outra Conduta Imprópria nos negócios e operações da entidade, levando em consideração o seu tamanho, setor comercial, local(is) de operação e outras circunstâncias específicas da entidade; e revisar e atualizar a avaliação do risco periodicamente e, quando necessário, lidar com circunstâncias novas. A alta gerência deve implementar um enfoque sistêmico ao monitoramento do Programa, revisando periodicamente a conveniência, adequação e eficácia do Programa na prevenção, detecção e investigação de todos os tipos de Conduta Imprópria e resposta aos mesmos. Deve também levar em consideração a evolução relevante no campo do cumprimento e que envolvam padrões internacionais e industriais. Uma vez identificadas as deficiências, a entidade deve tomar medidas razoáveis para prevenir outras deficiências semelhantes, inclusive introduzindo modificações necessárias no Programa.
- 4. POLÍTICAS INTERNAS:** Desenvolver um Programa prático e eficaz que articule claramente valores, políticas e procedimentos a serem usados para prevenir, detectar, investigar e remediar todas as formas de Conduta Imprópria em todas as atividades sob controle eficaz da entidade/pessoa.
 - 4.1. Devida diligência dos funcionários:** Avaliar funcionários atuais e futuros com qualquer autoridade para tomar decisão ou em posição de influenciar resultados de negócios, inclusive gerentes e membros da Diretoria Executiva, a fim de determinar se adotaram Conduta Imprópria ou outra conduta incoerente com um Programa de Cumprimento da Integridade eficaz.
 - 4.2. Restringir acordos com ex-funcionários públicos:** Impor restrições ao emprego de funcionários públicos ou a outros acordos remunerativos com eles e com entidades e pessoas a eles associadas ou relacionadas, após sua renúncia ou aposentadoria, quando tais atividades ou emprego estiverem diretamente relacionados com as funções realizadas ou supervisionadas por tais funcionários públicos durante o exercício do cargo ou com as funções sobre as quais podiam ou continuam a poder exercer influência material.
 - 4.3. Presentes, hospitalidade, entretenimento, viagens e despesas:** Estabelecer controles e procedimentos que cubram presentes, hospitalidade, entretenimento, viagens e outras despesas, a fim de assegurar que sejam razoáveis, não afetem de forma imprópria o resultado de uma transação de negócios ou resultem de alguma forma em vantagem imprópria.
 - 4.4. Contribuições políticas:** As contribuições a partidos políticos, autoridades e candidatos de partidos somente deverão ser feitas em conformidade com as leis aplicáveis, tomando-se as medidas apropriadas para divulgar publicamente todas as contribuições políticas (salvo se o sigilo ou confidencialidade forem legalmente requeridos).
 - 4.5. Doações caritativas e patrocínios:** Tomar medidas junto às autoridades do partido para assegurar que suas contribuições caritativas não sejam usadas como subterfúgio para a Conduta Imprópria. Salvo se o sigilo e a confidencialidade forem legalmente requeridos, todas as contribuições caritativas e patrocínios devem ser divulgados publicamente.

- 4.6. **Pagamentos por facilitação:** A entidade não deve fazer pagamentos por facilitação.¹
- 4.7. **Manutenção de registros:** Devem ser mantidos registros apropriados de todos os aspectos abrangidos pelo Programa, inclusive quando qualquer pagamento foi feito com relação a assuntos ou itens mencionados nos parágrafos 4.3 a 4.6 acima.
- 4.8. **Práticas fraudulentas, colusivas e coercitivas:** Devem ser adotados salvaguardas específicas, procedimentos e práticas para detectar e prevenir não somente a corrupção, mas também práticas fraudulentas, colusivas e coercitivas.

5. POLÍTICAS RELACIONADAS COM PARCEIROS EMPRESARIAIS: Evitar todos os esforços da entidade para incentivar todos os parceiros empresariais com os quais a entidade tem uma relação de negócios significativa ou sobre os quais tem influência a adotarem um compromisso equivalente para prevenir, detectar, investigar e remediar uma Conduta Imprópria (e, no caso de parceiros empresariais que sejam afiliados controlados, empreendimentos conjuntos, associações não incorporadas ou entidades semelhantes, obrigá-los na medida do possível a adotar tal compromisso. Isto inclui agentes, assessores, consultores, representantes, distribuidores, empreiteiros, subempreiteiros, fornecedores, parceiros em empreendimentos conjuntos e terceiros.

- 5.1. **Diligência com relação a parceiros empresariais:** Realizar uma devida diligência devidamente documentada e baseada no risco (inclusive identificar quaisquer proprietários beneficiários ou outros beneficiários não constantes do registro) antes de estabelecer um relacionamento com um parceiro empresarial e em base contínua. Evitar lidar com empreiteiros, fornecedores e outros parceiros empresariais conhecidamente ou (exceto em circunstâncias extraordinárias e quando estiverem implementadas ações apropriadas de mitigação) razoavelmente suspeitos de terem adotado Conduta Imprópria.
- 5.2. **Informar o parceiro a respeito do Programa de Cumprimento da Integridade:** Divulgar o Programa a todos os parceiros empresariais e deixar claro que a entidade espera que todas as atividades realizadas em seu nome cumpram o seu Programa.
- 5.3. **Compromisso recíproco:** Procurar compromisso recíproco com o cumprimento por parte dos parceiros empresariais. Se os parceiros empresariais não tiverem um programa de cumprimento da integridade, a entidade deverá incentivá-los a adotar um programa sólido e eficaz referente a todas as atividades e circunstâncias desses parceiros.
- 5.4. **Documentação apropriada:** Documentar totalmente o relacionamento com os parceiros empresariais.
- 5.5. **Remuneração apropriada:** Assegurar que qualquer pagamento feito a um parceiro empresarial represente uma remuneração apropriada e justificável por serviços legítimos prestados ou bens fornecidos por tal parceiro empresarial e que o pagamento seja feito por canais de boa-fé.
- 5.6. **Monitoramento/supervisão:** Monitorar a execução de todos os contratos da outra parte, a fim de assegurar, na medida do razoável, que não haja Conduta Imprópria na execução. A parte deverá também monitorar os programas e o desempenho dos parceiros empresariais como parte da revisão regular de seu relacionamento com eles.

6. CONTROLES INTERNOS:

- 6.1. **Financeiro:** Estabelecer e manter um sistema eficaz de controles internos que incluam equilíbrio e controle financeiro e organizacional das práticas financeiras, contábeis e de manutenção de registros da outra parte, bem como outros processos de negócios. A parte deve estar sujeita a sistemas de controles internos, especialmente práticas contábeis e de manutenção de registros, de auditorias regulares, independentes, internas e externas para oferecer uma garantia objetiva de seu desenho, implementação e eficácia, bem como trazer à tona quaisquer transações que transgridam o Programa.
- 6.2. **Obrigações contratuais:** Os contratos de emprego e de parceiros empresariais devem incluir obrigações, correções e/ou penalidades contratuais expressas relacionadas com a Conduta Imprópria (inclusive, no caso de parceiros empresariais, um plano para sair do acordo, tais como direito contratual de rescisão, caso o parceiro empresarial adote Conduta Imprópria).

¹ Caso os pagamentos por facilitação não sejam inteiramente eliminados, em cada caso a parte excluída deverá comunicar ao ICO as circunstâncias envolvidas em seu pagamento, incluindo se se limitou a um pequeno pagamento a um funcionário ou funcionários de baixo nível por uma ação ou ações rotineiras a que a entidade tem direito e se o pagamento foi devidamente contabilizado.

6.3. Processo de tomada de decisões: Estabelecer um processo de tomada de decisões mediante o qual o processo decisório e o nível elevado do responsável pela decisão sejam apropriados ao valor da transação e ao risco percebido de cada tipo de Conduta Imprópria.

7. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO: Tomar medidas razoáveis e práticas para comunicar periodicamente o seu Programa, bem como proporcionar e documentar um treinamento eficaz no Programa adaptado às necessidades, circunstâncias, funções e responsabilidades relevantes e a todos os níveis da entidade (especialmente os envolvidos nas atividades de “alto risco”) e, quando apropriado, aos parceiros empresariais. A gerência da entidade deverá também fazer declarações sobre o Programa em seus relatórios anuais ou de outra forma divulgar publicamente o conhecimento do mesmo.

8. INCENTIVOS:

8.1. Positivos: Promover o Programa em toda a entidade mediante a adoção de incentivos apropriados para promover e proporcionar apoio positivo ao cumprimento do Programa em todos os níveis da entidade.

8.2. Medidas disciplinares: Tomar medidas disciplinares apropriadas (inclusive demissão) com todas as pessoas envolvidas em Conduta Imprópria ou em outras violações do Programa em todos os níveis da entidade, incluindo autoridades e diretores.

9. REPORTAR:

9.1. Obrigação de reportar: Comunicar a todos os funcionários que eles têm a obrigação de reportar prontamente quaisquer preocupações a respeito do Programa, sejam relativas às próprias ações ou ações de outros.

9.2. Assessoramento: Adotar medidas e mecanismos eficazes para proporcionar orientação e assessoramento à gerência, pessoal (quando apropriado) e parceiros empresariais sobre o cumprimento do Programa da entidade, incluindo quando precisam de assessoramento urgente sobre situações difíceis em jurisdições estrangeiras.

9.3. Denúncia de irregularidades/linhas diretas (hotlines): Proporcionar canais de comunicação (inclusive canais confidenciais) para pessoas — acompanhados de mecanismos de proteção — que não querem violar o Programa por instrução ou pressão de superiores hierárquicos, bem como para pessoas dispostas a reportar violações do Programa que ocorram na entidade. A entidade deve tomar a ação corretiva apropriada, baseada nessa comunicação.

9.4. Certificação periódica: Todo pessoal pertinente com autoridade para tomada de decisões ou em posição de influenciar resultados deve certificar periodicamente (pelo menos uma vez por ano), por escrito, que examinou o código de conduta da entidade, cumpriu o Programa e comunicou à autoridade corporativa designada, responsável por assuntos de integridade, qualquer informação em seu poder relacionada com uma possível violação do Programa por parte de outro pessoal corporativo ou de parceiros empresariais.

10. REMEDIAR A CONDUTA IMPRÓPRIA:

10.1. Procedimentos de investigação: Implementar procedimentos de investigação de Conduta Imprópria e outras violações de seu Programa encontrados, reportados ou descobertos pela entidade.

10.2 Responder: Uma vez identificada a Conduta Imprópria, a entidade deverá tomar medidas razoáveis para responder com ação corretiva apropriada e prevenir Conduta Imprópria futura ou semelhante, bem como outras violações de seu Programa.

11. AÇÃO COLETIVA: Quando apropriado — especialmente no caso de PMEs e outras entidades sem Programas bem estabelecidos e para entidades corporativas de grande porte com Programas estabelecidos, associações comerciais e organizações semelhantes que atuam em base voluntária — empenhar-se em trabalhar com organizações empresariais, grupos industriais, associações profissionais e organizações da sociedade civil para incentivar e ajudar outras entidades a desenvolver programas destinados a prevenir Conduta Imprópria.

O Resumo das Diretrizes da Vice-Presidência de Integridade do Grupo Banco Mundial incorpora padrões, princípios e componentes comumente reconhecidos por muitas instituições e entidades como práticas de boa governança, de antifraude e de anticorrupção. Essas atividades visam principalmente às “partes” sancionadas, embora incentivem outros a considerar a adequabilidade da adoção. Não têm como objetivo ser totalmente inclusivas, exclusivas ou preceptivas; muito ao contrário, a adoção, por parte da entidade, dessas Diretrizes ou variantes das mesmas deve ser determinada pelas circunstâncias próprias da entidade.