	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código	FC-GD-DT-011
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Versión	01
		Fecha de Emisión	14/10/2020

COPIA CONTROLADA

1. INTRODUCCIÓN

Para **FUNDACIÓN CATARUBEN** es muy importante la coherencia entre los valores y la actuación de sus colaboradores. Es clave que las decisiones se tomen y asuman con imparcialidad, transparencia e integralidad, procurando siempre que los intereses organizacionales se antepongan a los intereses particulares.

También para dar cumplimiento de la misión, visión y valores corporativos, considera importante formular la Política de Conflicto de Intereses, entendiendo como un conflicto de interés cuando las relaciones profesionales, financieras, personales o de otra característica, pueden llegar a interferir con el cumplimiento de los objetivos y/o valores corporativos de la fundación.

El conflicto de Interés puede ser de forma amplia: conflicto de interés real (el empleado se enfrenta a un conflicto real y existente), o potencial (el empleado se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses). Un conflicto de interés puede ser directo cuando es el propio profesional de **FUNDACIÓN CATARUBEN** quién presenta el conflicto, mientras que se considerará un conflicto de interés indirecto cuando éste provenga de un familiar inmediato o cercano del profesional de la organización.


2. OBJETIVO

Generar la política de Conflicto de intereses, con el fin de evitar cualquier beneficio o incumplimientos de los valores corporativos por influencias de intereses personales, profesionales y/o económicos, mediante el desarrollo de relaciones interpersonales, respetuosas y objetivas de acuerdo a los objetivos y metas trazadas por la organización.

3. ALCANCE

La política debe ser aplicada por todos los colaboradores, administrativos, operativos, técnicos y comerciales de la **FUNDACIÓN CATARUBEN**, es responsabilidad de todos los

Pág. 1 de 6

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código	FC-GD-DT-011
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Versión	01
		Fecha de Emisión	14/10/2020

COPIA CONTROLADA

colaboradores comunicar y cumplir con los lineamientos establecidos para el manejo de las situaciones relativas al conflicto de intereses.

3. VALORES

Respeto, imparcialidad, responsabilidad


4. CONCEPTOS

- ✓ **Conflicto de interés:** Es toda situación en la que los intereses de la compañía se encuentran en oposición con los intereses personales de los colaboradores o de sus familiares, de tal forma que lleven al colaborador a actuar bajo parámetros diferentes a los que se han establecido para garantizar el real y ético cumplimiento de sus responsabilidades frente a la empresa.
- ✓ **Potencial conflicto de interés:** Es toda situación actual o futura que puede influir en las decisiones de una persona de la organización, que podría afectar la transparencia y objetividad en la toma de decisiones y ejercicio de responsabilidades. Algunos de los potenciales conflictos de interés resultan cuando se tiene participación en compañías o negocios en el mismo mercado que la organización; relaciones comerciales con familiares o amigos; uso de información privilegiada; uso de la posición en la organización para obtener beneficios o desviar oportunidades de negocio; uso de los recursos de la compañía en beneficio personal; tiempo o actividades de la empresa destinados a atender intereses personales; entre otros.
- ✓ **Vínculos laborales:** Relación que implica dedicación y/o remuneración.
- ✓ **Grado de consanguinidad o afinidad:** Se entiende la consanguinidad como el de la familia y la afinidad como la familia del cónyuge. El primer grado abarca padres, hijos, cónyuge; segundo grado hermanos, abuelos, nietos; y en tercer grado tíos y sobrinos.

5. CONFLICTOS DE INTERESES A EVITAR

Aunque no es posible enumerar todas las situaciones que pudieran crear un conflicto que dé lugar a una violación de esta política, a continuación se indican algunos ejemplos de los casos que se deben evitar. Más aún, habrá situaciones que aunque puedan ser justificables, tienen apariencia de un conflicto de intereses y deben ser cuidadosamente valoradas.

Pág. 2 de 6


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código	FC-GD-DT-011
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Versión	01
		Fecha de Emisión	14/10/2020

COPIA CONTROLADA

1. Para un empleado, el servir como funcionario o director de cualquier otra empresa, o en cualquier posición gerencial, o como consultor de cualquier individuo, firma u otra empresa que esté negociando o esté buscando negociar con **FUNDACIÓN CATARUBEN**, excepto con el **conocimiento y consentimiento** de la junta directiva.
2. Para un empleado, aprobar o controlar administrativamente contratos u otros acuerdos de negocios entre **FUNDACIÓN CATARUBEN** y un miembro de su familia, o con una compañía, empresa o individuo que emplea a un miembro inmediato de su familia en actividades que estén bajo el control administrativo de dicho empleado, sin el **consentimiento y aprobación** de la junta directiva.
3. Para un empleado, su cónyuge o cualquier miembro cercano de su familia, aceptar comisiones, participaciones en ganancias, regalos en efectivo o certificados de regalos de viajes, patrocinios u otros pagos, préstamos o anticipos (que no sean de bancos o instituciones financieras establecidas bajo términos comerciales normales), materiales, servicios, reparaciones o mejoras sin costo alguno o a precios muy bajos, atenciones excesivas o extravagantes, o regalos de mercancías de más de un valor nominal, de cualquier organización o individuo que tenga o pretenda tener negocios con **FUNDACIÓN CATARUBEN** o sus afiliadas, o, para su ventaja personal y no en el mejor interés de la Compañía dar cualquiera de los anteriores a otra organización o individuo.
4. Para un empleado, su cónyuge o un miembro cercano de su familia, utilizar personal, edificios, equipos o abastecimientos de **FUNDACIÓN CATARUBEN** para su uso personal, en contrario a las políticas y procedimientos de la organización.
5. Cuando un empleado desde su posición influye, ya sea directa o indirectamente, en decisiones relativas a condiciones laborales de un miembro cercano de su familia (Ejemplo: contratación, asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, compensación, entre otros).
6. También se considera conflicto de intereses para un empleado, que durante su permanencia en la organización o posterior a ello y sin la debida autorización, dé a un tercero o utilice para su propio beneficio información confidencial obtenida a través de su trabajo.

La organización no prohíbe la contratación de familiares de empleados en **FUNDACIÓN CATARUBEN** ni en compañías contratistas de **FUNDACIÓN CATARUBEN**, pero tendrá el máximo cuidado para que no exista favorecimiento alguno, evitando que el empleado ejerza

Pág. 3 de 6

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código	FC-GD-DT-011
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Versión	01
		Fecha de Emisión	14/10/2020

COPIA CONTROLADA

alguna influencia en las decisiones relacionadas con la contratación del familiar o el control administrativo derivado de esta contratación. La organización será muy cuidadosa en evitar situaciones en las que esposos, hermanos, hijos, cuñados u otros miembros de una misma familia se encuentren en la misma cadena de supervisión. Los empleados deben avisar de inmediato a su supervisor, área antropológica si este tipo de situaciones se llega a presentar.

6 COMUNICACIÓN Y DETERMINACIÓN

La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento al área de gerencia de la Fundación, aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si podría parecer que existe dicho conflicto de interés.

En reunión de **Junta Directiva**, se expondrá el caso con todos los datos posibles y se escuchará a la persona interesada. Posteriormente dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés.

Si el comité designado tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés deberá informar al miembro sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política y permitir a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación.


Las actas de las reuniones del comité designado deberán contener:

1. Los nombres de todas las personas que han intervenido desde el comienzo del proceso con un resumen de sus intervenciones.
2. Las alternativas estudiadas; acuerdos propuestos por la persona interesada.
3. Las razones por las que se ha decidido continuar con dicha transacción o acuerdo.
4. El acuerdo alcanzado y la votación final.

7. DIVULGACIÓN Y ACEPTACIÓN

Cada miembro de la **FUNDACIÓN CATARUBEN** y áreas existentes en la entidad así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en la misma, deberá firmar un documento en el que afirme que ha recibido Divulgación de la política de conflicto

Pág. 4 de 6

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código	FC-GD-DT-011
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Versión	01
		Fecha de Emisión	14/10/2020


COPIA CONTROLADA

de interés y comprende la política y que está de acuerdo con el cumplimiento de dicha política.

Esta Política de Conflicto de Intereses es efectiva desde la fecha de su aprobación por la Junta Directiva y publicación en el mes de octubre de 2020.


Representante Legal



Fecha: 14 de Octubre de 2020

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código	FC-GD-DT-011
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Versión	01
		Fecha de Emisión	14/10/2020

COPIA CONTROLADA

1. CONTROL DEL DOCUMENTO

CONTROL DE COPIA	
COPIA CONTROLADA	X
COPIA NO CONTROLADA	

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Modificó	Revisó	Aprobó
01	14/10/2020	Emisión del documento	Sobeida Pérez	Gerente: Sandra Duarte	R/ Legal: María Fernanda Wilches
					
02					
03					