

Política de Conflicto de Interés

¿Qué es un Conflicto de Interés?

Definimos un conflicto de interés como toda situación en la que un colaborador tenga un interés económico, personal o profesional concurrente, que pueda estar enfrentado con los intereses de **ACECOR** o interfieran con sus deberes y funciones, motivando un actuar que afecte el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales o la libertad e independencia en la toma de decisiones en una determinada situación.

Cuáles son las relaciones que determinan un Conflictos de Interés?

El conflicto de interés está determinado por las relaciones de parentesco que pueden existir entre los colaboradores y los posibles proveedores de Bienes o servicios, clientes y terceros u otras personas relacionadas.

Las siguientes situaciones se consideran como de parentesco: cónyuge o compañero (a) permanente o cualquier miembro cercano de su familia¹ .

Las definiciones de parentesco descritas anteriormente se deben tener presentes para efectos de la declaración de posibles conflictos de interés que se describirán en esta política.

Cómo saber si estoy en un estado de conflicto de interés?

Cuando en mi decisión esté involucrado directa o indirectamente la obtención de un beneficio del tipo económico, familiar, profesional y cualquier otro en el que esté o crea estar afectando la objetividad o independencia, o la percepción de esa independencia por parte de los demás, se definen los siguientes tipos de conflicto de interés:

¹ A título de ejemplo se entiende por familiar cercano: Esposo/Esposa, Compañero/Compañera Permanente, Hijos, Padres, Hermanos, Suegros, Cuñados, Hijos del Cónyuge (hijastros), Tíos, Sobrinos y cualquier otro familiar o allegado con el cual pueda presentarse un conflicto de interés.



DEL TIPO ECONÓMICO: Cualquier interés económico de Usted mismo o alguna persona que guarde relación de parentesco con Usted que involucre a **ACECOR** a través de:

- Una relación comercial o económica con un cliente, proveedor o tercero donde se tiene participación accionaria o cuotas de interés en una empresa que presenta oferta para suministrar bienes o servicios en **ACECOR**
- Pertenecer a la junta directiva o cargos del nivel directivo de alguna entidad pública o privada en donde la toma de decisiones puedan afectar **ACECOR**
- Aceptación de descuentos especiales, incentivos individuales, dádivas, regalos o beneficios de cualquier clase, provenientes de terceros, proveedores, clientes, que tengan o puedan tener relaciones comerciales o de negocios con **ACECOR**. Los beneficios que sean ofrecidos por estos, deben ser evaluados previamente por la Presidencia, Vicepresidencia respectiva y/o Dirección de Gestión Humana, y solo podrán ser aceptados cuando sean aplicados de manera general, en beneficio de todos los colaboradores de **ACECOR**. Bajo ninguna circunstancia se aprobará la aplicación de beneficios de manera individual.
- Utilización fondos, bienes o activos de propiedad de **ACECOR**, para obtener una ganancia personal, para las personas que guarde alguna relación de parentesco, amigos o proveedores.

DEL TIPO FAMILIAR: cualquier relación que tenga usted con alguna persona que guarde un vínculo de parentesco o sea allegado a Usted y que labore en **ACECOR**.

DEL TIPO PROFESIONAL: cualquier relación profesional que tenga o haya tenido usted o alguna persona que guarde un vínculo de parentesco con Usted, con entidades públicas o privadas, que tengan nexo con (nombre empresa). A través de:

- Prestación de asesorías externas a entidades públicas o privadas
- Cátedras universitarias que no correspondan a los convenios que tenga **ACECOR** con entidades de educación superior
- Consultorías para **ACECOR**
- Contratación de un ex empleado como proveedor de bienes o servicios.
- Contratación de un ex compañero de trabajo como proveedor de bienes o servicios.



OTROS TIPOS: cualquier otra situación que pueda afectar su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones para **ACECOR**, o la percepción de esa independencia y objetividad por parte de los demás. Por ejemplo:

- Cualquier otra situación o situación percibida por los demás, que pudiere afectar su trabajo en **ACECOR**, de cualquier naturaleza.
- Cuando utilice información de carácter confidencial de propiedad de **ACECOR**, a la que tengo acceso por la naturaleza de mis funciones, para divulgarla a terceros no autorizados tales como competidores o proveedores, entre otros, obteniendo con ello un beneficio personal o económico, en contra de los intereses de **ACECOR**.

En cualquiera de los casos enunciados anteriormente Usted tiene la obligación de declararlo. Sin embargo, ésta enunciación no debe interpretarse como exhaustiva y cerrada, por lo tanto, en caso que tenga Usted una duda respecto de la interpretación, aplicación o relación respecto de alguna conducta que pudiera derivar en un conflicto de interés, deberá consultarlo con su jefe inmediato o a la Dirección de Gestión Humana.

Qué hacer cuando me encuentro ante un eventual conflicto de interés?

Cuando me encuentre o crea encontrarme en una situación de conflicto de interés, debo comunicar dicha circunstancia al Jefe inmediato y a la Dirección de Gestión Humana.

La manera de comunicar dicha situación es a través del “**Formato de Declaración de posibles Conflictos de Interés**”, donde debemos describir la situación de manera detallada y completa, documentando el evento y suministrando toda la información que sea relevante para la toma de decisión. Dicho formato deberá ser diligenciado por todos los Colaboradores de **ACECOR** anualmente o cada vez que se presente una novedad durante ese periodo. Igualmente, todo colaborador que ingresa a la organización deberá diligenciarlo, y su custodia será responsabilidad del área Gestión Humana.

El Comité de Ética, es el encargado de revisar los casos de conflicto de interés relacionados en los formatos y de dar su concepto, del cual se desprenderán acciones para prevenir, corregir o mejorar la situación.



No informar a **ACECOR** alguna de las situaciones de conflicto de interés aquí enunciadas, constituye una falta grave.

HUMBERTO FLAVIO HOYOS NARANJO

Director General

Revisión: 11/2017