

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERESES DENTRO DE LA CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO

CONTENIDO

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. DEFINICIONES
4. DECLARACIONES
5. PROCEDIMIENTO
6. DESARROLLO
7. REGLAS COMPLEMENTARIAS
8. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

1. OBJETO

El objetivo de la Política de Conflicto de Intereses es definir lineamientos de manera que el funcionamiento interno y externo, y la toma de decisiones no se vean influidos o interferidos por intereses personales, contrarios a los intereses de la Corporación o en contraposición con el Código de Ética y Conducta y demás políticas de la organización.

En la presente política se recogen los principios y se establece el marco de referencia para prevenir y gestionar las situaciones de conflicto de intereses y así evitar o limitar sus impactos negativos en los intereses de la Corporación, y se explica cómo han de aplicarse dichos principios y normas.

Esta política está diseñada para proteger la integridad y promover la confiabilidad pública continua y la confianza en la organización al garantizar que cualquier conflicto de interés real, potencial y/o percibido, ya sea directo o indirecto, se evite o se maneje adecuadamente garantizando que no haya beneficio personal, una divulgación rápida y completa, y la recusación y reporte.

2. ALCANCE

La presente Política aplica a los miembros de los órganos de dirección, administración y control de la Corporación, los corporados, colaboradores, voluntarios y trabajadores de la organización -en adelante *los integrantes*- en cualquiera de las sedes o seccionales que está conforme.

3. DEFINICIONES

- **Conflicto de intereses:** Conjunto de circunstancias y acciones ejecutadas por parte de integrantes de la organización que generan situaciones en las que se afectan los intereses de otras que lealmente basan su actuar y toma de decisiones en los principios, iniciativas y objeto de la organización.

El conflicto de intereses se presenta cuando una persona va en busca de materializar los intereses de dos sujetos distintos, ya sea los propios o los de un tercero, y que al

momento de hacerlo no pueda defender los intereses de uno sin perjudicar los del otro. Los conflictos de intereses pueden ser

1. **Potenciales:** Son las situaciones que pueden presentarse a un integrante o tercero de la organización, en razón de las funciones de su cargo y las condiciones personales o profesionales que tiene, dado que, eventualmente, una decisión que deba tomar puede afectar indistintamente unas y otras.
 2. **Reales:** Son situaciones de conflicto efectivas, que se materializan porque existe el dilema que afecta la objetividad o la transparencia de la decisión por parte de un integrante o tercero de la organización.
 3. **Esporádicos:** Aquellos que se presentan de manera aislada con ocasión de una situación particular o que no tienen vocación de permanencia en el tiempo.
 4. **Permanentes:** Aquellos que perduran en el tiempo y puede afectar alguna operación de la Corporación o el conjunto de las operaciones de la misma
- **Trabajador:** Es toda persona natural que desarrolla su actividad laboral dentro de la Corporación, cualquiera sea su forma de contratación, sin importar su cargo o función.
 - **Directivo:** Es toda persona natural que forma parte del órgano de administración, dirección o control de la Corporación.
 - **Tercero:** Es toda persona natural o jurídica que es empleada por la organización en razón a su calidad de Directivo de un socio, de un contratista, de un proveedor, de un cliente, de un asesor, o es un funcionario público
 - **Personas Estrechamente Vinculadas:** (i) son los familiares cercanos de los trabajadores o Directivos, o (ii) las personas con las que los trabajadores y Directivos tienen una relación personal (de amistad, sexo-afectiva), o (iii) las personas con las que los trabajadores o Directivos tienen una relación comercial y/o profesional estrecha. Se entiende por “familiares cercanos” a aquellos que hagan parte de los grados 1, 2 y 3 de consanguinidad y los 1 y 2 de afinidad del trabajador o directivo
 - **Relación estrecha:** Es la relación en los términos de la definición de “Personas Estrechamente Vinculadas” que un integrante de la organización puede tener con otro o con un Tercero.
 - **Prevenir un conflicto de intereses:** Capacidad de los Trabajadores y/o Directivos en cumplimiento de nuestras pautas de ética y conducta, para tomar las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que un conflicto de interés potencial no se materialice, o de que ni siquiera exista la posibilidad de que se produzca.
 - **Comunicación de un conflicto de intereses:** Acto mediante el cual el integrante o tercero informa de la existencia, naturaleza y todos los hechos relevantes de un conflicto de intereses real, potencial o aparente.
 - **Superior Inmediato:** jefe directo o gerente de área o sector al cual pertenece el trabajador o voluntario.
 - **Gestionar un conflicto de intereses:** proceso de identificar un conflicto de intereses real, potencial o aparente, e implementar medidas para reducir al mínimo los riesgos asociados al mencionado conflicto.

- **Interés financiero o de control:** Incluye cualquier propiedad, control o gestión total o parcial, directa o indirecta de una entidad, ya sea con o sin fines de lucro, y cualquier derecho formal o informal de pago de una empresa, incluido el pago de una parte de las ganancias o ingresos, el pago por bienes o servicios proporcionados cuando los bienes o servicios podrían de alguna manera estar relacionados con la Corporación o su trabajo.
- **Parte relacionada:** Incluye al integrante de la Corporación, un familiar cercano de aquel, o cualquier entidad en la que un miembro o un familiar cercano tenga un Interés Financiero o de Control directo o indirecto o esté a punto de tener un Interés Financiero o de Control directo o indirecto.
- **Beneficio personal indebido:** Incluye, sin limitación, cualquier beneficio que se devengue para el integrante de la Corporación o una parte relacionada que la organización normalmente no ofrecería o acordaría en el curso normal de su actividad y en transacciones realizadas en condiciones de independencia mutua. También incluye compartir información confidencial o de propiedad de la Corporación con una parte relacionada que compita por cualquier oportunidad con la Corporación.

4. DECLARACIONES

La Corporación espera que todos sus integrantes se adhieran a los más altos estándares de rendición de cuentas, lo que requiere una conducta honesta y ética. Esto requiere que cualquier conflicto de interés potencial entre los intereses personales de un integrante y los mejores intereses de la Corporación o de sus beneficiarios no den lugar a un beneficio personal indebido, se revele, y se revise y apruebe de forma independiente antes de que estos surjan.

En desarrollo de lo anterior, la Corporación entiende que todas las personas vinculadas a la organización aceptan los siguientes compromisos:

- Los integrantes y terceros deben actuar guiados por los principios éticos y los valores corporativos de la organización y sus decisiones deben estar enmarcadas bajo los deberes de diligencia y lealtad.
- Es responsabilidad de los integrantes tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según las disposiciones contenidas en esta Política. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses no los exime de la obligación de abstenerse de participar en actividades y decisiones relacionadas con dichos conflictos.
- Los integrantes deben informar las situaciones de conflicto de intereses al momento de su vinculación o nombramiento, anualmente y ante el acaecimiento de las situaciones de conflicto de intereses, a través del cuestionario que para ello disponga la Alta Dirección
- La Corporación discutirá dentro de la Asamblea General Ordinaria un informe consolidado sobre los conflictos de intereses elaborado por la Junta Directiva.

Para que un conflicto de intereses se considere debidamente aprobado y libre de corrupción, debe: (a) no implicar un beneficio personal indebido; y (b) el integrante potencialmente en conflicto debe hacer todo lo siguiente:

1. **Divulgación:** En la primera oportunidad y antes de que surja el conflicto, divulgar por escrito los detalles completos del posible conflicto de intereses tanto a (a) los órganos responsables de revisar y tomar decisiones relacionadas con la transacción, como (b) a:
 - a. En el caso de trabajadores, a su jefe directo quien deberá levantar acta sobre el evento y remitir a la Junta Directiva en un plazo inferior a los cinco (5) días hábiles contados a partir de la comunicación hecha por el integrante
 - b. En el caso de voluntarios o contratistas al supervisor del contrato de voluntariado o de prestación de servicios quien deberá levantar acta sobre el evento y remitir a la Junta Directiva en un plazo inferior a los cinco (5) días hábiles contados a partir de la comunicación hecha por el integrante
 - c. En el caso de Miembros de la Junta o de los demás órganos de dirección, control y administración, a toda la Junta Directiva y al representante legal de la Corporación
2. **Recusación:** Recusarse y no participar en ninguna decisión, aprobación o administración en curso relacionada con la transacción o conflicto de intereses. La recusación debe comenzar en el momento en que el integrante sea consciente de que podría surgir un posible conflicto de intereses y debe durar mientras dure el potencial conflicto de intereses
3. **Reporte:** Asegurarse de que el conflicto de intereses se reporte en el formulario sobre Conflictos de Intereses, el cual será remitido al órgano que la Junta Directiva delegue para ello y por los medios que ésta disponga.

Los potenciales conflictos de intereses también deben ser aprobados por el supervisor o jefe directo del integrante o por la junta directiva según sea el caso.

Los integrantes que inicialmente no estaban enterados que se estaba produciendo una transacción o beneficio que pudiera suponer un posible conflicto de intereses, deben divulgar, recusarse y reportarlo tan pronto como se enteren de la transacción o beneficio con el fin de evitar que surja el conflicto.

Además, para ayudar a la Corporación a identificar posibles conflictos de intereses, los integrantes deben informar sobre las entidades en las que tienen un interés Financiero o de Control al ingresar a la Corporación o cuando aquellas surjan luego de ingresar a la organización y mientras que mantenga una vinculación con esta.

Los integrantes que se involucren a sabiendas en conflictos de intereses no aprobados pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, desvinculación o la expulsión de la organización, incluso si no se produce un beneficio personal indebido.

La Corporación y sus integrantes también se asegurarán de que la conducta y las interacciones de la organización con los representantes de las entidades con las que la Corporación realiza transacciones no creen conflictos de intereses para esos representantes

y, si surgen conflictos potenciales, que el representante maneje los conflictos de acuerdo con las normas, procesos y procedimientos internos de la entidad socia y de conformidad con el compromiso de la Corporación de divulgar, recusarse y reportar.

¿Qué se debe declarar?

Considerando que las decisiones de proyectos, estrategias o iniciativas de la corporación no deben estar influenciadas por situaciones o por intereses personales, familiares, financieros o de cualquier otro tipo, todos los integrantes deben declarar las Relaciones Estrechas que pudieran existir entre: (i) integrantes entre sí; y (ii) integrantes con personas estrechamente vinculadas, con miembros de corporaciones y entidades públicas, y de la ciudadanía en general, en la medida de que dicha relación genere una situación de Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente.

Asimismo, los integrantes deberán tener presente las siguientes regulaciones:

- Parentesco: Se debe evitar mezclar relaciones jerárquicas con Relaciones Estrechas en el desarrollo de las actividades de la organización.
- Matrimonio / unión libre: En el caso en que integrantes entre sí decidan contraer matrimonio o iniciar una unión libre, las direcciones involucradas juntamente con la Junta Directiva o con la Alta Dirección definirán, en el caso de corresponder, el cambio de puesto de trabajo de uno de los integrantes a un área/sector diferente de la organización, sin cambiar sus condiciones laborales o asociativas vigentes, siempre y cuando:
 - Por el alcance de las responsabilidades de uno de los puestos involucrados, el vínculo matrimonial o de unión libre genere conflicto de intereses.
 - Los integrantes pertenezcan a la misma área.
 - Exista relación de dependencia laboral entre los integrantes.
- Inversiones en empresas u organizaciones competidoras de la Corporación: Está permitido que individualmente un integrante sea titular de menos del uno por ciento (1%) de las acciones de un proveedor, cliente o competidor directo de la corporación, siempre que no controle las decisiones de dicha organización o empresa con esa tenencia. En caso de que el porcentaje fuera superior al uno por ciento (1%) deberá pedir previa autorización a la organización.
- Operaciones con terceros (clientes, aliados, contratantes, proveedores y competidores): Aquellos integrantes, los cuales en el marco de las actividades que realizan, deban recomendar o aprobar en una instancia intermedia o final la adquisición o venta de bienes, contrataciones o prestaciones de servicios, otorgamientos de créditos y/o descuentos especiales a clientes, o cualquier tipo de transacción con clientes, proveedores, contratistas o competidores, tienen prohibido tomar decisiones o realizar dichas transacciones con la intención de generar algún beneficio personal, directo o indirecto, que colisione con el mejor beneficio para la organización.

5. PROCEDIMIENTO

Para la administración de conflictos de intereses se debe tener en cuenta el siguiente procedimiento:

I. Para los miembros de la Junta Directiva y los Representantes Legales:

- a. Suspender cualquier actuación o intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el eventual conflicto de intereses.
- b. Adelantar las actuaciones correspondientes a la *divulgación, recusación y reporte* señaladas en el apartado de **DECLARACIONES**
- c. La Alta Dirección evaluará la existencia o no del conflicto y hará su respectiva clasificación (potencial o real, permanente o esporádico).
- d. En caso de que la Alta Dirección determine que sí existe un conflicto de intereses, la persona implicada se abstendrá de participar en la deliberación o decisión del respectivo asunto y deberá retirarse de la sesión.

En caso de que se considere relevante su participación en la decisión y voto, se deberá contar con la autorización previa de la Asamblea General, la cual se otorgará para cada caso en particular, siempre que con ello no se perjudiquen los intereses de la Corporación.

- e. En el caso de los miembros de la Junta Directiva, de la Alta Dirección o el Representante Legal, si la Junta Directiva considera que existe un conflicto de intereses permanente y que pueda afectar el conjunto de las operaciones de la Corporación, lo pondrá en conocimiento de la Asamblea General quien decidirá si procede o no la remoción del cargo. En caso de que el conflicto de intereses permanente afecte una sola operación, la Junta Directiva implementará las medidas para su administración en los términos del literal (d) anterior.
- f. En el evento en que el eventual conflicto de intereses sea manifestado durante una sesión de Junta Directiva, el miembro implicado deberá retirarse transitoriamente de la reunión, mientras que en la misma se define la existencia o no del conflicto.

II. Para los colaboradores, trabajadores y voluntarios

Cuando aquellos no tengan la calidad de miembro de la Junta Directiva, de la Alta Dirección o representante legal y se encuentren ante un eventual conflicto de intereses se les aplicará el siguiente trámite:

- a. Suspender cualquier actuación o intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el eventual conflicto de intereses.
- b. Adelantar las actuaciones correspondientes a la *divulgación, recusación y reporte* señaladas en el apartado de **DECLARACIONES**
- c. La Alta Dirección evaluará la existencia o no del conflicto y hará su respectiva clasificación (potencial o real, permanente o esporádico).

- d. En caso de que la Alta Dirección determine que sí existe un conflicto de intereses, la persona implicada se abstendrá de participar en la deliberación o decisión del respectivo asunto y deberá retirarse de la sesión.

En caso de que se considere relevante su participación en la decisión y voto, se deberá contar con la autorización previa de la Asamblea General, la cual se otorgará para cada caso en particular, siempre que con ello no se perjudiquen los intereses de la Corporación.

6. DESARROLLO

Todos los integrantes de la organización deberán garantizar que sus actividades se realicen con total transparencia, de manera honesta y ética, evitando situaciones que presenten un conflicto de intereses real o potencial entre sus intereses personales y el mejor interés de la Corporación.

El conflicto de intereses surge cuando los integrantes anteponen sus intereses personales a los de la organización, y cuando dichos intereses personales influyen de forma indebida en su criterio **comercial**, sus decisiones o acciones en la Corporación. Emitir juicios, tomar decisiones o emprender acciones cuando se está frente a un conflicto de intereses puede dificultar el desempeño objetivo y eficaz, y puede tener consecuencias legales y regulatorias.

Las siguientes son las prohibiciones generales que deben ser observados para evitar situaciones de conflicto de intereses, teniendo en cuenta que la determinación de la Corporación es prevenir y controlar situaciones que puedan generar una situación de Conflicto de Intereses Real o Potencial por parte de cualquier integrante:

- Obtener provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal, directa o indirectamente, que correspondan a la organización y que surjan o se presenten como consecuencia de la actividad laboral o funciones cumplidas por el integrante en la organización
- Aprovechar la posición en la organización y los conocimientos obtenidos en beneficio personal o de terceros.
- Usar los activos, así como la información confidencial y/o privilegiada de la corporación, para beneficio personal.
- Competir directa o indirectamente con la organización.
- Ser proveedores directa o indirectamente de terceros que mantengan algún tipo de relación de negocios con la organización.
- Aceptar un empleo o cualquier tipo de relación comercial o contractual con un Tercero, con quien la organización mantenga una relación comercial.
- Tener interés personal directo o indirecto en cualquier sociedad o entidad que tenga negocios o proyectos de negocios con la corporación.
- Influir en Terceros o ser influenciado por Terceros en perjuicio de los intereses de la corporación.

- Involucrar en sus actividades cotidianas a terceros

7. REGLAS COMPLEMENTARIAS

Además de las medidas nombradas anteriormente, deben tenerse en cuenta las siguientes:

- I. El Secretario de la Junta Directiva deberá abstenerse de remitir con la convocatoria de la reunión, la información respecto de la cual se haya declarado la existencia de un conflicto de intereses para el miembro que lo haya revelado.
- II. Se propenderá porque los temas sobre los cuales se presenten conflictos de intereses sean ubicados al inicio o al final del orden del día de cada sesión.
- III. En el evento en que un conflicto de intereses involucre a varios miembros de la Junta Directiva y con ocasión del mismo no pueda conformarse quórum deliberatorio, la decisión deberá someterse a consideración de la Asamblea General
- IV. Los eventuales conflictos de intereses que se declaren en el marco de las sesiones de Junta Directiva, quedarán debidamente consignados en las actas de cada una de las sesiones, identificándose la persona que lo haya revelado. En este caso el procedimiento señalado en el literal (f) del numeral I. del Título 5 de la presente Política para la determinación de la existencia del conflicto de intereses se cumplirá con posterioridad a la sesión de Junta
- V. Se dejará constancia de las decisiones sobre la existencia o no de conflictos de intereses en las actas de los cuerpos colegiados respectivos

Por otro lado, la organización se encargará de ejecutar permanente las siguientes acciones para garantizar el cumplimiento de esta política:

- Capacitar e informar sobre la conducta que requiere esta política (a través de la capacitación sobre el código de conducta o materiales de orientación de la Junta) y sus responsabilidades en virtud de esta Política, incluidos los conflictos de intereses y cómo informarlos. Como respuesta a dicha capacitación los integrantes de la organización certifican que han entendido esta política y están de acuerdo en cumplirla;
- Exigir a todos los integrantes de la organización que completen el cuestionario anual sobre Conflictos de Intereses, enumerando todas las entidades en las que tienen un Interés Financiero o de Control, informando cualquier conflicto de interés potencial previamente divulgado y aprobado y certificando el cumplimiento de esta política;
- Brindar orientación y/o capacitación adicional para puestos en los que exista una mayor oportunidad de que surjan conflictos de intereses, como las funciones de adquisiciones;
- Asegurarse de que las decisiones, particularmente las decisiones de la Junta Directiva, para aprobar cualquier transacción que involucre un posible conflicto de intereses estén completamente documentadas con las minutas correspondientes que reflejen con precisión a las personas presentes, el debate y la decisión (incluyendo la votación) relacionada con la transacción;

- Asegurarse de que todos los integrantes de la organización puedan reportar de forma anónima (si así lo desean) los conflictos de intereses no aprobados y que todos esos reportes se entreguen rápidamente a la Junta Directiva, se investiguen de forma independiente y exhaustiva y se les dé un seguimiento completo.

8. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

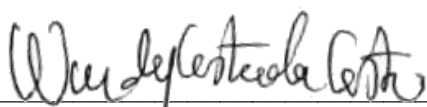
La Alta Dirección de la Corporación será responsable de aprobar la presente Política, así como de adelantar las medidas para la administración y manejo de los conflictos de intereses aquí presentes

Los integrantes de la organización serán responsables de cumplir las disposiciones de la presente Política y de velar por su implementación. La Política es de carácter vinculante y se complementa con las disposiciones establecidas en documentos corporativos de la Corporación Caribe Afirmativo

9. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir del 1 de febrero de 2025 y será aplicable a todas las personas, áreas y procesos de la Corporación, de acuerdo con su ámbito de aplicación. Su contenido podrá ser revisado, actualizado y ajustado cuando las necesidades de la organización, los cambios normativos o las condiciones institucionales así lo requieran.

REVISADO Y APROBADO POR



WILSON DE JESÚS CASTAÑEDA CASTRO
C.C. NO. 71.774.784
REPRESENTANTE LEGAL
CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO