

POLÍTICA CONFLICTO DE INTERESES

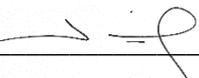
CÓDIGO: POL-CIN-08

VERSIÓN: 02

FECHA: 31/10/2023

POLÍTICA EQUIPARES E INCLUSIÓN



ELABORÓ/ ASESORÓ	Jaime Numael Carrión Martínez Vicepresidente	Fecha: 27/10/2023 FIRMA 
	Jhon Édison Zuleta Bustamante Asesor: Integración de Procesos	FIRMA 
REVISÓ	Luis Fernando Echavarría Estrada Coordinador: Área jurídica y Contratación	Fecha: 10/11/2023 FIRMA 
APROBÓ	Nora Isabel Saldarriaga Flórez Presidenta	Fecha: 31/10/2023 FIRMA 

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN /CONTROL DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
01	Se creo la primera versión	31/10/2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE	5
4. DIRIGIDO A	5
5. DEFINICIONES.....	5
6. LINEAMIENTOS.....	6
6.1. PUBLICACIÓN.....	8
ANEXO 1: FORMULARIO DE COMPROMISO.....	9

1. INTRODUCCIÓN

La política de conflicto de interés diseñada y aprobada por los socios/as de la Fundación FF, contiene el marco normativo para resolver los conflictos de interés, que se presenten en la ejecución de cualquier actividad misional de la organización. La política aplica para miembros de la junta directiva, personal vinculado, consultores/as, prestadores/as de servicios y voluntarios/as. Y, en consecuencia, la Fundación FF declara que, la presente política de conflicto de intereses está alineada con los estatutos de la Organización, en especial en los siguientes acápite:

Capítulo VI dirección y administración de la Fundación FF. Artículo 21, los órganos principales de dirección: Asamblea general de socios/as, junta directiva y presidencia. Artículo 26, funciones de la asamblea. Artículo 32, funciones de la junta directiva. Artículos 33 al 35, representación legal, calidades y funciones del presidente(a). Artículo 36, prohibiciones del presidente(a), y artículos 37 y 38, funciones del vicepresidente(a), secretario(a) y vocales de la junta directiva.

Capítulo VII órganos de control. Artículos 40 y 41, establecen la forma de elección, sus calidades y funciones.

Capítulo VIII disolución y liquidación. Artículos del 42 al 44, establecen el procedimiento que llevará a cabo la Fundación FF para la disolución y liquidación.

Con la presente declaración, la Fundación FF pretende lograr la máxima claridad en la identificación y resolución de conflictos de intereses, en los que puedan incurrir sus directivos y personal administrativo al momento de tomar decisiones, o interactuar con los grupos de interés en cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.

2. OBJETIVO

Establecer una política que ayude a identificar situaciones de conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos y brindar procedimientos para evitarlos cuando sea posible, o abordarlos cuando ocurran en la Fundación FF, con el fin de garantizar de forma razonable el logro del objetivo estratégico misional: “Consolidar y fortalecer la democracia, la paz, y el desarrollo económico, social, cultural y político de los colombianos. Considerando como fundamentos la Justicia Social, la Participación Ciudadana, la Convivencia Pacífica, la Equidad y la Solidaridad”.

3. ALCANCE

En todos los procesos, procedimientos y actividades que se realizan en la Fundación FF.

4. DIRIGIDO A

Personal vinculado a la Fundación FF en calidad de socio/a, miembros de junta directiva, directivos/as, empleados, consultores, asesores y contratistas.

5. DEFINICIONES

Conflicto de interés: son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.

Real: cuando el empleado y/o contratista ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de ésta, existe un interés

POLÍTICA EQUIPARES E INCLUSIÓN



particular que podría influir en sus obligaciones. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

Potencial: cuando el empleado y/o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Aparente: cuando el empleado y/o contratista no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.

Los casos más comunes de conflicto de interés:

- I. A nombre de la Fundación FF contratar servicios a un pariente o compañía privada asociada.
- II. Ser miembro de una organización que recibe donaciones de la Fundación FF.
- III. Participar en la toma de decisiones que podrían beneficiar personalmente a miembros de junta, al personal vinculado, consultores/as, prestadores/as de servicios y voluntarios/as, por ejemplo, situaciones en las que un miembro de Junta Directiva, Alta Gerencia o Empleado, en razón de su cargo, funciones y responsabilidades y de sus condiciones personales o profesionales, podría ver afectada su toma de decisiones ya que se verían enfrentados sus intereses personales o familiares con los intereses de la Fundación FF.

6. LINEAMIENTOS

En el evento que un director/a, personal vinculado, consultores/as, prestadores/as de servicios y voluntarios/as identifique un conflicto de interés real o potencial, deberá declararlo formalmente a la junta directiva, tan pronto como sea practicable, tras haberse hecho consciente de la existencia de tal conflicto de interés. El conflicto se puede declarar oralmente durante reuniones de junta directiva, o por escrito en cualquier momento, mediante carta dirigida al presidente de la junta directiva. El presidente de la junta directiva debe declarar cualquier conflicto de interés, a los demás directores/as de la junta.

POLÍTICA EQUIPARES E INCLUSIÓN



- La junta directiva puede examinar el conflicto de Interés según sus méritos y evaluar los posibles factores de riesgo, implementando planes de contingencia y/o mecanismos que sean apropiados a la circunstancia en particular.
- Los directores/as, el personal vinculado, los consultores/as, prestadores/as de servicios y voluntarios/as que declaren su conflicto de interés, no podrán participar en las discusiones y decisiones relativas a dicho conflicto.
- La junta directiva está habilitada para solicitar al director/a, al personal vinculado, a los consultores/as, a los prestadores/as de servicios y voluntarios/as, información adicional sobre el contexto del conflicto de interés en aras de tomar decisiones sobre financiamiento de proyectos, contratación de servicios y/o gestión financiera.
- La decisión de un director/a, personal vinculado, consultores/as, prestadores/as de servicios y voluntarios/as de recusarse, será registrada en el acta de la reunión relevante, en la cual también expondrá la naturaleza y el alcance del conflicto de interés, la reseña de cualquier discusión y las acciones llevadas a cabo para manejar tal conflicto de interés.
- En el evento que cualquier miembro del personal de la compañía se haga consciente de la existencia de un conflicto de interés, tal miembro del personal deberá notificar al coordinador general tan pronto como sea practicable hacerlo, tras haber caído en cuenta de tal conflicto de interés.
- Tras la notificación de un conflicto de interés el coordinador podrá examinar el conflicto de interés según sus méritos, y evaluar los posibles factores de riesgo emitiendo instrucciones, y directrices que puedan ser apropiadas a la circunstancia en particular.
- En el evento que se genere alguna queja a la junta directiva y/o al coordinador/a, en la que se informe que se ha ignorado la existencia de un conflicto de intereses, el presidente de la junta directiva deberá responder por escrito a la queja dentro de 10 días hábiles siguientes a su presentación.

En el evento que un director/a, una persona vinculada, un consultor/a, un prestador/a de servicios y/o un voluntario/a no declare un conflicto de interés, de acuerdo con este párrafo, el presidente de la junta directiva deberá declararlo a los demás miembros de la junta, y procederá a implementar el procedimiento apropiado para gestionar el riesgo

POLÍTICA EQUIPARES E INCLUSIÓN



6.1. PUBLICACIÓN

La Política de conflicto de intereses de la Fundación FF y sus procedimientos, será publicada en la página Web de la organización y en boletines internos para que todas las personas vinculadas tengan fácil acceso a ellas.

ANEXO 1: FORMULARIO DE COMPROMISO

Con el propósito de garantizar una sana convivencia en la Fundación FF, queremos invitarlo a declarar en este documento cualquier situación que pueda dar origen a conflictos de intereses y por ende a relevarlos o declararlos conforme a las conductas éticas de la Fundación:

- I. Participo como miembro de juntas directivas u organismos de control de otras empresas.
- II. Tengo familiares (hijos(as), padre, madre, nietos(as), abuelos(as), hermanos(as), primos(as), tíos(as), sobrinos(as), esposo(a), compañero(a), novio(a), suegros(as), cuñados(as), yerno y/o nuera que trabajan en la Fundación FF.
- III. Tengo relación de deudor y/o acreedor con un proveedor, contratista y/o colaborador de la Fundación FF.
- IV. Tengo relación con la Fundación FF a título de proveedor y/o contratista, transportador o cliente.
- V. Tengo inversiones en otras compañías, negocios o establecimientos comerciales que tengan relación comercial con la Fundación FF.
- VI. No tengo conflicto de intereses con la Fundación FF.

Si usted esta incurso en alguno de los conflictos listados anteriormente; explique con información completa el mismo (situación, nombre de personas involucradas, parentesco, nombre de empresas o cualquier otro tipo de información que considere relevante).

NOMBRE:	
FIRMA:	
FECHA	