

2. Política de conflicto de intereses

2.1. Introducción

Transforma está comprometida con prevenir al máximo los conflictos de interés y en gestionar aquellos que puedan darse comprometiendo la integridad o el criterio personal de los colaboradores en el marco de sus actividades y responsabilidades en los proyectos y programas de Transforma. Esta política establece los lineamientos generales para el conocimiento, la administración y la resolución de los conflictos de intereses de los Administradores y los Colaboradores de Transforma.

2.2. Definiciones

Se considera conflicto de intereses, la situación en donde un Administrador o un Colaborador ve limitado su juicio independiente y objetivo para ejecutar sus responsabilidades, teniendo que escoger en su decisión entre el interés de la empresa, y el suyo propio, el de un tercero o el de una parte vinculada.

Los conflictos de intereses pueden ser:

- a) **Potenciales:** Son las situaciones que pueden presentarse a un Administrador o Colaborador, 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 distintamente unas y otras.
- b) **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 Administrador o Colaborador.
- c) **Esporádicos:** Aquellos que se presentan de manera aislada con ocasión de una situación particular o que no tienen vocación de permanencia en el tiempo.
- d) **Permanentes:** Aquellos que perduran en el tiempo y pueden afectar alguna operación de la Organización o el conjunto de las operaciones de la misma.
- e) **Personales:** Resultan de las relaciones personales que pueden llegar a percibirse o incluso a comprometer el tratamiento o influencia hacia alguien por la cercanía personal. Por ejemplo, puede presentarse al brindar ventajas o desventajas hacia miembros de un equipo basados en la cercanía familiar o de contacto directo.

Los administradores y colaboradores, su cónyuge, compañero o compañera permanente y las personas que tengan vínculo de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil, no pueden buscar un beneficio propio o de un tercero mediante información confidencial o utilizando una posición de influencia en la Organización.

Los administradores y colaboradores tienen el deber de informar al Consejo Directivo y al equipo directivo (respectivamente) las relaciones directas o indirectas que mantengan entre ellos, vinculados económicos, accionistas, proveedores,

contratistas o cualquier otro grupo de interés de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de interés o influir en la dirección de su opinión o voto.

- f) **Financieros:** Aparecen de la posibilidad de ver comprometido el criterio personal por un posible beneficio o ventaja financiera como la obtención de contratos, donaciones o reconocimientos laborales.
- g) **Políticos:** Resultan cuando el criterio personal de un colaborador o empleado de Transforma se ve comprometido por sus intereses políticos o por ventajas políticas que pueda obtener de su trabajo o colaboración con Transforma.

2.3. *Alcance*

La presente Política es de aplicación a los consultores, colaboradores, proveedores y empleados de Transforma, así como terceros con los que la Organización adelante negocios, de aquellas filiales en la que Transforma disponga de control efectivo (mayor al 50% de participación). En aquellas entidades en las que Transforma no tenga control efectivo, se promoverán principios y directrices coherentes con los establecidos en esta política.

2.4. *Compromisos y acciones ante los posibles conflictos de interés por parte de Transforma*

- a) Las actividades de Transforma siempre serán realizadas protegiendo los derechos e intereses legítimos de todos sus grupos de interés bajo el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- b) Transforma respeta la privacidad de sus empleados y colaboradores y su derecho a participar en actividades financieras legítimas fuera del entorno de Transforma y a desarrollar otras actividades profesionales por cuenta propia o ajena, siempre y cuando no afecte al rendimiento de su trabajo, no exista pacto de exclusividad y no suponga un conflicto de intereses.
- c) En la realización de cualquier actividad que pudiera suponer un potencial conflicto de interés en el marco de la presente Política, los órganos de gobierno o instancias internas responsables de Transforma actuarán en todo momento de forma imparcial y profesional.
- d) Transforma velará por la transparencia frente a cualquier autoridad u organismo regulador o supervisor que requiera información relativa a los conflictos de intereses.
- e) Transforma no debe ser usado como plataforma de promoción para promover intereses externos, de negocios o de otro tipo, o para beneficiar a amigos o familiares inmediatos o cercanos.
- f) Transforma promoverá la inclusión de políticas de conflictos de interés en sus aliados y grupos de interés.

- g) Los administradores y colaboradores no pueden dar, prometer o recibir obsequios y atenciones relacionados con clientes, proveedores y contratistas, salvo que se trate de artículos promocionales destinados a posicionamiento de imagen y recordación de marca.
- h) Los administradores y colaboradores pueden atender eventos y celebraciones patrocinados por proveedores, donantes y contratistas, previa aprobación, siempre y cuando Transforma cubra los gastos de pasajes y viáticos, en caso de requerirse.
- i) Si el administrador o colaborador llegase a tener dudas en el momento de dar o aceptar un obsequio y/o atención, deberá elevar la consulta al Oficial de Transparencia o a quien haga sus veces.

2.5. *Compromisos y acciones ante los posibles conflictos de interés por parte de los colaboradores y empleados de Transforma*

- a) Todos los empleados o colaboradores de Transforma tienen la obligación de declarar proactivamente la existencia de un posible conflicto de interés propio o ajeno, desde el momento en que se tenga conocimiento de la situación, informando de inmediato de la situación al director de su proyecto o programa o al área administrativa de la organización.
- b) Cuando dos empleados o colaboradores de Transforma estén relacionados hasta el segundo grado de consanguinidad, deberán abstenerse de tomar decisiones o influir en aquellas decisiones y acciones que incluyan a las dos personas.
- c) Los colaboradores y empleados de Transforma mantendrán su integridad y profesionalismo para llevar a cabo las actividades propias de la organización y deben asegurarse de informar cualquier posible conflicto de interés que pueda aparecer a partir del cumplimiento de sus responsabilidades.
- d) Los administradores y colaboradores no pueden tener una participación significativa en una propiedad, activo o inversión que Transforma esté adquiriendo o que vaya a adquirir, directa o indirectamente. Para el caso de su cónyuge, compañero o compañera permanente y las personas con quienes tengan vínculo de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil, deben informar de dichas adquisiciones al jefe inmediato y/o Oficial de Transparencia o a quien haga sus veces.
- e) Los administradores y colaboradores no deben participar en los procesos de contratación o negociaciones cuando se encuentren incursos en conflictos de interés o cuando tengan interés su cónyuge, compañero o compañera permanente y las personas con quienes tengan vínculo de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil.

En caso de que se encuentren en situación de conflicto frente a los procesos de contratación, deben declararlo oportuna y expresamente ante el jefe inmediato o el Oficial de Transparencia o a quien haga sus veces.

- f) Los administradores y colaboradores no pueden ser interventores o supervisores cuando se encuentren incurso en un conflicto de interés con respecto al contratista o proveedor. Esta inhabilidad también se aplica frente a contratistas que se desempeñen como supervisores o interventores.

2.5.1. *Para los Administradores - miembros de las Juntas Directivas 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) Informar de la situación del eventual conflicto de intereses al Oficial de Transparencia (o quien haga sus veces) adjuntando toda la información necesaria que permita establecer la existencia o no del conflicto de intereses.
- c) El Oficial de Transparencia presentará la situación ante el Consejo Directivo, quien evaluará la existencia o no del conflicto y hará su respectiva clasificación (potencial o real, permanente o esporádico). Cuando sea uno o varios miembros del Consejo Directivo quien esté involucrado en el posible conflicto de interés, deben decidir los miembros restantes del Consejo. Si el quórum decisorio no es del 50% + 1, se nombrarán suplentes para que puedan decidir, *ad hoc*, sobre el conflicto de interés.
- d) En caso de que el Consejo Directivo determine que sí existe un conflicto de intereses, la/s persona/s implicada/s se abstendrá/n de participar en la deliberación o decisión del respectivo asunto y deberá retirarse de la sesión.
- e) Quien esté implicado en el conflicto de interés debe proporcionar toda la información que el Consejo Directivo requiera respecto del conflicto de intereses y abstenerse de participar en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses
- f) En caso de que el conflicto de interés sea permanente, el Consejo Directivo estudiará la posibilidad de remover del cargo a quien se encuentre involucrado en el conflicto.

2.6. *Procedimiento*

Las situaciones que involucren un conflicto de intereses no siempre son obvias, explícitas o fáciles de solucionar. Por tal razón, los administradores y colaboradores deben informar aquellas situaciones que contengan un conflicto de interés o tengan el potencial de generar un conflicto de interés predecible tan pronto sean percibidas y antes de tomar cualquier decisión, al jefe inmediato, al Oficial de Transparencia o a quien haga sus veces o a través de los mecanismos del canal de ética (etica@transforma.global), medio a través del cual se remitirá la situación a quien corresponda en el equipo directivo de la organización.

El equipo directivo, de la mano del/a Oficial de Transparencia, atenderá la solicitud a la mayor brevedad posible, involucrando a la persona implicada. Entre tanto, cualquier decisión u opinión sobre el asunto que ha generado o tiene el potencial de generar un conflicto de interés deberá mantenerse en pausa, de manera tal que no se manifieste dicho conflicto, o que afecte lo menos posible la operación de la organización.

Las decisiones que permitan resolver potenciales o manifiestos conflictos de interés serán tomadas de manera transparente y colegiada por el equipo directivo de la organización, contando con la opinión favorable de quién ocupe el cargo de la Dirección Ejecutiva.

Para los casos en que el potencial o manifiesto conflicto de interés involucren a miembros del equipo directivo, incluyendo a la persona que ocupe el cargo de la Dirección Ejecutiva, el asunto será llevado a conocimiento del Consejo Directivo de Transforma para su resolución de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 2.5 de esta política.

2.7. *Divulgación y actualización*

Transforma hará una sesión de capacitación anual para todos sus representantes con el fin de evaluar la aplicación de esta política y los riesgos que se puedan visualizar hacia futuro.

La presente política se actualizará de acuerdo con los cambios organizacionales, disposiciones legales u otros aspectos que puedan afectar los lineamientos aquí descritos.