

1. OBJETIVO

Asegurar que todo los colaboradores de ACESCO COLOMBIA S.A.S. (en adelante “ACESCO”) y/o Terceros cumplan con los lineamientos definidos por la empresa en las situaciones donde existan riesgos que implique un conflicto de intereses, así como la forma de actuar en estas situaciones, a fin de garantizar los más altos niveles de integridad, legitimidad y transparencia.

2. ALCANCE

Aplicable a todos los Trabajadores y Terceros de ACESCO, quienes deben actuar con la debida diligencia y lealtad, comunicando las situaciones donde pueda existir conflicto de intereses, es decir, cuando su integridad y juicio puedan verse influenciados en el desarrollo de sus responsabilidades por la posibilidad de escoger entre el interés de ACESCO, el suyo propio o el de un Tercero. El incumplimiento de esta política estará sujeto a acciones disciplinarias y/o legales que correspondan.

3. GLOSARIO

- **CONFLICTO DE INTERESES:** definimos 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 ACESCO o interfieran con sus deberes y funciones, motivando una actuar que afecte el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales o la libertad e independencia en la toma de decisiones en una determinada situación.
- **INFORMACIÓN SENSIBLE:** se refiere a todos los datos o información en forma de notas, análisis, compilaciones, estudios, materiales o cualquier otro

documento preparado por ACESCO y/o sus colaboradores, representantes, asesores legales o financieros, contadores, auditores internos e independientes, relacionados con la empresa de la que el Trabajador y terceras partes de ala empresa tengan conocimiento de cualquier manera, incluidos, entre otros, corporativos, técnicos, comerciales, financieros, legales, estratégicos, tecnológicos, de know-how, diseños, datos, registros, presupuesto, informes, compilaciones, análisis, pronósticos, estudios, reproducciones, resúmenes, estados financieros y otra información financiera de propiedad de la empresa revelada en calidad de confianza al Trabajador.

- **PARENTESCO:** en general, el término parentesco hace alusión a relación o conexión. Es la relación recíproca entre las personas por consanguinidad, afinidad o adopción. Es el vínculo entre personas por consanguinidad, afinidad o relación civil. Vinculo jurídico existente entre las personas que descienden de un mismo progenitor (parentesco de consanguinidad); entre el marido y los parientes de la mujer y entre la mujer y los del marido (parentesco de afinidad) y entre el adoptante y el adoptado (parentesco civil).

Tabla 1. Tipo de parentescos

CONSANGUINIDAD			AFINIDAD			CIVIL
Trabajador			Cónyuge			Trabajador
Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Primer grado
Padres	Abuelos	Bisabuelos	Padres	Abuelos	Bisabuelos	Padre adoptivo
Hijos	Hermanos	Tíos	Hijos	Cuñado (a)* ¹	Tíos	Hijo adoptivo
	Nietos	Sobrinos		Nietos	Sobrinos	

¹ Cuñado hermano de mi conyugue o cónyuge de mi hermano.

Biznietos

Biznietos

- **PARENTESCO POR AFINIDAD:** El artículo 47 de código civil Colombiano define la afinidad como: «Afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así un varón está en primer grado de afinidad legítima, en la línea recta con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; y en segundo grado de afinidad legítima, en la línea transversal, con los hermanos legítimos de su mujer»
- **PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD:** El código civil, en su artículo 35 define la consanguinidad como: «Parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por los vínculos de la sangre». Según lo descrito en el Código civil, Art. 36, el parentesco de consanguinidad es legítimo o ilegítimo.
- **PARENTESCO CIVIL:** El código civil, en su artículo 50, define el parentesco civil como: “Parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo. Este parentesco no pasa de las respectivas personas”.
- **PARTES RELACIONADAS:** Se refiere a cualquier persona, ya sea persona natural o jurídica, que tenga algún tipo de relación o grado de relación con un Trabajador, y cuya actividad u objetivo profesional pueda, de forma estrictamente objetiva, estar en el interés de ACESCO o estar relacionado con su negocio principal.
- **TRABAJADOR:** se refiere a cualquier, administrador, director y demás funcionarios de la empresa.

- **TERCEROS:** se refiere pero no si limita a cualquier proveedor de bienes o servicios, socio comercial, clientes no residenciales, accionistas, miembros de junta directiva, ya sea persona natural o jurídica, independientemente del acuerdo formal o no, incluyendo a cualquiera que utiliza el nombre de **ACESCO** para cualquier fin o que presta servicios o provee materiales, interactúa con el gobierno o con otras entidades en nombre de ACESCO (la relación se formaliza vía contrato o documento similar).

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Artículo 333 de la Constitución Nacional.
- Código civil, Art. 36.

5. GENERALIDADES

5.1. SITUACIONES QUE DETERMINAN UN CONFLICTO 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 familia².

² 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 alegado con el cual pueda presentarse un conflicto de interés.

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

5.2. ¿CÓMO SABER SI ESTOY EN UN ESTADO DE CONFLICTO DE INTERÉS?

Cuando en mi decisión esté involucrado directa e 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:

5.2.1. Del tipo económico:

Cualquier interés económico de Usted mismo o alguna persona que guarde relación de parentesco con Usted que involucre a **ACESCO**. 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 **ACESCO**.
- Pertener a la Junta Directiva o cargos del nivel directivo de alguna entidad pública o privada en donde la toma de decisiones puedan afectar a **ACESCO**.
- 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 **ACESCO**. 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 **ACESCO**. Bajo ninguna circunstancia se aprobará la aplicación de beneficios de manera individual.

- Utilización de fondos, bienes o activos de propiedad de **ACESCO**, para obtener una ganancia personal, para las personas que guarde alguna relación de parentesco, amigos o proveedores.

5.2.2. 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 **ACESCO**.

5.2.3. 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 nexos con **ACESCO** a través de:

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

5.2.4. Otros tipos:

Cualquier otra situación que pueda afectar su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones para **ACESCO**, o la percepción de esa dependencia y objetividad por parte de los demás, por ejemplo:

- Cualquier otra situación o situación percibidas por los demás, que pudiere afectar su trabajo en **ACESCO**, de cualquier naturaleza.
- Cuando utilice información de carácter confidencial de propiedad de **ACESCO**, 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 **ACESCO**.

En cualquier de los casos enunciados anteriormente usted tiene la obligación de declararlo. Sin embargo, esta enunciación no debe interpretarse como exhaustiva y cerrada, por 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.

5.3. ¿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 información que sea relevante para la toma de decisión. Dicho formato deberá ser diligenciado por todos los colaboradores de **ACESCO** 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 de 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 **ACESCO** alguna de las situaciones de conflicto de interés aquí enunciadas, constituye una falta grave.

5.4. ¿QUÉ HACER CUANDO ME ENCUENTRO ANTE UN EVENTUAL CONFLICTO DIRECTRICES PARA MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERES

A continuación, se presentan los tres (3) tipos de conflictos definidos en nuestra Política y las situaciones específicas que pueden encontrarse. En la medida en que este ejercicio anual se ejecute se actualizarán las presentes Directrices.

La Junta Directiva ha establecido con estas directrices las acciones a seguir para corregir o prevenir la afectación de la toma de decisiones o imparcialidad que los empleados deben imprimir a su rol dentro de la empresa.

5.4.1. CONFLICTOS ECONOMICOS

CONFLICTO	DIRECTRIZ
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 ACESCO .	Los empleados no podrán tener intereses económicos, aportes y/o participación accionaria, o percibir ingresos de una relación como cliente, proveedor o contratista de las empresas de la Organización. Cualquier caso excepcional podrá ser revisado y /o aprobado por el Comité de Ética.
Una relación comercial o económica con ACESCO o las empresas del Grupo, en la cual figure como Cliente, Contratista o Proveedor, un familiar o persona con parentesco con un empleado.	La Organización permitirá que, en forma excepcional, los familiares o personas con vinculo de parentesco con un empleado establezcan relaciones comerciales o económicas con ACESCO o las empresas del Grupo, mediante la figura de cliente, proveedor o contratista. Sin embargo, esta situación deberá ser declarada por el empleado y la Administración debe asegurarse que el empleado no participa directa o indirectamente en las operaciones y negociaciones con el cliente, proveedor o contratista.
Cuando un funcionario a nombre propio tenga una relación comercial o económica con ACESCO o las empresas del Grupo.	Los empleados a nombre propio no podrán tener relaciones comerciales o económicas con ACESCO o las empresas del Grupo.
Cuando un funcionario de forma personal y adicional a su rol como empleado; ejecute algún servicio o	Dado el riesgo de accidentalidad y laboral implícito en estas tareas, no serán permitidos este tipo de actividades.

CONFLICTO	DIRECTRIZ
consultoría para ACESCO , aunque su contratación sea a través de un tercero.	
Contratación de un expleado o excompañero de trabajo como proveedor de bienes o servicios en ACESCO u otra empresa del Grupo.	Cualquier contratación de un excompañero o expleado, deberá contar con la autorización del Comité de Ética.
La aceptación de descuentos especiales, cursos o seminarios especializados, viajes o visitas empresariales, incentivos individuales, dádivas, regalos o beneficios de cualquier clase, provenientes de terceros, proveedores o clientes, que tengan o puedan tener relaciones comerciales o de negocios con ACESCO .	En principio está prohibido recibir cualquier beneficio dirigido a alguno de los funcionarios por parte de proveedores, contratistas o clientes. Cuando la naturaleza del ofrecimiento amerite una excepción a lo expresado arriba, esta deberá ser aprobada por el Presidente Ejecutivo y coordinado con la Dirección de Gestión Humana, y debe responder a su plan de desarrollo.
Utilización de fondos, bienes o activos de propiedad de ACESCO para obtener una ganancia, sea personal, para personas con quienes se guarde alguna relación de parentesco, para amigos, o para proveedores.	Está prohibida la utilización de los bienes, fondos y activos de la Empresa para ser utilizados de forma individual fuera de las responsabilidades laborales.

5.4.2. CONFLICTOS FAMILIARES

CONFLICTO	DIRECTRIZ
Cualquier relación que tenga usted con un familiar o alguna persona con vínculo de parentesco y que labore en ACESCO en la misma Área.	La empresa permitirá la vinculación o permanencia de trabajadores con vínculo familiar o de parentesco siempre que no laboren en la misma Área, que no exista situación de subordinación, situación de control, o cualquier otra condición que afecte sus decisiones o que interfiera con sus deberes y funciones.

CONFLICTO	DIRECTRIZ
<p>Toda relación de pareja entre empleados de ACESCO o de las empresas del Grupo, deberá ser reportada desde su inicio según el procedimiento de declaración de conflicto de interés.</p>	<p>La empresa permitirá la vinculación o permanencia de trabajadores con vínculo de pareja siempre que no laboren en la misma Área, que no exista situación de subordinación, situación de control, o cualquier otra condición que afecte sus decisiones o que interfiera con sus deberes y funciones.</p> <p>Las áreas críticas donde no se permite conflictos de interés serán definidas por el Comité de Ética anualmente y/o cuando la situación lo amerite. En el Reglamento Interno de Trabajo se dejará consignada esta directriz.</p>

5.4.3. CONFLICTOS PROFESIONALES

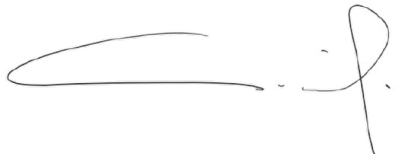
CONFLICTO	DIRECTRIZ
<p>Prestación de asesorías externas a entidades públicas o privadas, clientes o proveedores.</p>	<p>Las actividades de asesoría y servicios profesionales están permitidas siempre que se realicen fuera de la jornada laboral y previa autorización del Comité de Ética. En ningún caso, podrán estar relacionadas estas actividades con contratistas, proveedores, clientes, competidores ni podrá ser utilizada información de la Empresa para tal fin.</p>
<p>Consultorías para ACESCO</p>	<p>Esta actividad no está permitida en la empresa.</p>
<p>Cátedras universitarias que no correspondan a los convenios que tenga ACESCO con entidades de educación superior</p>	<p>Las actividades de docencia están permitidas siempre que se realicen fuera de la jornada laboral y previa autorización del Comité de Ética. En ningún caso podrá ser utilizada información de la Empresa para tal fin.</p>
<p>Pertenecer a la Junta Directiva o cargos del nivel directivo de alguna entidad</p>	<p>Las actividades de asistencia a juntas directivas están permitidas siempre que se realicen fuera de la jornada laboral y</p>

CONFLICTO	DIRECTRIZ
pública o privada en donde la toma de decisiones pueda afectar a ACESCO	previa autorización del Comité de Ética. En ningún caso, podrán estar relacionadas estas actividades con contratistas, proveedores, clientes o competidores.
Servicios entre empleados	Dada la sensibilidad de la información financiera y laboral, las asesorías financieras y tributarias entre empleados no están permitidas.
Ventas varias entre empleados	Las ventas de artículos y bienes varios entre empleados deberán ser efectuadas en horario no- laboral.

5.4.4. OTROS TIPOS DE CONFLICTOS

CONFLICTO	DIRECTRIZ
El Manejo de Información Privilegiada para cualquier efecto, a la cual tiene acceso el empleado por la naturaleza de sus funciones, y que sea divulgada a terceros para obtener un beneficio personal o económico o para beneficiar a otros, en detrimento de los intereses de ACESCO o las empresas del Grupo	Esta totalmente prohibido el uso discrecional de la información de la empresa a la cual tiene acceso el empleado por sus funciones. Su divulgación a terceros tales como proveedores, contratistas, competidores, clientes u otro grupo de interés externo; sin que medie expresa autorización de la Dirección de la empresa, será objeto de acciones disciplinarias y considerada como un incumplimiento del contrato de trabajo suscrito entre las partes.
Cualquier otra situación que pueda afectar su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones para ACESCO , o la percepción de esa independencia y objetividad por parte de los demás.	Ante cualquier duda sobre si una situación afecta o no su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones, el empleado deberá consultarlo al Director del Área y/o a la Dirección de Gestion Humana.

Como constancia de aprobación se firma el presente documento.



FELIPE GONZÁLEZ GARZA

Presidente Ejecutivo

6. REGISTROS

NOMBRE DEL REGISTRO	RESPONSABLE	TIEMPO DE RETENCIÓN	DISPOSICIÓN
Documento PDF con la aceptación de la política	Gestión humana	Permanente	Archivo

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	MODIFICACIÓN	RESPONSABLE	APROBO	FECHA
1	Versión original del documento.	Abogada (Maria Carolina Muñoz).	Presidente (Felipe Gonzalez).	27-11-2017
2	Cambio de imagen Institucional, razón social y directrices de control documental.	Abogada (Maria Carolina Muñoz).	Presidente (Felipe Gonzalez).	09-12-2020
3	Inclusión de Directrices ante situaciones de conflicto de interés	Abogada (Maria Carolina Muñoz)	Presidente (Felipe Gonzalez)	01-08-2022

8. CREACIÓN Y APROBACIÓN

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
 Firmado digitalmente por Maria Carolina Muñoz Rabat Fecha: 2022.08.16 10:32:36 -05'00' MARIA CAROLINA MUÑOZ Abogada 01-08-2022	 LICETH VIÑAS POLO Dir. Talento Humano 01-08-2022	 FELIPE GONZÁLEZ GARZA Presidente Ejecutivo 01-08-2021

9. ANEXOS

No aplica.

----Fin del documento----

