



FUNDACION COLOMBIANA CON SEGURIDAD  
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL "FUCOSAN"  
NIT 900.943.875-9

## **POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES**

### **1. OBJETIVO**

LA FUNDACION COLOMBIANA CON SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL, busca Establecer los criterios y las responsabilidades que permitan eviten cualquier conflicto entre los intereses de la Fundación al tratar con proveedores, clientes, contratistas o cualquier otra persona fuera de la Fundación, para que no exista favorecimiento alguno a través de su posición o ejerza alguna influencia en las decisiones o procesos y procedimientos dentro y fuera de la fundación.

### **2. ALCANCE**

Este procedimiento aplica a todas las sedes de la Fundación.

### **3. RESPONSABLES**

El representante legal, es el responsable, como también los empleados avisando de inmediato a su Supervisor, su Gerente o a Recursos Humanos si este tipo de situaciones se llega a presentar para ejecutar los parámetros establecidos en este procedimiento además será encargados de divulgarlo y verificar su cumplimiento. Será obligación de todos los trabajadores o cualquier persona que tenga vínculo o que desarrolle actividades en nombre de la Fundación, el aplicar las pautas determinadas en el presente documento.

### **4. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES**

La política de LA FUNDACION exige que todos sus empleados eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de la Fundación al tratar con proveedores, clientes, contratistas o cualquier otra persona fuera de la Fundación y en la conducción de sus propios negocios.

También se considera conflicto de intereses para un empleado, que durante su permanencia en la Fundación o posterior a ello y sin la debida autorización, dé a un tercero o utilice para su propio beneficio información confidencial obtenida a través de su trabajo.

La Fundación no prohíbe la contratación de familiares de empleados en la FUNDACION ni en empresas contratistas de la FUNDACION, pero tendrá el máximo cuidado para que no exista favorecimiento alguno, evitando que el empleado ejerza alguna influencia en las decisiones relacionadas con la contratación del familiar o el control administrativo derivado de esta contratación.

La Fundación será muy cuidadosa en evitar situaciones en las que esposos, hermanos, hijos, cuñados u otros miembros de una misma familia se encuentren en la misma cadena de supervisión. Los empleados deben avisar de inmediato a su Supervisor, su Gerente o a Recursos Humanos si este tipo de situaciones se llega a presentar.



FUNDACION COLOMBIANA CON SEGURIDAD  
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL "FUCOSAN"  
NIT 900.943.875-9

Aunque no es posible enumerar todas las situaciones que pudieran crear un conflicto que dé lugar a una violación de esta política, a continuación, se indican algunos ejemplos de los casos que se deben evitar. Más aún, habrá situaciones que, aunque puedan ser justificables, llevan apariencia de un conflicto de intereses y deben ser cuidadosamente valoradas.

Se considera conflicto de intereses, entre otros casos, las siguientes situaciones:

- a) Para un empleado, su cónyuge o cualquier miembro cercano de su familia, el mantener un interés en cualquier organización que tenga o pretenda tener negocios con la FUNDACION, donde haya oportunidad de dar o recibir trato preferencial, excepto:
  - (I) Con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia.
  - (II) En cualquier caso, donde el interés comprenda acciones en empresas con muchos accionistas, que sean cotizadas y vendidas en el mercado abierto.
  - (III) En empresas privadas en donde el interés no sea similar.
- b) Para un empleado, el servir como funcionario o director de cualquier otra empresa, o en cualquier posición gerencial, o como consultor de cualquier individuo, firma u otra empresa que esté negociando o esté buscando negociar con la FUNDACION, excepto con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia. 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.
- c) Para un empleado, aprobar o controlar administrativamente contratos u otros acuerdos de negocios entre La FUNDACION y un miembro de su familia, o con una empresa, o individuo que emplea a un miembro inmediato de su familia en actividades que estén bajo el control administrativo de dicho empleado.
- d) Para un empleado, su cónyuge o cualquier miembro cercano de su familia, aceptar comisiones, participaciones en ganancias, regalos en efectivo o certificados de regalos de viajes, patrocinio su otros pagos, préstamos o anticipos (que no sean de bancos o instituciones financieras establecidas bajo términos comerciales normales), materiales, servicios, reparaciones o mejoras sin costo alguno o a precios muy bajos, atenciones excesivas o extravagantes, o regalos de mercancías de más de un valor nominal, de cualquier organización o individuo que tenga o pretenda tener negocios con la FUNDACION o sus afiliadas, o, para su ventaja personal y no en el mejor interés de la Fundación dar cualquiera de los anteriores a otra organización o individuo.
- e) Para un empleado, su cónyuge o un miembro cercano de su familia, utilizar personal, edificios, equipos o abastecimientos de la FUNDACION para su uso personal, en contrario a las políticas y procedimientos de la Fundación.



FUNDACION COLOMBIANA CON SEGURIDAD  
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL "FUCOSAN"  
NIT 900.943.875-9

- f) Para un empleado, su cónyuge o un miembro cercano de su familia, comprar, vender o arrendar, a sabiendas, cualquier tipo de propiedad, edificios o equipos procedentes de cualquier empresa o individuo que sea o esté negociando para ser contratista, proveedor o cliente de la FUNDACION, donde exista oportunidad de dar o recibir trato preferencial, excepto con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia.
- g) Cuando un empleado desde su posición influya, ya sea directa o indirectamente, en decisiones relativas a condiciones laborales de un miembro cercano de su familia (Ejemplo: contratación, asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, compensación, entre otros).

Se reconoce que un empleado puede tener preguntas en cuanto a actividades que pudieran considerarse en conflicto con esta política, como, por ejemplo, negociaciones con terceras personas que, aunque no sean familia cercana o dependientes del empleado, pudieran dar la apariencia de un conflicto por el tipo de relación entre ambas, se espera que un empleado discuta estas situaciones con la Gerencia respectiva con el fin de clarificar lo apropiado de esta transacción.

Este tipo de preguntas deberá ser dirigido al Supervisor del empleado, quien consultará con la Alta Gerencia, si fuere necesario. En los casos en que se requiera una mayor claridad acerca de esta política, la Gerencia debe consultar con la Junta Directiva y el de Control Interno.

Todos los empleados, sin distinción de nivel, están sujetos a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de su empleo, por tomar parte en cualquier actividad que constituya conflicto de intereses.

**JORGE ELIECER SALAZAR GALINDO**  
Representante Legal