



# GUÍA PARA COMPRENDER Y GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN EL GEB

## ¿Qué es un Conflicto de intereses?

Los Colaboradores se encuentran en un conflicto de intereses cuando ven limitado su juicio independiente y objetivo para ejecutar sus responsabilidades, teniendo que escoger en su decisión entre el interés de GEB y el suyo propio, el de un tercero o el de una parte vinculada.

Los Colaboradores deben actuar de manera objetiva, transparente e imparcial durante el cumplimiento de las funciones propias de sus cargos, lo que significa que deben abstenerse de actuar ante situaciones de potenciales o reales conflictos de intereses, así como administrar los mismos de acuerdo con lo estipulado en el Código de Ética y Conducta.

## ¿Por qué es importante evitar que se configuren conflictos de intereses?

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar que siempre prevalezca el interés del Grupo y no los intereses personales, familiares o económicos de los colaboradores, sus beneficiarios, administradores o demás vinculados.

Por ello, todos los conflictos de intereses deben ser administrados de manera preventiva, preservando la independencia de criterio y mitigando la materialización de riesgos de cumplimiento..

# ¿Qué tipos de conflictos de intereses existen?

1.

Personal

2.

Familiar

3.

Económico



## Conflicto de interés personal

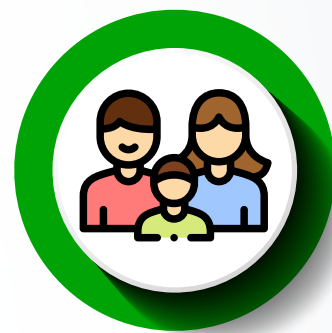
Se configura cuando nuestra objetividad y/o independencia se distorsiona por un relacionamiento, o potencial relacionamiento, con personas que son o han sido cercanas o con quien haya una clara enemistad, SIN que existan vínculos de consanguinidad, afinidad o civil. Por ejemplo amigos cercanos, ex compañeros de trabajo, compañeros de estudio, padrino o madrina de matrimonio o de hijos, entre otros.

### Ejemplo:

Si en un proceso de contratación de talento humano respecto del cual debo evaluar a los participantes, uno de los candidatos al cargo es una persona con quien tuve una relación laboral previa cercana o relevante o una fuerte enemistad.

## Conflicto de interés familiar:

Ocurre cuando nuestra objetividad y/o independencia se distorsiona por un relacionamiento, o potencial relacionamiento, con familiares que estén bajo el cuarto grado de consanguinidad, tercero de afinidad, primero civil o con nuestro cónyuge o compañeros permanente, así:



### Consanguinidad

**Primer grado:**  
Padres e hijos

**Segundo grado:**  
Hermanos, medios hermanos, abuelos y nietos

**Tercer grado:**  
Tío y sobrino

**Cuarto grado:**  
Primos

### Afinidad:

**Primer grado:**  
Suegros y yernos o nueras.

**Segundo grado:**  
Hermanos del cónyuge  
Cuñados, cuñadas y abuelos del cónyuge

**Tercer grado:**  
Tíos, primos y bisabuelos del cónyuge

### Parentesco civil:

Padres adoptantes e hijos adoptivos

### Ejemplos:

Si tanto mi tío como yo trabajamos en el GEB y aunque desarrollamos nuestras labores en áreas independientes, mi tío es interventor de un contrato respecto del cual yo debo aprobar las pólizas o cualquier otro requisito contractual.

Si soy supervisor de un contrato del GEB y debo supervisar o ejercer algún rol de interventoría, seguimiento o control respecto de un contratista o proveedor en el que mi papá/esposo/primo/medio hermano -o cualquier otra persona conforme a los vínculos de afinidad señalados- funge como administrador, tesorero, propietario, comercial.



## Conflicto de interés económico:

Ocurre cuando estamos en frente de situaciones de relacionamiento con personas ya sean naturales o jurídicas, con las cuales tenemos algún tipo de relacionamiento previo de índole patrimonial.

### Ejemplo:

Vincular al GEB como proveedor una empresa de la cual soy representante legal, accionista, miembro de junta u otra, aceptar ser asesor externo de una empresa que tenga vínculos con GEB, entre otros. En general, cualquier situación en la que pueda obtener alguna ventaja económica, directa o indirecta, que resulte de una actuación, omisión o decisión derivado de mi vínculo con el GEB.

# Categorías de conflictos de intereses

Para entender las diferentes categorías en las cuales se pueden presentar los diversos tipos de conflictos de intereses,

## **Real:**

Debo negociar el valor de una servidumbre por donde pasará un proyecto del GEB y el predio pertenece a mis padres.

## **Potencial:**

Debo calificar las ofertas para un proyecto tecnológico y dentro de los oferentes podría presentarse una empresa para la que trabajé hace algunos años.

## **Aparente:**

En este caso no hay un conflicto de intereses ya que el colaborador no tiene un interés personal o privado, pero un tercero podría razonablemente pensar que sí lo tiene.

Por ejemplo, un colaborador es el encargado de surtir un proceso competitivo abierto para la contratación de un proveedor. El nombre de uno de los proveedores que participan en el proceso de selección es muy similar al de una empresa respecto del cual el colaborador fue empleado antes de vincularse al GEB, sin embargo, es una mera coincidencia y no hay ninguna relación entre la empresa para la cual trabajaba el colaborador y aquella que se está presentando al proceso competitivo.

## ¿Qué debo hacer ante una situación en la que tenga duda o certeza de que existe un potencial o real conflicto de intereses?

Todos los colaboradores deben informar de manera inmediata la situación a través del CANAL ÉTICO del GEB, absteniéndose de actuar o de tomar cualquier decisión mientras se analiza el caso y se emiten los lineamientos correspondientes.

## ¿La existencia de un conflicto de intereses es una situación sancionable?

La sola configuración de un conflicto de intereses no constituye, en sí, una situación sancionable. Sin embargo, abstenerse de divulgar esa situación y no reportar un conflicto real o potencial, o no elevar la consulta en caso de duda, sí es una desviación al marco ético de la organización y da lugar a sanciones disciplinarias de conformidad con la legislación vigente aplicable en cada país y en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa de GEB, también puedo reportar los conflictos identificados que sean de terceros, por ejemplo, que la persona que refiera a su amigo de la universidad sea quien lo vaya a entrevistar, dicho conflicto o duda la podría interponer un colaborador de gestión del talento también.

## ¿Cuáles son los órganos colegiados y cuáles son sus diferencias?

- a. Comité de Ética y Cumplimiento:** Está conformado por el Vicepresidente Jurídico, la Directora de Gestión de Talento y el Director de Cumplimiento. Su objeto es el de contribuir con el fortalecimiento de la conducta ética en la Empresa. Conoce de las denuncias en donde está involucrado un colaborador de la Empresa.
- b. Comité de Auditoría y Riesgos:** Conoce de las denuncias en donde está involucrado alguno de los miembros del Comité de Ética, el Presidente o el Auditor. Bimestralmente conoce de todas las denuncias que tramita la Dirección de Cumplimiento y que se presentan ante el Comité de Ética y Cumplimiento
- c. Comité de Convivencia:** El Comité tiene la función de recibir y dar trámite confidencial a las quejas presentadas en las que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral y la formular recomendaciones para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

### Vías de acceso al canal ético:

#### Líneas telefónicas gratuitas:

Colombia: 01800 518 9191  
Perú: 705 22 33  
Guatemala: 502 2378 4852

Página web: [Haz clic aquí](#)

Email: [canaleticogeb@ethicsglobal.com](mailto:canaleticogeb@ethicsglobal.com)

### Recuerda:

NO DIVULGAR OPORTUNAMENTE UN CONFLICTO DE INTERESES O UN CONFLICTO ÉTICO O NO ABSTENERSE DE ACTUAR ANTE LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO DE INTERESES O UN CONFLICTO ÉTICO PUEDE SER UN ACTO DE CORRUPCIÓN