



PREVENCIÓN CONFLICTO DE INTERES
GER-DOC-21
V_2

SIG-VIGILANCIA SANTAFERENA & CIA

FECHA DE EMISIÓN 7/11/2023




PREVENCIÓN CONFLICTO DE INTERES

INFORMACIÓN DE CONTROL DOCUMENTAL

Área / Departamento:	GERENCIA GENERAL	Clasificación	Documento interno		
Tipo de documento:	Documento de consulta	Aplica a:	Toda la organización		
CONTROL DE CAMBIOS					
No. de Versión	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	ELABORADO POR	FECHA	REVISADO POR	APROBADO POR
1	Creación de documento	Angela Gonzalez Profesional Sig	18/05/2021	Viviana Villamil Jefe G&D	Fernando Bohorquez Gerente General
2	Se ratifica el compromiso con la política de prevención del conflicto de interés por parte del representante legal.	Angela Gonzalez Jefe SIG	7/11/2023	Ingrid Perilla Gerente G&D	Jhon Jairo Munera Estupiñán Representante legal

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANGELA GONZALEZ JEFE SIG	INGRID PERILLA GERENTE G&D	JHON JAIRO MUNERA GERENTE GENERAL
FECHA: 23/09/2023	FECHA: 24/10/2023	FECHA: 7/11/2023

	PREVENCIÓN CONFLICTO DE INTERES GER-DOC-21 V_2	
		SIG-VIGILANCIA SANTAFEREÑA & CIA
		FECHA DE EMISIÓN 7/11/2023

POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONFLICTO DE INTERES

La política de **VIGILANCIA SANTAFEREÑA Y CIA LTDA**, exige que todos sus empleados eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de la Empresa al tratar con proveedores, clientes, contratistas o cualquier otra persona fuera de la Compañía y en la conducción de sus propios negocios.

También se considera conflicto de intereses para un empleado, que durante su permanencia en la Empresa 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 Compañía no prohíbe la contratación de familiares de empleados en **VIGILANCIA SANTAFEREÑA Y CIA LTDA**, 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 Empresa 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 sus directivas, Supervisor y Gestión Humana, si este tipo de situaciones se llega a presentar.

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 **VISAN**, 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 compañías con muchos accionistas, que sean cotizadas y vendidas en el mercado abierto; (III) En compañías privadas en donde el interés no sea material.
- 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 **VISAN**, excepto con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia.



- c) Para un empleado, aprobar o controlar administrativamente contratos u otros acuerdos de negocios entre VISAN y un miembro de su familia, o con una compañía, 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, patrocinios u 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 VISAN, para su ventaja personal y no en el mejor interés de la Compañía 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 VISAN para su uso personal, en contrario a las políticas y procedimientos de la Empresa.
- 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 compañía o individuo que sea o esté negociando para ser contratista, proveedor o cliente de VISAN, 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.

En los casos en que se requiera una mayor claridad acerca de esta política, se debe consultar con el Departamento jurídico. 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.

Esta política respalda la política integral, los compromisos con SGCS, el código de conducta empresarial de prevención LAFT y el manual LAFT/COSO



JHON JAIRO MUNERA ESTUPIÑAN
GERENTE GENERAL