

Política de Conflicto de Intereses de la Fundación CI-Atabey

I. Objetivo:

El propósito de esta política es garantizar que los empleados de la Fundación CI-Atabey actúen en el mejor interés de la organización y eviten situaciones que puedan dar lugar a conflictos de intereses.

II. Alcance:

Esta política se aplica a todos los empleados, voluntarios, directivos y miembros de la junta directiva de la Fundación CI-Atabey.

III. Definición y Ejemplos de Conflictos de Intereses:

Definición: Un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales, familiares o financieros de un individuo interfieren o podrían interferir con su capacidad para actuar en el mejor interés de la Fundación CI-Atabey.

Ejemplos:

Inversiones Personales: Los empleados deben evitar inversiones financieras que puedan afectar negativamente su objetividad en la toma de decisiones en nombre de la empresa.

Empleo Secundario: Los empleados deben informar a la empresa sobre cualquier empleo secundario que puedan tener, para evaluar si existe un conflicto de intereses.

Relaciones Familiares o Personales: Los empleados deben divulgar cualquier relación familiar o personal que pueda afectar su capacidad para tomar decisiones objetivas.

Regalos y Favores: Aceptar regalos, favores o beneficios que puedan influir en la toma de decisiones en nombre de la empresa está prohibido.

IV. Divulgación de Conflictos de Intereses:

Los miembros del personal, voluntarios y miembros de la junta directiva están obligados a divulgar cualquier conflicto de intereses real o aparente a la unidad de recursos humanos tan pronto como sean conscientes de la situación.

V. Confidencialidad:

Toda la información relacionada con la divulgación y gestión de conflictos de intereses será tratada de manera confidencial y solo será compartida con las personas pertinentes dentro de la organización, según sea necesario para resolver el conflicto.

VI. Consecuencias por Incumplimiento:

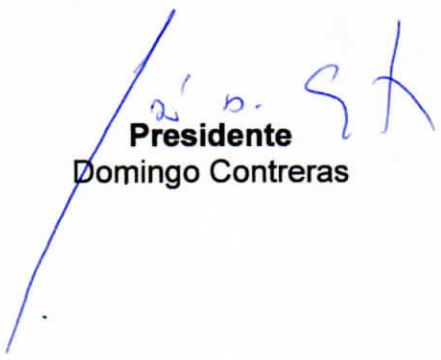
El incumplimiento de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir desde advertencias hasta la terminación del contrato laboral, según la gravedad del conflicto de intereses.

VII. Revisión y Actualización:

Esta política será revisada cada dos años y actualizada según sea necesario. Los empleados serán notificados de cualquier cambio en la política.

Fecha de aprobación: 15 de noviembre de 2022

Fecha de entrada en vigencia: 21 de noviembre de 2022



Presidente
Domingo Contreras