

1. OBJETIVO

Garantizar la ética y la transparencia en las relaciones de los empleados de COS con los procesos internos y externos como contrataciones lazos con clientes y organizaciones vinculadas a nosotros, mediante la prevención de situaciones que puedan involucrar un conflicto de interés sin excepción alguna.

Las decisiones de los empleados de la empresa Customer Operation Success deben estar en criterios objetivos y éticos, no influenciados en beneficio individual o de terceros. El cumplimiento de las normas comprometerá a los empleados con lealtad y fidelidad para cualquier acción que se realice en nombre de la organización cualquiera que sea el proceso.

2. DEFINICIONES

Los grados de consanguinidad y afinidad son distancias de parentesco que se establecen entre dos miembros de una familia; para los primeros, se determinan por líneas sanguíneas, es decir, con aquellos parientes con los que se tiene una relación de ascendencia o descendencia natural; con respecto al grado de afinidad, es el parentesco que se establece con la familia natural del o la cónyuge.

Los grados de consanguinidad y afinidad se determinan utilizando la línea directa, la cual puede ser ascendente o descendente, la línea colateral.

Aplica para para todos los géneros.

La línea directa

Hace referencia al grado de relación existente entre familiares, con quienes se puede establecer una relación de sangre directa es decir de miembro a miembro, como la que se define entre padres-hijos

La línea colateral

Se refiere al parentesco que se tiene con personas que no descienden o ascienden directamente, sino que dependen de algún descendiente directo, como, por ejemplo: los tíos, sobrinos, primos, etc.

Primer grado de consanguinidad: línea directa

Padre y madre
Hijos e hijas

Segundo grado de consanguinidad: línea directa

Nietos y nietas
Hermanos y hermanas

Tercer grado de consanguinidad: línea colateral

Sobrinos y sobrinas
Tíos y tías

Grados de afinidad

Primer grado de afinidad:

Novio (a), padre o madre del cónyuge (suegros) Hijos e hijas –aun cuando no sean hijos naturales, los hijos propios de su cónyuge que no sean suyos (entendados), para los casos de adopción, legalmente ejecutada, se establecerá un parentesco de orden civil.

Segundo grado de afinidad:

Hermanos y hermanas del cónyuge (cuñados).

Tercer grado de afinidad:

Sobrinos y sobrinas
Tíos y tías

3. DEBERES

Abstenerse de participar en el manejo de asunto o toma de decisiones en las cuales el empleado tenga un interés personal o privado, derivado de vínculos de parentesco hasta de tercer grado de consanguinidad y/o afinidad lo anterior aplica para todos los niveles de la empresa y solo podrá ser válido con el registro “**formato política de conflicto de intereses**” donde el Gerente General firmara la debida autorización con previa validación de la gerencia de control interno.

Es un deber informar al jefe directo sobre posibles en el caso de tener al colaborador como subordinado que tenga algún grado de consanguinidad y afinidad. Cabe aclarar que si son de la misma área se deben revisar las estrategias más idóneas para la toma de decisiones que puedan intervenir en el desarrollo de sus labores las cuales se vean como en beneficio por el grado de consanguinidad o afinidad que llegase a tener.

En el caso de no pertenecer a la misma área se informará al jefe directo en el “**formato política de conflicto de intereses**” con el fin de remitir a control interno para el debido reporte y de ser necesario establecer seguimientos que dirán a lugar si se pueden gestionar beneficios hacia alguna de las partes.

4. INTERPRETACION

Toda acción donde pueda existir una ganancia, prebenda o provecho individual o a terceros, a causa de influenciar una contratación, negociación, decisión o relación de Customer Operation Success y terceros, Que el empleado sea parcial por razones personales, políticas, religiosas o por cualquier motivo que efectué juicio, adicional de utilización de información en su propio beneficio.

5. Anexo: formato conflicto de intereses.

El no cumplimiento a esta política acarreará las debidas sanciones monetarias y/o acción administrativa correspondientes.

CONTROL DE CAMBIOS						
Versión	Actualización	Elaborado por	Fecha de elaboración	Fecha de revisión	Aprobado por	Fecha aprobación
03	Se agregó cuadro de control de cambios.	Gestión documental de control interno	26/01/2022	26/01/2022	Gerente de Control Interno	26/01/2022



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

VERSIÓN: 03

GESTIÓN ESTRATÉGICA

FECHA DE EMISIÓN:
26/01/2022