



# Políticas de Conflicto de Intereses

Aprobado por:

	Nombre y apellido	Fecha	Firma y sello
Gerencia General	Nelitza Zabala	25 / Julio / 2022	

**Superatec, A.C.**  
Calle Los Laboratorios, Edif. Torre Beta,  
Piso 4, Ofc. 402, Los Ruices, Miranda  
Telf: 237.1040 / 234.7808

Actualizado por:

	Nombre y apellido	Fecha
Coordinación de Proyectos	Amarilis Sánchez	07 / Julio / 2022

Creado, junio 2017

Actualizado, julio 2022

## CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN .....	3
1. Objetivo .....	4
2. Ámbito de Aplicación. ....	4
3. Definición y ejemplos de Conflicto de Interés. ....	4
4. Prevención de Conflictos de Interés .....	5
5. Compromisos y Principios de Actuación. ....	5
6. Control, Evaluación y Revisión .....	6

## INTRODUCCIÓN

La Gerencia General y la Junta Directiva de Superatec, tienen la responsabilidad de definir estrategias y aprobar las políticas de la Asociación, así como supervisar los sistemas de control interno. En este sentido, en coherencia con el Código de Conducta, así como con la Misión, Visión y Valores, se establecen estos lineamientos y Política de Conflicto de Interés.

Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de un empleado de Superatec.

Se especifica conflicto de interés real, si el empleado se enfrenta a un conflicto real y existente y, por otra parte, se refiere a conflicto de interés potencial en caso de que el empleado se encuentre o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de interés.

## POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

### 1. Objetivo

La Política de Conflicto de Interés forma parte del sistema de gobernanza de Superatec y su principal objetivo, es establecer los procedimientos de actuación que deberán cumplirse en materia de prevención, o en su caso, tratamiento de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse miembros de la Junta Directiva, Alta Gerencia y empleados de la Asociación, en sus relaciones con la institución, así como con conflictos que pudieran surgir con clientes, proveedores u otros grupos.

### 2. Ámbito de Aplicación.

La aplicación de la presente política y su contenido corresponde a empleados, junta directiva, alta gerencia, consultores, asesores, proveedores, voluntarios y todas aquellas personas vinculadas directamente al desarrollo de las actividades de Superatec. En aquellos grupos de interés en las que la Asociación no tenga control directo, se promoverán principios y directrices coherentes con los establecidos en la presente Política.

Superatec fomenta que los terceros con los que se relacione, en alianzas u otros mecanismos, se apliquen programas éticos y transparentes, tomando medidas pertinentes cuando se considere que no haya cumplimiento de políticas y obligaciones convenidas.

### 3. Definición y ejemplos de Conflicto de Interés.

Un conflicto de interés es una situación en la cual, el juicio de un individuo se ve afectado para cumplir con sus obligaciones en la Institución y priva favorecer sus intereses personales o profesionales, dirigiendo su actuación y atención en favor de un tercero o beneficio propio.

Los conflictos de intereses no necesariamente son ilegales o perjudiciales. Es importante que se comprenda y se den ejemplos de situaciones que representen casos de conflicto de interés, con la idea de ilustrar a los relacionados a Superatec para que sea posible evitar que ocurran. Algunos casos que se pueden presentar son:

- △ Recibir regalos o altas comisiones que no sean relativos a prestación de servicio o comercial, con el fin de que quien da el regalo, entretenimiento o una dádiva extravagante tiene la intención de influenciar sobre el beneficiario del regalo, para que éste desvíe sus atenciones en su beneficio. Ello no impide que se puedan recibir detalles o regalos simbólicos de cortesía.
- △ Intervenir en contrataciones de proveedores por sumas cuantiosas de dinero, dado que haya vínculo de afinidad o familiar, puede representar un conflicto de interés, se entiende que hay clara intención de favorecer al familiar.

- △ Influir, haciendo uso de su rol. Una persona integrante de la junta directiva o el analista de gestión humana de Superatec, incluye en la nómina de empleados a un pariente o familiar para favorecerlo, sugiere que antepone la preferencia al familiar antes que verificar si la contratación responde a su adecuada calificación de competencias como profesional.
- △ Compartir información privilegiada o confidencial para beneficiarse a sí mismo o, a un tercero, sin la debida autorización de la gerencia general de la asociación.

#### **4. Prevención de Conflictos de Interés**

Prevenir un conflicto de interés quiere decir que las personas vinculadas a la organización toman decisiones pertinentes para asegurarse de que dicho conflicto no se produzca, o anticiparse y que ni siquiera existe la posibilidad de que ocurra. En tal sentido, se recomienda que:

- Cualquier persona vinculada a Superatec o empleado debe reportar conflicto de interés, si se presenta, de manera inmediata a su supervisor o a la gerente general.
- Con la contratación de personal y nuevos ingresos como empleados se debe evitar que haya relaciones de vínculo familiar dentro de una misma línea de subordinación.
- Si hubiese la posibilidad de conflicto de interés, dudas al respecto o inquietudes, es clave buscar asesoría y consultar a personal de gestión humana o gerentes.
- En muchos casos la situación de conflicto de interés reales o potenciales son sencillos de abordar directamente entre las partes involucradas, por medio del diálogo abierto y directo; para lo cual, se requiere disposición de franca comunicación a fin de anticipar y evitar el conflicto.

#### **5. Compromisos y Principios de Actuación.**

Superatec establece los siguientes principios y pautas de actuación en relación con los conflictos de interés:

1. La prevención de conflictos de intereses está presidida por la obligación de promover los intereses de la Organización, de parte de las personas vinculadas a ella, en relación con sus actuaciones profesionales, sin que puedan anteponer sus intereses personales a los intereses de la Institución que integran los de todos sus grupos de interés.
2. Así mismo, la actividad de Superatec será realizada siempre protegiendo los derechos e intereses legítimos de todos los grupos con los que se relaciona, bajo el principio de igualdad de trato y no discriminación.
3. Superatec respeta la privacidad de sus empleados y su derecho a participar en actividades legítimas fuera del entorno laboral y a desarrollar otras actividades profesionales por cuenta propia, siempre y cuando no afecte el rendimiento de su trabajo, no exista pacto de exclusividad y no suponga un conflicto de interés.

4. En la realización de cualquier operación que pudiera identificar un potencial conflicto de interés en el marco de esta Política, las instancias internas responsables actuarán de forma imparcial y profesional.
5. Superatec velará por la transparencia frente a cualquier autoridad u organismo regulador que requiera información relativa a conflictos de intereses.
6. Adicionalmente, queda prohibido usar a Superatec como plataforma de promoción para publicar intereses externos, de negocios o de otro tipo, o para beneficiar a amigos, familiares o cercanos.
7. Todos los empleados tienen la obligación de declarar proactivamente la existencia de un posible conflicto de interés propio o ajeno, desde el momento en que se tenga conocimiento de la situación, informando de inmediato, a su superior jerárquico y contactando con la Gerencia General para su revisión.
8. En todo caso, la actuación de Superatec deberá respetar la legislación vigente y las normas internas de la institución. De acuerdo con lo cual, Superatec dispone de procedimientos que integran la prevención, la vigilancia, la investigación y la sanción sobre cualquier tipo de manifestación de corrupción o fraude.
9. La infracción de esta Política, por parte de los profesionales de Superatec, podrá conllevar acciones disciplinarias.

## **6. Control, Evaluación y Revisión**

La Alta Gerencia de Superatec, acompañada por la unidad de control interno, realizará una revisión periódica, al menos anualmente, de los conflictos de interés registrados en la organización, con el objetivo de poner los controles necesarios que impidan la interferencia en la objetividad y lealtad en la toma de decisiones de sus empleados.

El Comité Directivo y Gerencial analizarán de forma periódica esta Política de Conflicto de Interés, proponiendo a la Junta Directiva las actualizaciones que consideren necesarias para su buen funcionamiento y control sobre las actividades que permitan minimizar la corrupción y el fraude, atendiendo a las propuestas realizadas por el equipo de Superatec.

Todos los empleados, gerentes, directivos y nuevos ingresos de Superatec, deben tener un ejemplar de la presente política y presentar constancia por escrito, expresando que la han leído y comprendido.