HISTORIA DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	**DESCRIPCIÓN**	**ELABORÓ**	**REVISÓ**	**APROBÓ**	**FECHA**
1	Versión inicial del documento.	Subgerencia Gestión de Riesgo & Control Interno (Compañía prestadora de servicios de back office)	Comité de Ética	Comité de Ética	Octubre 2020
2	Actualización integral del documento conforme a la implementación del PTEE	Oficial de Cumplimiento Suplente	Oficial de Cumplimiento	Comité de Ética y Cumplimiento	Febrero 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. **OBJETIVO** 2
2. **ALCANCE** 2
3. **GLOSARIO** 2
4. **RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES** 3
5. **LINEAMIENTOS** 3
6. **CONFLICTO DE INTERESES EN CASO DE PARENTESCO** 8
7. **CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA** 8
8. **REPORTE DE CONFLICTO DE INTERESES** 9
9. **ANEXOS** 11

1. OBJETIVO

Definir los lineamientos y procedimientos de actuación a seguir en materia de prevención y tratamiento de aquellas situaciones que constituyan un conflicto de interés y que pudieran involucrar a cualquiera de los terceros mencionados en el alcance de la presente política, en sus relaciones con la compañía; con el fin de establecer, mantener y finalizar relaciones comerciales o contractuales en el marco de la transparencia y los valores corporativos de la compañía.

En particular, la presente Política pretende determinar un marco de actuación acorde con las previsiones que en materia de conflictos de intereses se recogen, entre otros, en el Código de Ética y Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial de la compañía.

2. ALCANCE

Esta Política aplica a todos los administradores y empleados de la Compañía (en adelante el colaborador o los colaboradores), independientemente del tipo de contrato que determine su relación, así como a los clientes, proveedores y contratistas actuales y/o potenciales de la compañía.

3. GLOSARIO

A los efectos de la presente Política, se entiende por conflicto de interés aquellas situaciones frente a las cuales cualquier persona vinculada o que pueda vincularse a la Compañía puede enfrentarse, y en las que un interés personal puede entrar en conflicto directa o indirectamente con los intereses de la compañía, o puede generar tal impresión, y por lo tanto, pudiendo actuar en perjuicio de los intereses de la Compañía, comprometiendo la necesaria objetividad, buen juicio e y/o lealtad que se espera de éste/estos en el desempeño de sus funciones, o en el marco de la relación contractual o comercial existente, o por establecerse, a partir de un interés propio ya sea familiar o de amistad, sentimental, profesional, económico o de otra índole..

Coesco Colombia considera como tipos de conflictos de interés:

Conflicto de interés real: El tercero se enfrenta a un conflicto real y existente.

Conflicto de interés potencial: El tercero se encuentra o podría encontrarse en una situación que puede generar, facilitar o contribuir a un conflicto de interés, y, por tanto, la probabilidad de que ocurra es muy alta

Conflicto de interés esporádico: Aquel que se presenta de manera aislada con ocasión de una situación particular o que no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

Conflicto de interés permanente: Aquel que perdura en el tiempo y puede afectar la transparencia, operación y/o temas y decisiones estratégicas de la compañía.

Funcionario público: Miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

4. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES

a. Los colaboradores y demás contrapartes de la compañía deben actuar en cumplimiento con la presente Política, así mismo todos los colaboradores, deben completar la Declaración de Conflicto de Intereses (Anexo “A”) en el marco de su proceso de contratación, y así mismo en caso de que identifiquen cualquier situación real o potencial de conflicto de intereses durante la relación laboral pueden también informarla por medio de dicho formato, a través de correo electrónico al área de Recursos Humanos u oficial de cumplimiento, mediante los canales de la Línea Ética y/o herramientas habilitadas por la compañía para tal fin. (Ver sección 8).

b. El HR Business Partner es responsable de recibir y de dar trámite oportuno cuando sea necesario y aplique de las declaraciones de conflicto de intereses de los colaboradores presentadas en el momento de su contratación al Oficial de Cumplimiento de la Compañía.

   El Oficial de Cumplimiento y el HR Business Partner son los encargados de la implementación efectiva de la presente Política. Cualquier excepción a los lineamientos contenidos en esta deberá ser autorizada por la Gerencia General, con el concepto previo como mínimo del Oficial de Cumplimiento y del HR Business Partner.

   La prevención de las situaciones de conflictos de interés en Coesco se enmarca en todo momento por la obligación que tienen todos los colaboradores y contrapartes de la compañía de promover y actuar en concordancia con los intereses de esta, en relación con sus actuaciones profesionales, sin que en ningún caso puedan anteponer sus intereses personales a los intereses de Coesco.

c. Los principios generales de actuación ante un conflicto de interés serán los siguientes:

   - Deber de abstenerse en las deliberaciones y en la toma de decisiones.
   - Deber de abstenerse de acceder a la información confidencial.
   - Deber de transparencia y declaración proactiva sobre los conflictos de interés.
   - Deber de colaboración en la resolución de los conflictos de interés.
   - Deber de atender las instrucciones y recomendaciones para el tratamiento de un conflicto de interés.

5. LINEAMIENTOS

Las decisiones de negocio tomadas por los colaboradores en y para su trabajo no deben estar influenciadas por situaciones o por intereses personales, familiares, financieros o de cualquier otro tipo, o generar tal apariencia. Así mismo, los colaboradores también deberán evitar hasta donde ello sea razonablemente posible, involucrar a terceros (clientes, proveedores o funcionarios públicos) en situaciones que pudieran calificar como conflicto de intereses, aun cuando se considere que ello pudiera impactar positivamente en los intereses de la Compañía.

Coesco consiente de la importancia de llevar a cabo sus negocios, actuaciones y toma decisiones en un marco de transparencia, integridad y responsabilidad con sus contrapartes, definió la presente política que permite la identificación oportuna de situaciones que puedan desencadenar una situación de conflicto de interés en todos los niveles de la compañía.

La compañía ha definido e implementado lineamientos, instancias y canales de declaración y reporte para dar trámite y gestión a los conflictos de interés reales o potenciales que se identifiquen en los diferentes niveles e instancias de la compañía. Cada caso identificado como generador de conflicto de intereses, debe ser conocido, procesado y resuelto con el debido rigor de la objetividad por las instancias correspondientes, indistintamente al cargo que ocupe el colaborador o tercero involucrado.

Todos los colaboradores, administradores, miembros de la asamblea de accionistas, clientes, proveedores y demás contrapartes, indistintamente de sus cargos o responsabilidades frente a la compañía, deben reportar de manera oportuna las situaciones de conflicto de intereses, en los términos establecidos en el presente documento, y en ese sentido la compañía asegura aspectos tales como la confidencialidad, gestión objetiva y reserva en el manejo de la información, atendiendo las instancias y protocolos establecidos. Ante cualquier duda o falta de certeza respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses, deben no solo realizar el debido reporte si no también abstenerse de participar en las actividades y/o decisiones relacionadas con tal situación.

Si el conflicto de interés es esporádico, el Oficial de Cumplimiento y el HR Business Partner, notificarán al tercero involucrado el curso de acción correspondiente, así como las recomendaciones pertinentes, las cuales deberán atender mientras el conflicto de interés se mantenga.

Si el conflicto de interés reportado es catalogado como permanente, en caso de que la situación asociada afecte el conjunto de las operaciones de la compañía, esto constituye una causal de renuncia obligatoria por parte del afectado ya que le imposibilita para ejercer el cargo.

Tomando en cuenta que los conflictos de interés son inherentes a la naturaleza humana, los siguientes escenarios identifican situaciones que pueden aparecer y que deben ser comunicadas como conflictos de interés reales o potenciales, pero en ningún caso se trata de una relación exhaustiva, considerando no es posible enumerar todas las situaciones potenciales de conflicto, por lo que es importante que en caso de duda, el colaborador o tercero correspondiente sea transparente y consulte al Oficial de Cumplimiento y/o al HR Business Partner.

Según el tipo de vínculo, podrán surgir dos tipos de conflicto de intereses: 1) Conflicto de Intereses - Sector Privado y; 2) Conflicto de Intereses - Sector Público.

5.1. Conflicto de Intereses - Sector Privado.

Surge en función de los vínculos de un colaborador con cualquier persona natural o jurídica que tuviera o pudiese tener una relación comercial o laboral con Coesco.

Consideraciones Generales:

Para evitar situaciones de este tipo de conflicto de intereses, los colaboradores deberán abstenerse de:

a. Obtener provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal (directa o indirectamente[1]), que surjan o se presenten como consecuencia de su actividad como colaborador.
b. Aprovechar su posición en Coesco, los activos, así como la información confidencial y/o privilegiada de la Compañía para beneficio personal y/o de terceros.

[1] Beneficio personal directo: dirigido al propio colaborador de COESCO.
Beneficio personal indirecto: dirigido a un familiar o amigo del colaborador de COESCO.

c. Competir directa o indirectamente con la Compañía.
d. Ser proveedores directa o indirectamente de Coesco o de empresas que mantengan algún tipo de relación de negocios con la Compañía.
e. Aceptar, directa o indirectamente, un empleo o cualquier tipo de relación comercial o contractual con un proveedor, cliente, competidor o con cualquier compañía con la cual Coesco tenga una relación comercial, que pudiera representar un conflicto de interés o que pudiera entrar en conflicto con las actividades que realiza la Compañía.
f. Conceder o recibir, préstamos a/de compañías proveedoras, clientes o terceros[2].
g. Tener interés personal directo o indirecto en cualquier persona, sociedad, entidad o terceros asociados a estas, que tenga negocios o proyectos de negocios con la Compañía.
h. Ser consejero/asesor o administrador en empresas competidoras.
i. Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos a Coesco por el desempeño de cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía y estas atiendan lo señalado en la política de obsequios y atenciones.

Consideraciones Específicas:

Tomar en cuenta que las siguientes situaciones podrían representar conflicto de intereses:

5.1.1. Relaciones de pareja, matrimonio o convivencia entre colaboradores de COESCO

Las relaciones de pareja, matrimonio o convivencia entre colaboradores de la Compañía, por el alcance de las responsabilidades de uno de los puestos involucrados, pueden generar conflicto de intereses. Por ejemplo:

a. Cuando ambos colaboradores de la Compañía laboren en la misma área.
b. Cuando uno de los colaboradores involucrados en la relación sea reporte directo o indirecto del otro.
c. Cuando la toma de decisiones y/o el cumplimiento de las responsabilidades o funciones se vean comprometidos.

Las relaciones de pareja entre colaboradores de Coesco, incluyendo todas las formas de unión de hecho definidas en la ley aplicable, que generen una situación potencial o efectiva de conflicto de intereses deben declararse oportunamente. (Ver sección 7).

5.1.2. Deber de no concurrencia e inversiones (intereses financieros en otras empresas)

Se entiende que existe un conflicto de interés en este escenario cuando un colaborador o un familiar inmediato tiene un interés financiero en una empresa competidora de Coesco, en un cliente, proveedor u otro tercero que tenga relaciones comerciales con la compañía, y dicho colaborador pueda influir en la toma de decisiones internas relativas a las relaciones con dichas empresas, o forme parte del algún proceso que le vincule con dichas contrapartes.

Ningún colaborador o su cónyuge podrá tener inversiones, así como tampoco laborar o desarrollar una actividad empresarial en una empresa de la competencia. Así mismo, los colaboradores no podrán operar, administrar, formar parte, controlar, prestar servicios o estar en relación de dependencia, en calidad de empleados, asesores, directores, funcionarios, socios, agentes, asociados o comitentes, respecto de

[2] No aplica para el caso de acceso a servicios o productos de entidades financieras que se ofrecen al público en general

cualquier entidad o tercero que se dedique a cualquiera de las actividades comerciales que desarrolla la Compañía, incluidas las compañías que ofrezcan servicios sustitutivos de los que comercialice Coesco, sin la debida y expresa autorización por parte de las Gerencias de Riesgos y Cumplimiento y Gestión Humana quienes en caso de ser necesario escalaran el caso al comité de ética y cumplimiento.

Así las cosas, todos los colaboradores deben declarar la tenencia de inversiones o un interés financiero directamente por parte suya o de un familiar, ya sea a través de participación accionaria o de cualquier otro tipo, en cualquier empresa competidora, cliente, proveedor u otro tercero que tenga relaciones comerciales con Coesco, con el fin de valorar posibles conflictos de interés.

5.1.3. Operaciones con Terceros (Clientes, Proveedores y Competidores).

Los colaboradores a los que les corresponda recomendar o aprobar en instancia intermedia o final una adquisición o venta de bienes, una contratación o prestación de servicios, un otorgamiento de crédito y/o descuentos especiales a clientes, o cualquier tipo de transacción con clientes, proveedores o competidores, tienen prohibido tomar decisiones o realizar dichas transacciones con la intención de generar algún beneficio personal, directo o indirecto, en reemplazo de lo que es lo mejor para los intereses de Coesco, o involucrarse en dichas actividades o transacciones si aun no existiendo tal intención si puede generar su impresión y/o apariencia.

Así mismo, situaciones tales como participar en una licitación en la que se vea beneficiada una empresa en la que directa o indirectamente tienes un interés financiero, trabaja un familiar o un amigo cercano, participar en actividades de un proceso en el que pueda concurrir un conflicto de interés derivado de una relación familiar, de amistad, financiera y o de cualquier otro tipo, mantener una relación, personal o de otro tipo, que pueda crear un conflicto de interés con Coesco o que pueda comprometer los intereses de la compañía, o sostener una relación personal con un proveedor, cliente o tercero asociado a este, o cualquier otra contraparte que haga negocios con o para Coesco.

5.1.4. Desarrollo de otras actividades profesionales

Está prohibido aceptar posiciones, remuneradas o no, que pudieran plantear un conflicto de interés con Coesco o dar dicha impresión y/o apariencia, a menos que en el caso de colaboradores se hayan obtenido las autorizaciones necesarias por parte de Gestión Humana y el Oficial de Cumplimiento.

Si un colaborador recibe una invitación para participar de una conferencia académica, no deberá compartir información confidencial de Coesco. Los colaboradores de Coesco no pueden mantener relaciones laborales en empresas competidoras.

En el caso que el colaborador desarrolle alguna actividad profesional adicional a la que realiza en COESCO, debe considerar lo siguiente:

a. Coesco deberá ser prioridad principal y ninguna actividad adicional debe interferir con la disponibilidad, desempeño y recursos de la Compañía.
b. No están permitidas las actividades que concurran con el negocio los productos y/o servicios a los que se dedica la Compañía.
c. No está permitida la promoción o la prestación de servicios que involucren una relación comercial o contractual con COESCO, sus clientes, proveedores o a empresas de la competencia.

d. En caso de una actividad docente o de consultoría, no se debe emplear información confidencial y/o privilegiada de la Compañía.
e. En caso de ser accionista/socio y/o tener un negocio propio, dicha actividad debe ser informada al Oficial de Cumplimiento con el fin de verificar las circunstancias que rodean el conflicto y su manera de tratarlo.
f. Si al colaborador se le propusiera la participación como Administrador[3] de una empresa diferente a Coesco, esta participación debe ser aprobada por el Oficial de Cumplimiento, quien determinará si los casos son potenciales conflictos de interés relevantes para la Compañía y las acciones que se deben tomar al respecto.

5.2. Conflicto de Intereses - Sector Público

Surge en función de los vínculos de un colaborador con Funcionarios Públicos. Las actividades y el giro de los negocios de Coesco implican generar espacios de relacionamiento con Funcionarios Públicos, por lo cual, se deben tomar las precauciones necesarias ante un potencial riesgo de participar en actos de corrupción o generar situaciones que pudieran representar conflicto de intereses, o generar su apariencia, con evidentes consecuencias legales y/o en la reputación de la compañía.

Consideraciones Generales:

Las siguientes situaciones pueden representar un conflicto de intereses relacionado al sector público:

a. Que un colaborador sea familiar de un Funcionario Público que ejerza cualquier actividad de inspección, vigilancia o control respecto de Coesco.
b. Contratar a un ex - Funcionario Público que, en ejercicio de su cargo público, haya tenido algún tipo de vínculo con Coesco.
c. Contratar a un ex - Funcionario Público vinculado a una entidad que tiene relacionamiento con Coesco.

Situaciones como las antes descritas no están prohibidas de manera absoluta, sino que merecerán una revisión detallada, a efectos de determinar si, en el caso en particular, se trata de un conflicto de intereses. De ser el caso, conforme a la Ley y las demás políticas de la Compañía, se definirán las acciones que deberán adoptarse, para dar el tratamiento adecuado a este tipo de circunstancias.

Consideraciones Específicas:

Los Funcionarios o ex - funcionarios Públicos tienen prohibido mantener relaciones o aceptar situaciones en las que sus intereses personales, laborales, económicos o financieros estén o pueden estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones. Tomar en cuenta que las siguientes situaciones podrían representar conflicto de intereses:

a. Si en Coesco trabaja algún familiar de funcionarios públicos, hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad, con algún tipo de vínculo con la Compañía.
b. Si un Funcionario Público tiene intereses financieros o participación en Coesco.
c. Si en Coesco trabaja o se requiere contratar un ex funcionario público que, durante el ejercicio de sus funciones públicas en los últimos 12 (doce) meses, tuvo injerencia sobre la Compañía.

[3] Incluye ser miembro de Juntas Directivas de otras compañías.

d. Si en Coesco se requiere contratar un ex Funcionario Público que estuvo vinculado a una entidad pública que tiene relacionamiento con la compañía.
e. Si Coesco otorga una donación a una entidad pública en el marco de un proceso de fiscalización realizado por ésta, o a una entidad pública que a la fecha viene tramitando un procedimiento administrativo sancionador en el cual la Compañía está involucrada.

6. CONFLICTO DE INTERESES EN CASO DE PARENTESCO

El parentesco es la relación familiar existente entre dos o más personas. Las reglas a aplicar dependerán de si la situación observada representa un "Conflicto de Intereses - Sector Privado" o un "Conflicto de Intereses- Sector Público".

El colaborador tiene el deber de mantener actualizada esta información y de comunicar al HR Business Partner siempre que ésta cambie.

6.1. Conflicto de Intereses - Parentesco Sector Privado

Si bien Coesco no prohíbe la contratación de familiares en la Compañía, sí restringe aquellas situaciones en las que haya conflicto de intereses. Los colaboradores no pueden participar en decisiones que impliquen nombramientos, retención, reclamos o ascensos de los miembros de su grupo familiar.

6.2. Conflicto de Intereses - Parentesco Sector Público

Se podría considerar un conflicto de intereses cuando existen relaciones de parentesco hasta el cuarto grado de consanguineidad y el segundo grado de afinidad, con Funcionarios Públicos, es decir:

a. Cónyuge
b. Consanguinidad: padre, abuelo, bisabuelo, hijo, nieto, bisnieto, hermano, sobrino, sobrino-nieto, tío, primo hermano.
c. Afinidad: suegros, hijastros, hermanos, cuñados, nietos y abuelos del cónyuge.

La incorporación de parientes de Funcionarios Públicos no se encuentra prohibida, pero en caso de ser necesario deberá ser previamente revisada por el HR Business Partner y el Oficial de Cumplimiento. Lo anterior sin perjuicio de los procesos de debida diligencia intensificada que deberán surtirse para la contratación de colaboradores catalogados como Personas Expuestas Políticamente.

7. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA

Frente a cualquier duda que pueda surgir de una situación en la que no tenga claro si existe o no un conflicto de interés, puede guiarse a través de las siguientes preguntas:

- ¿Mi comportamiento cumple con las políticas internas de la compañía?
- ¿Qué impresión daría la situación frente a superiores, otras áreas de la compañía, terceros como clientes y proveedores, o si apareciese en la prensa?
- ¿Mi actuación refleja honestidad y transparencia, y me hará sentir tranquilo?
- ¿La decisión que voy a tomar para Coesco está influenciada por intereses personales?

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de duda, el empleado debe preferir siempre reportar la situación a través de los canales habilitados para tal fin y mencionados en la presente política.

8. REPORTE DE CONFLICTO DE INTERESES

- **Al momento de la contratación:**
  Los colaboradores de Coesco deben firmar, al momento de su contratación, y de manera previa a la misma una **"Declaración de Conflicto de Intereses"** (Anexo A) con el fin de poner en conocimiento de la Compañía cualquier situación efectiva y/o potencial de conflicto de intereses, así como de manifestar su cumplimiento con la presente Política. Gestión Humana debe adjuntar el documento en la carpeta del colaborador, y reportar la declaración en caso de ser necesario y aplicable al oficial de cumplimiento.

- **Declaración anual cumplimiento código de ética y conflictos de interés:**
  Anualmente la compañía solicitará a través de la herramienta habilitada para tal fin y a todos los colaboradores actualizar su declaración y/o reportar cualquier situación que constituya un conflicto de interés real o potencial conforme a los lineamientos de la presente política.

- **Durante el curso de la relación laboral:**
  Si durante el curso de la relación laboral, los colaboradores se encontraran en una situación efectiva y/o potencial que implique un conflicto de intereses o que pudiera percibirse como tal, deben informarlo oportunamente y por escrito al HR Business Partner, al Oficial de Cumplimiento y/o a través de los canales de la linea ética que podrán ser consultados en el sitio web https://www.lineaeticagrupoCoesco.com/colombia y/o cualquier otro medio que disponga la compañía para tal fin.

- **Si se identifica un conflicto de intereses real o potencial que comprometa a otros colaboradores o terceros de COESCO**
  Igualmente, si algún colaborador de COESCO llegaré a tener conocimiento de un conflicto de intereses real o potencial en el cual esté involucrado otro u otros colaboradores o contrapartes de la Compañía, deberá denunciarlo a través de la Línea Ética, herramienta administrada por un tercero independiente, pudiendo hacerlo incluso de manera anónima, asegurando la compañía confidencialidad, objetividad y cero represalias frente al reportante, o directamente al Oficial de Cumplimiento. En caso de dudas sobre si determinada situación califica como un Conflicto de Intereses, deberá preferirse reportar la situación. La transparencia y la comunicación oportuna son esenciales para tomar acción frente a posibles situaciones de conflicto de intereses.

  Sin perjuicio de ello, los clientes y proveedores también podrán declarar cualquier situación constitutiva de un potencial conflicto de interés, a través del formato de conocimiento de terceros, el cual deberán diligenciar para su vinculación como contraparte de la compañía, así como a través de los canales de la linea ética que podrá consultar en el sitio web https://www.lineaeticagrupoCoesco.com/colombia

  El Oficial de Cumplimiento en coordinación con el HR Business Partner, son los responsables de analizar los casos de potenciales o efectivos conflicto de intereses para determinar cuáles son las medidas que deberán adoptarse para evitar que dicha situación genere un riesgo - legal y/o que afecte la reputación de la Compañía, pudiendo el Oficial de Cumplimiento si así lo considera necesario de convocar al comité de ética y cumplimiento para apoyar el análisis correspondiente. En el evento en

que sea el Gerente de Recursos Humanos o el Gerente de Riesgos y Cumplimiento quienes se encuentren vinculados a un potencial conflicto de interés se escalará el caso a la instancia que corresponda conforme al Protocolo de respuesta de la Línea Ética de la compañía.

- **Si se identifica un conflicto de intereses real o potencial que comprometa a los miembros de la Asamblea General de Accionistas y demás Administradores de Coesco Colombia.**
  Si determinada situación califica como un conflicto de intereses relacionado con algún(os) miembro(s) de la Asamblea General de Accionistas, y demás Administradores de la Compañía, se les dará la administración y resolución conforme lo indicado en el Protocolo de Respuesta de Línea Ética de la Compañía.

9. ANEXOS

ANEXO "A"

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Yo _____, identificado con documento de identidad N° _____, declaro haber recibido y leído la Política de Conflicto de Intereses (“La Política”) de Coesco Colombia S.A.S. ("COESCO"). Por lo tanto, manifiesto tener conocimiento de la misma. Asimismo, comprendo la necesidad de informar cualquier situación que pueda ser fuente de conflicto de intereses real o potencial.
Considerando lo anterior cada una de las preguntas que encontrará más adelante, hacen referencia a situaciones consideradas por Coesco Colombia como posibles fuentes de un conflicto de intereses; sin embargo, no son limitativas y, por tal razón, deberá tomar en cuenta todos los escenarios planteados en la política citada, y si no está seguro sí debe declarar o no una situación específica, no listada en la política o en las preguntas de este formato, es importante que la incluya, aunque a su juicio sea excesiva.

- ¿Tiene familiares cercanos *(Esposo (a), compañero (a), Hijos, Padres, Hermanos, Suegros, Cuñados, Hijos del Cónyuge, Tíos, Sobrinos y cualquier otro familiar o allegado con el cual pueda presentarse un conflicto de interés)* que trabajen o mantengan alguna relación de negocios con Coesco o en compañías que representen la competencia?

SI ☐ NO ☐

- ¿Tiene una relación de deudor y/o acreedor con un proveedor, contratista, cliente y/o empleado de Coesco?

SI ☐ NO ☐

- ¿Tiene usted inversiones o algún tipo de interés financiero, laboral, o está en relación de dependencia en cualquier empresa que represente competencia para Coesco?

SI ☐ NO ☐

- ¿Tiene usted o algunos de sus familiares cercanos, inversiones en otras compañías, negocios o establecimientos comerciales que tengan relación con Coesco, o que este presentando oferta para suministrar bienes o servicios?

SI ☐ NO ☐

- ¿Sostiene una relación sentimental con un administrador o empleado de Coesco?

SI ☐ NO ☐

- ¿Tiene usted inversiones, negocios propios, o desarrolla cualquier otra actividad económica o profesional alterna a la que realiza(rá) en Coesco, en otra compañía?

SI ☐ NO ☐

- ¿Es usted cónyuge, familiar, o amigo cercano de algún Funcionario Público?

SI ☐ NO ☐

- ¿Se ha desempeñado usted como Funcionario Público en los últimos 12 meses? De ser así, favor en el campo correspondiente confirme si en ejercicio de su cargo público tuvo algún vínculo con Coesco.

SI ☐ NO ☐

- Se encuentra en otras situaciones que pueden afectar su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones para Coesco, o generar tal apariencia por parte de los demás.

SI ☐ NO ☐

Si usted contesto de manera afirmativa alguna de las preguntas listadas anteriormente, explique a continuación el detalle correspondiente (situación, nombres de personas involucradas, parentescos, nombres de empresas o entidades relacionadas, fechas de vinculación y desvinculación del cargo, actividad, y/o cualquier información adicional que considere relevante):

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Declaro que la información proporcionada corresponde a la realidad, es veraz, precisa y completa, y que no tengo conocimiento de ninguna otra circunstancia que constituya o pueda constituir un conflicto de interés, real o potencial, y me comprometo a informar cualquier novedad o cambio en la situación reportada o en las anteriores declaraciones, o en caso de evidenciar un conflicto de interés que le involucre a usted o a otro tercero. Entiendo que cualquier incumplimiento o acto contrario a esta declaración puede constituir un incumplimiento u omisión al contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y en el Reglamento Interno de Trabajo

Declaro que la información arriba tiene la validez de una Declaración Jurada.

Posición que desempeña o va a desempeñar: _____

Firma: _____

Fecha: _____