

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

CONTROL DE CAMBIOS

Act.	Fecha	Páginas	Descripción
01	2019.abr.03	-	Creación de la política

APROBACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL DOCUMENTO

Dirección responsable del mantenimiento	Cumplimiento
Órganos responsables de la revisión	Comité de Contraloría Interna
Fecha última revisión	2019.mar.14
Periodicidad mínima de revisión¹	Anual
Órganos responsables de la aprobación	Junta Directiva
Fecha aprobación	2019.jul.12
Fecha de divulgación en la Compañía	

¹ Adicionalmente, podrá solicitarse la revisión de algún apartado concreto del documento por parte de cualquiera de las áreas implicadas en la gestión del riesgo, siendo la Dirección de riesgos la responsable de valorar los cambios propuestos, modificar la política y presentarla a los órganos correspondientes para su validación.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 1 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

CONTENIDO

OBJETIVOS, ALCANCE Y MARCO DE APLICACIÓN 3

1. DEFINICIONES..... 3

2. AMBIENTE DE CONTROL 3

 2.2. RESPONSABILIDADES..... 3

3. ¿CUÁNDO HAY UN CONFLICTO DE INTERÉS? 4

4. OBLIGACIÓN DE REVELACIÓN 5

5. PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 5

 5.2. REVELACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADO 5

 5.3. REVELACIÓN ANÓNIMA POR PARTE DE UN TERCERO..... 6

6. ADMINISTRACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 6

 6.1. DETERMINACIÓN DE LA EFECTIVA EXISTENCIA DEL CONFLICTO 6

 6.2. DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES SEGUIR 7

 6.3. COMUNICACIÓN..... 7

7. SANCIONES..... 7

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 2 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

OBJETIVOS, ALCANCE Y MARCO DE APLICACIÓN

Coosalud Entidad Promotora de Salud S.A. (Coosalud o la “Compañía”) asume la importancia de que las decisiones se tomen y asuman con imparcialidad, transparencia e integralidad, procurando siempre que los intereses comunes se antepongan a los intereses particulares y garantizar el derecho fundamental de la salud.

Desde la Junta Directiva y en todos los niveles de la Compañía deben tenerse lineamientos claros para el manejo de aquellas situaciones que pueden representar o ser entendidas como conflicto de interés entre los colaboradores. Esto significa que cada persona tiene el deber y la responsabilidad de conocer y comunicar toda situación donde sus intereses personales influyen en decisiones o aspectos relativos a operaciones de la organización. La presente política se basa en principios definidos en los estatutos y en los reglamentos internos de la Compañía. Desde los estatutos sociales se define el conflicto de interés, su revelación y administración en la Compañía (artículo 63).

La política debe ser aplicada por todos los colaboradores, con independencia de su rango o posición dentro de la Compañía, en todas las sucursales, dependencias, niveles y actividades de la organización. Es una responsabilidad de todos los colaboradores comunicar y cumplir con los lineamientos establecidos para el manejo de las situaciones relativas al conflicto de intereses.

1. DEFINICIONES

- **Conflicto de interés:** Situación en la que un individuo o la entidad para la que trabaja ya sea un gobierno, una empresa, un medio de comunicación u una organización de la sociedad civil, se enfrenta a la elección entre los deberes y las demandas de su posición y sus propios intereses privados².
- **Denuncia de irregularidades (whistleblowing):** Esta expresión hace referencia a la alerta emitida por un empleado, director o tercero externo con la intención de revelar una situación de negligencia o abuso en las actividades de una organización, organismo gubernamental o empresa (o de uno de sus socios comerciales) que suponga una amenaza para el interés público, así como la integridad y prestigio de la organización³.
- **Alta Gerencia:** Para efectos de la presente política la Alta Gerencia estará compuesta por las personas del más alto nivel jerárquico denominados administradores.

2. AMBIENTE DE CONTROL

2.2. RESPONSABILIDADES

- **Junta Directiva:** La Junta directiva, como máximo órgano de gobierno, aprobará la Política de Conflicto de Interés.
- **Comité de Contraloría Interna:** Analizar y definir medidas pertinentes para el manejo de conflictos de interés que involucren a la Alta Gerencia.

² Transparencia Internacional (www.transparency.org) – Conflict of Interest. Traducción no oficial.

³ Transparencia Internacional (www.transparency.org) – Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción (2009).

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 3 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

- **Comité de Conducta:** Monitorear el cumplimiento de la presente política y emitir recomendaciones para solucionar cualquier conflicto que le sea consultado, así como informar al Comité de Contraloría Interna sobre aquellas situaciones que considere deban ser de su conocimiento.
- **Dirección de Gestión Humana:** Ejecutar las acciones definidas por los organismos competentes cuando estas conlleven a una sanción al trabajador, con apego a la normativa correspondiente.
- **Colaboradores:** Todos los colaboradores tienen la obligación de revelar cualquier situación de conflicto de interés en cualquier momento que exista o que pueda existir utilizando los medios dispuestos para ello.

3. ¿CUÁNDO HAY UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Se entiende que hay conflicto de interés cuando existen intereses contrapuestos entre un administrador o cualquier empleado de la Compañía y los intereses de la Compañía, que pueden llevar a aquél a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la Compañía; o cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de un administrador o de cualquier empleado de la sociedad y ello pueda ir en detrimento de los intereses de esta. Para estos efectos, serán administradores las personas que conforman los órganos directivos de la Compañía.⁴

Los siguientes son algunos casos relativos al conflicto de interés que requieren especial atención por los colaboradores de Coosalud:

- Tener vínculos con proveedores, clientes o competidores, así como con alguna otra organización, salvo la dedicación parcial a la docencia y la asistencia a juntas directivas, para lo que requieren la autorización explícita de la Compañía a través de los conductos definidos en esta política.
- Tener intereses económicos en las operaciones o negocios de Coosalud.
- La vinculación laboral de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad cuando los mismos impliquen relación de subordinación o se de en áreas críticas y complementarias de la Compañía.
- Las relaciones sentimentales entre empleados de la compañía.
- La participación directa o indirecta en compañías o negocios relacionadas con el sector salud.
- Participar en política y hacer actividades políticas dentro de la Compañía.
- Estar vinculado a una investigación judicial.
- Obtener beneficio o evitar pérdidas financieras personales a expensas de la organización o los clientes.
- Evitar la contratación de proveedores o clientes basado en conceptos o prejuicios personales.

⁴ Estatutos sociales, artículo 63

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 4 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

- j. Usar la posición o rango para influir buscando beneficios personales, de amistades o de su familia.
- k. Anticipar reconocimientos económicos manipulando u ocultando información relevante.
- l. El acceso a información privilegiada y el uso de esta para el favorecimiento personal o de familiares.
- m. Comprometer el cumplimiento, la operación o los resultados de otras áreas de la organización por el cumplimiento de indicadores, metas o resultados individuales.
- n. Todas las demás actuaciones que van en contravía de los principios y políticas de la organización y responden a intereses personales.

4. OBLIGACIÓN DE REVELACIÓN

Todos los colaboradores al momento de su vinculación deben notificar la existencia o no de conflictos de interés, tendrán que actualizar dicha notificación siempre que existan cambios, situaciones de conflicto de interés tales como contratación de servicios de salud y compra de bienes y servicios; o previo al inicio de nuevas asignaciones laborales.

Durante el ejercicio de sus labores, tan pronto como sea posible, el colaborador deberá revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la sociedad, al tratar con su principal accionista y sus subordinadas, clientes, proveedores, contratistas y cualquier persona que realice o pretenda ejecutar negocios con la Compañía o con empresas en las que esta tenga participación o interés, directa o indirectamente.

En caso de un posible conflicto de interés, los colaboradores deberán abstenerse de actuar mientras no se haya surtido el procedimiento y se hayan comunicado las medidas del caso por parte del órgano competente.

5. PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

5.2. REVELACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADO

Cuando el empleado atendiendo a su obligación de revelar un posible conflicto de interés decide hacerlo deberá recurrir a los siguientes conductos según sea el caso:

- Al superior jerárquico o al Presidente Ejecutivo si se tratare de un funcionario de la Compañía que no ostente la calidad de administrador.
- Al Comité de Contraloría interna en caso de tratarse de un funcionario que ostente la calidad de administrador o de un miembro de la Junta Directiva.
- Al Oficial de Cumplimiento si se tratare de un proveedor, contratista, asesor u otro tipo de colaborador de la Compañía.

La notificación de un posible conflicto deberá llevarse a cabo a través de comunicación escrita o vía correo electrónico dirigido al conducto que aplique, especificando la naturaleza de los intereses que pueden afectar la

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 5 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

vinculación con la Compañía, y adjuntando los documentos o pruebas del caso que soporten la situación anunciada.

El Presidente Ejecutivo y Oficial de cumplimiento deberán poner en conocimiento del Comité de Conducta las revelaciones recibidas para que éste sea quién defina las acciones a tomar con el empleado.

5.3. REVELACIÓN ANÓNIMA POR PARTE DE UN TERCERO

Ante la existencia de un conflicto de interés, los colaboradores, proveedores, contratistas, entes de control, usuarios y demás grupos de interés; deberán reportar a la Línea ética de Coosalud. Las denuncias serán evaluadas por el operador de la línea ética y se reportarán al ente competente según el caso:

- Al Comité de Conducta si se tratare de un funcionario de la Compañía que no ostente la calidad de administrador, proveedor, contratista, asesor u otro tipo de colaborador de la Compañía.
- Al Comité de Contraloría interna en caso de tratarse de un funcionario que ostente la calidad de administrador o de un miembro de la Junta Directiva.

Los colaboradores que denuncien conductas indebidas faciliten información o aporten en una investigación, podrán hacer solicitud de protección frente a represalias cuando lo consideren conveniente, en este caso la compañía evaluará la pertinencia de apoyar con medidas que permitan salvaguardar la integridad del trabajador.

6. ADMINISTRACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Para solucionar situaciones de conflicto de interés, se atenderá el siguiente procedimiento:

6.1. DETERMINACIÓN DE LA EFECTIVA EXISTENCIA DEL CONFLICTO

Una vez notificado el posible conflicto de interés, el funcionario o órgano que reciba la notificación deberá revisar el caso y evaluar si existe o no un conflicto de interés.

En caso de tener dudas, deberá dar traslado del caso (i) al Comité de Conducta si se trate de un funcionario de la Compañía que no ostente la calidad de administrador; o (ii) al Comité de Contraloría Interna si se tratare de un administrador o miembro de la Alta gerencia con el fin de que dichos órganos estudien la existencia efectiva del conflicto y determinen las acciones a seguir.

En caso de requerirse, se escuchará a la persona interesada. Posteriormente dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 6 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	

Código:	GIR-M-12	Actualización:	1	Resp. Operativo:	Oficial de Cumplimiento
Fch. Actualización:	2019.mar.14		Nivel de Operación:	Nacional	

6.2. DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES SEGUIR

El Comité de Conducta deberá decidir las acciones y correctivos a tomar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la comunicación del caso. Si se tratare del Comité de Contraloría Interna, éste deberá tomar la decisión que corresponda en la sesión ordinaria siguiente a la fecha en que se le dé traslado del caso, siempre que medien al menos, 5 días hábiles de anticipación.

En la determinación de las acciones a seguir, el Comité de Conducta podrá invitar al Auditor Interno, al Oficial de Cumplimiento o al Presidente Ejecutivo dependiente del caso de que se trate, antes de tomar la correspondiente decisión.

6.3. COMUNICACIÓN

Una vez decididos los correctivos o acciones a seguir, estas serán comunicadas a la persona inmersa en el conflicto de interés por parte de su superior jerárquico o de la junta directiva.

7. SANCIONES

El incumplimiento de la presente política es considerado una falta grave contra el interés general de la Compañía teniendo en cuenta que esta administra recursos públicos y vela por el derecho fundamental a la salud de los colombianos. Las medidas serán determinadas por la junta directiva, de acuerdo con la gravedad del asunto, pudiendo llegar a la expulsión de la persona o a la pérdida de la condición de administrador o colaborador de la Compañía.

Elabora:	Revisa:	Aprueba:	Pág. 7 de 7
Oficial de Cumplimiento	Comité de Contraloría Interna	Junta Directiva	