

MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERESES Y TRATAMIENTO DE DECISIONES EN INTERÉS DE GRUPO

1. Objetivo

El propósito de este Manual es proporcionar la información necesaria y los procedimientos que les permitan a los administradores y servidores del Grupo EPM, conocer, prevenir y gestionar adecuada y oportunamente los conflictos de intereses que pudieran presentarse en el ejercicio de sus cargos.

Así mismo, y en atención a la dinámica del Grupo Empresarial EPM, definir el tratamiento para aquellas decisiones que atienden el interés de éste.

Para la interpretación del presente Manual se deben tener en cuenta las Definiciones previstas en el Numeral 12, Definiciones.

2. Alcance

Las prácticas y procedimientos señalados en el presente Manual, forman parte del gobierno corporativo del Grupo EPM; y en este sentido, rigen las actuaciones de los administradores y servidores del Grupo EPM.

Este Manual no es aplicable cuando la conducta o el acto constituyen una inhabilidad o incompatibilidad, sobre las cuales regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular.

Parágrafo. La adopción del presente Manual por parte de las empresas subordinadas del Grupo EPM, le corresponde a la respectiva Junta Directiva.

3. Reglas generales

El presente documento se sujeta a la normatividad aplicable sobre conflictos de intereses en cada país. En Colombia, guarda correspondencia con las normas constitucionales y legales, en especial, la Ley 142 de 1994, y aquellas específicas aplicables a cada sociedad que lo adopta.

Las definiciones y procedimientos aquí detallados, pretenden definir un marco de referencia en el cual los administradores y servidores del Grupo EPM, en el cumplimiento de sus funciones, obren teniendo presente los intereses del

Grupo EPM y de la respectiva empresa, de manera tal que las decisiones en las cuales participen se encuentren desprovistas de conflicto de intereses.

Los administradores y servidores del Grupo EPM deben obrar de buena fe, con lealtad y con la debida diligencia, observando el deber de confidencialidad y utilizando razonablemente los activos sociales, para los fines y servicios destinados. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la empresa, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados, y en consonancia con la unidad de propósito y dirección del Grupo EPM.

En el cumplimiento de sus funciones, los administradores y servidores deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la empresa o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.

4. Concepto de conflicto de intereses

Sin perjuicio de las definiciones previstas en la ley, se entenderá que el conflicto de intereses se presenta cuando los administradores o los servidores, directa, o indirectamente, se encuentran en una situación en la cual tienen la posibilidad de elegir entre el interés de la empresa y su interés personal o el de una tercera persona.

Estas situaciones en las que se contraponen los intereses personales a los intereses organizacionales, pueden llegar a generar un beneficio económico, político o comercial a una de las partes en desequilibrio con la otra, o pueden incluso llegar a generar una falta de integridad en la (s) compañía(s), afectando la transparencia, equidad y responsabilidad del proceso de toma de decisiones.

5. Clasificación de los conflictos de interés

Para los efectos de este Manual, los conflictos de intereses se clasifican, así:

5.1 Potenciales. Son las situaciones hipotéticas que pueden presentarse a un administrador o servidor, en razón de las funciones de su cargo y las condiciones personales o profesionales que tiene, dado que, eventualmente, una decisión que deba tomar puede afectar distintamente unas y otras.

5.2 Reales. Son situaciones de conflicto efectivas, que se materializan porque existe el dilema que afecta la objetividad o la transparencia de la decisión por parte del administrador o servidor.

A su vez, los conflictos de intereses reales se clasifican en:

5.2.1 Permanentes. Son aquellos conflictos en los cuales, las circunstancias que le dan origen, perduran en el tiempo, dentro de un rango razonable. Su calificación estará sujeta a lo determinado en el Numeral 10 del presente documento.

5.2.2 Esporádicos. Son aquéllos conflictos que se presentan con ocasión de una situación particular, de manera aislada, sin relación con otros casos anteriores. En general, no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

6. Algunas situaciones que pueden llegar a generar conflicto de intereses

6.1 Intereses personales o de terceros en los negocios de la empresa:

En el evento en que el administrador o el servidor, o sus familiares, participe o tenga un interés personal, en cualquier acto o negocio en que sea parte la empresa en que ejerce sus funciones o sus subordinadas.

6.2 Intereses en otras empresas o negocios: En el evento en que el administrador, el servidor, o sus familiares, tenga vínculos económicos con una empresa que desarrolle actividades comprendidas dentro del objeto social de la empresa para la cual presta sus servicios o de sus subordinadas.

Así mismo, cuando tengan participación directa o indirecta en una empresa u organización (como socio, accionista, propietario, empleado, proveedor, asesor o consultor), que esté relacionada con la gestión, cargo o función que desempeña.

6.3 Intereses de terceros: En el evento en que el administrador, el servidor, o sus familiares, acepte regalos, invitaciones o servicios, entre otros, de cualquier organización o persona que tenga o pretenda tener negocios con la empresa para la cual presta sus servicios.

6.4 Intereses profesionales: En el evento en que el administrador o el servidor preste servicios, o tenga una relación contractual, de manera personal, para otra empresa que sea competencia de la empresa para la cual trabaja o de sus subordinadas.

Parágrafo primero. Los conflictos de interés de los administradores y servidores de las empresas del Grupo EPM que tengan domicilio en países en los cuales exista un régimen legal de inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones, se determinarán sin perjuicio de lo dispuesto en dicho régimen.

Parágrafo segundo. Los administradores y servidores del Grupo EPM, deben controlar y gestionar en la forma señalada en el presente Manual, los conflictos de intereses entre sus actividades privadas, incluyendo las de sus familiares, y los intereses de cualquiera de las empresas que hacen parte del Grupo EPM.

7. Procedimiento

7.1 En el evento en que un miembro de la Junta Directiva, o el representante legal, esté incurso en un conflicto de interés real, o advierta un conflicto de interés potencial, deberá:

7.1.1 Suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades, deliberaciones y/o decisiones que tengan relación con el conflicto real o potencial e informar oportunamente a la respectiva Junta Directiva, presentando toda la documentación que le permita a este órgano conocer el detalle del asunto, bien sea directamente o a través de la Secretaría General.

7.1.2 La Junta Directiva decidirá sobre la existencia o no del conflicto de interés. Para tal efecto, el administrador implicado deberá suministrar toda la información necesaria para la toma de la decisión y, además, se abstendrá de participar en la deliberación y decisión.

7.1.3 En el caso en que la Junta Directiva determine que sí existe un conflicto de interés, la persona implicada se abstendrá de participar en la deliberación y decisión del respectivo asunto.

En este caso, la persona en conflicto podrá solicitar que se convoque a la Asamblea General de Accionistas, para que esta decida si autoriza la celebración del acto, o la actividad que implica el conflicto de interés, siempre y cuando el acto no perjudique los intereses de la empresa.

Para el caso de Empresas Públicas de Medellín, la autorización a que se refiere el presente numeral le compete a la Junta Directiva.

7.1.4 En el evento en que el conflicto de interés sea manifestado por un integrante de uno de los comités de la Junta Directiva, con ocasión de la celebración de una reunión del respectivo comité, el miembro implicado deberá retirarse transitoriamente de la reunión, mientras se decide sobre el asunto. En el evento en que la definición del conflicto no permita conformar el cuórum, se aplicará el procedimiento previsto en el segundo párrafo del Numeral 7.1.7.

De lo anterior se dejará constancia en el acta de la sesión respectiva y se informará a la Junta Directiva, en la siguiente sesión.

7.1.5 La duda respecto a la configuración del conflicto de intereses, obliga al administrador a abstenerse de participar en las actividades respectivas.

7.1.6 De lo anterior se dejará constancia en las actas del cuerpo colegiado.

7.1.7 En el evento en que se presente el conflicto de interés y con ocasión del mismo no pueda conformarse el cuórum del cuerpo colegiado, los impedimentos deberán ser tramitados ante la Asamblea General de Accionistas de la respectiva empresa.

Lo anterior salvo para el caso de los comités, evento en el cual le corresponde definir el asunto a la Junta Directiva.

Parágrafo primero. Para el caso de Empresas Públicas de Medellín, la competencia a que se refiere el numeral 7.1.7, le corresponde a la Junta Directiva.

7.2 En caso de presentarse un conflicto de interés a un servidor de cualquiera de las empresas que hacen parte del Grupo EPM, el procedimiento a seguir, será el siguiente:

7.2.1 El servidor deberá suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que generan el conflicto real o potencial.

7.2.2 Así mismo, deberá informar oportunamente sobre el conflicto a su jefe inmediato y entregarle la documentación necesaria para su análisis.

7.2.3 El jefe inmediato del servidor solicitará concepto al Comité de Ética de Empresas Públicas de Medellín para que determine la existencia del conflicto.

El concepto del Comité de Ética tiene carácter vinculante.

7.2.4 En caso de que efectivamente exista un conflicto de interés, el jefe del servidor en conflicto designará a otro servidor para que dé continuidad a las actividades que está adelantando el servidor implicado, si es del caso.

7.2.5 Si en el conflicto de interés del servidor también está involucrado el jefe inmediato, este último deberá poner el asunto en conocimiento de su superior, quien procederá de la forma descrita en los numerales 7.2.3 y 7.2.4.

7.2.6 El servidor y el jefe inmediato deberán dejar evidencia escrita de la notificación y tratamiento del conflicto real o potencial.

Parágrafo tercero. El procedimiento previsto en el presente artículo, se aplicará sin perjuicio de lo previsto en la legislación aplicable en materia de conflictos de interés y en adición a lo previsto por la ley y los estatutos.

8. Tratamiento de decisiones en interés de Grupo

Empresas Públicas de Medellín, en su condición de empresa Matriz del Grupo EPM, respeta la autonomía administrativa de las empresas subordinadas, bajo el modelo de gobierno definido para cada una de ellas. A su vez, esta autonomía debe estar alineada con la unidad de propósito y dirección definida para el Grupo Empresarial a través del direccionamiento estratégico.

El relacionamiento funcional definido para cada modelo de gobierno de las empresas del Grupo EPM, constituye la herramienta aplicable para la prevención de las situaciones de desacuerdo a que se refiere este numeral, en los términos del Acuerdo de Gobierno vigente.

Cuando en el desarrollo de las relaciones entre la Matriz del Grupo EPM y las empresas subordinadas, se presente una situación de desacuerdo con el interés de Grupo, deberá agotarse el siguiente procedimiento:

8.1. El Representante Legal de la empresa subordinada informará a la Junta Directiva de la respectiva empresa acerca de la situación.

8.2. La Junta Directiva, por intermedio de su Presidente, someterá el asunto a consideración del Comité de Dirección de la Matriz, el cual, previo análisis de la información, podrá decidir:

8.2.1 Modificar la decisión, caso en el cual se comunicará la nueva decisión al representante legal de la subordinada y a la Junta Directiva.

8.2.2 Ratificar la decisión puesta a consideración del Comité, bajo el entendido de que los beneficios derivados de las sinergias que se obtienen por pertenecer al Grupo Empresarial, compensan cualquier impacto que la decisión pudiera tener en la empresa subordinada. En caso contrario, este mismo Comité se pronunciará acerca de cualquier medida de compensación o protección.

8.2.3. Que dada la relevancia del asunto, éste se someta a consideración de la Junta Directiva de la Matriz, caso en el cual se requerirá la revisión y recomendación previa por parte del Comité de Junta respectivo.

Parágrafo. El procedimiento aquí detallado se encuentra en consonancia con lo definido en el Acuerdo de Gobierno entre las empresas del Grupo, en el cual se dispone que las empresas pertenecientes a este deberán atender la unidad de propósito y dirección del Grupo Empresarial, así como los acuerdos de accionistas, en los casos en que existan.

9. Conflictos de carácter permanente

En el evento de que un administrador esté incurso en un conflicto de interés de carácter permanente que pueda afectar el ejercicio de su cargo, quien lo eligió deberá analizar si tal situación es causal de retiro del administrador, por imposibilidad para ejercer el cargo.

Para ello, y en caso de que el conflicto se presente respecto de un miembro de la Junta Directiva de Empresas Públicas de Medellín, la situación será analizada por el Comité de Gestión, en los términos señalados por el Parágrafo del Artículo 16 del Decreto No. 376 de 2015, Reglamento Interno de la Junta Directiva. En el caso de los miembros de las juntas directivas de las demás empresas del Grupo, el análisis del conflicto y su carácter de permanente será materia de discusión y decisión de la respectiva Junta Directiva, o del órgano societario que le corresponda de conformidad con los Estatutos.

10. Registro

Todos los conflictos de intereses que afecten a los administradores y servidores de las empresas que conforman el Grupo EPM, deberán informarse a la Unidad de Cumplimiento de Empresas Públicas de Medellín, la cual llevará un registro de los mismos.

11. Revelación

Los administradores y servidores del Grupo EPM, al iniciar el ejercicio de su cargo, deberán diligenciar la declaración de transparencia y de conflictos de intereses.

Es obligación de los administradores y servidores actualizar las declaraciones de transparencia y de conflicto de intereses, así como cada que se presente una nueva situación que pueda dar lugar a la existencia de un conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses que se presenten y obliguen al administrador a abstenerse de participar en el debate de un determinado asunto, serán publicados anualmente en el Informe de Gobierno Corporativo.

12. Definiciones

Para la aplicación e interpretación del presente Manual, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

12.1 Administradores. Tienen la calidad de administradores, las siguientes personas:

1. Representantes legales, salvo que sus funciones sean exclusivamente de representación judicial.
2. Los miembros de las Juntas Directivas, Consejos de Administración y Directorios.
3. Los factores de establecimientos de comercio.
4. El liquidador.
5. Todas aquellas personas que ejerzan funciones en la alta gerencia de la empresa, tales como, el presidente, el gerente, los vicepresidentes, los subgerentes y los tesoreros.
6. Las personas que sean denominadas como administradores en los estatutos sociales.
7. Los miembros de los comités u otros cuerpos colegiados que cumplan funciones de administración, conforme al acto que ordenó su creación.

Parágrafo. Quien se desempeñe como suplente o encargado de cualquiera de las anteriores personas, o cargos mencionados, solamente tendrá la calidad de administrador, en razón del ejercicio efectivo de las funciones propias del cargo.

12.2 Asamblea General de Accionistas. Se refiere también a las Juntas de Socios.

12.3 Familiares. Se entiende que son familiares del administrador o del servidor, las siguientes personas:

Grado	Consanguinidad	Afinidad	Único Civil
Primero	Hijos y padres.	Suegros e hijos del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.	Hijos adoptivos.
Segundo	Hermanos y abuelos.	Cuñados.	
Tercero	Tíos y sobrinos.	Sobrinos del cónyuge, o persona con análoga relación de afectividad.	
Cuarto	Primos.	Primos del cónyuge, o persona con análoga relación de afectividad.	

Así mismo, se entienden como familiares, para los efectos del presente Manual, el cónyuge, compañero permanente, o las personas con análoga relación de afectividad con el administrador o servidor.

12.4 Grupo Empresarial EPM. Se refiere a Empresas Públicas de Medellín, en su calidad de matriz o controlante del Grupo EPM, así como todas las empresas filiales y subsidiarias de esta.

12.5 Junta Directiva. Este concepto se refiere también a los Consejos de Administración, Directorios, y en general, todos aquellos cuerpos colegiados que hagan sus veces.

12.6 Servidores. Tienen la calidad de servidores todas aquellas personas que prestan sus servicios laborales de forma personal a cualquiera de las empresas que hacen parte del Grupo EPM, sin considerar la clase de contrato o relación laboral, ni el término de su duración.

El presente Manual rige a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Junta Directiva.

Dado en Medellín, el día veintiséis (26) de agosto de dos mil dieciséis (2016).

EL PRESIDENTE,



SANTIAGO OCHOA POSADA