

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

1. INTRODUCCIÓN

En **NITROFERT S.A.S** tenemos como objetivo evitar que los intereses personales, profesionales, financieros o de cualquier índole de los empleados, accionistas, miembros de junta y colaboradores interfieran en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades con la empresa. Mediante esta política y en concordancia con el Código de Ética, los valores, la misión y visión, la compañía quiere garantizar los más altos niveles de integridad, legitimidad, objetividad y transparencia.

2. ALCANCE

La Política de Conflicto de Intereses aplica a todo el equipo humano vinculado a la Compañía y a todas las partes relacionadas y grupos de interés, entendidos éstos como clientes, proveedores, distribuidores, contratistas, accionistas, inversionistas y en general a todos aquellos con quienes directa o indirectamente se establezca alguna relación comercial, contractual o de cooperación.

3. GLOSARIO

- a) El conflicto de interés puede ser potencial, real, esporádico y permanente.
- **Potencial:** Debido a las funciones del cargo y las condiciones personales o profesionales, dado que, eventualmente, una decisión que se deba tomar puede afectar distintamente unas y otras.
 - **Real:** El conflicto se presenta de manera real y existente, son situaciones de conflicto efectivas que se materializan porque existe uno o varios dilemas que afectan la objetividad y transparencia.
 - **Esporádico:** Se presentan de manera aislada con ocasión de una situación particular. No tiene permanencia en el tiempo.

- Permanente: perduran en el tiempo.

4. COMPROMISOS

- a) Actuar de acuerdo con la Ley, con las sanas costumbres comerciales y éticas y con base en las normas establecidas por la empresa.
- b) Anteponer los intereses de la compañía en relación con sus actuaciones profesionales, sin que en ningún caso puedan interponer sus intereses personales a los intereses de NITROFERT.
- c) Evitar la realización de transacciones, inversiones o situaciones personales abiertamente en conflicto con los intereses de NITROFERT, o que induzca a la empresa, empleados o terceros a pensar que tales conflictos existen, ya que la sola presunción puede causar daño al buen nombre y reputación de la empresa y sus empleados.
- d) Informar por escrito lo más pronto posible a la Coordinación de Talento Humano, sobre cualquier situación que sea o pueda ser considerada como conflictiva.
- e) Evitar la aceptación de regalos, dádivas, obsequios, descuentos y en general toda clase de beneficio personal en dinero o especie, proveniente de cliente, proveedores o cualquier persona o entidad relacionada en cualquier forma con NITROFERT, ya que esto puede comprometer el buen juicio e imparcialidad en la toma de decisiones.
- f) Mantener la confidencialidad de información técnica, comercial, financiera y administrativa de la empresa.
- g) Evitar el uso directo o indirecto de dineros, materiales, suministros, propiedades, equipos o información de la empresa en beneficio de sus intereses personales o de terceros.
- h) Evitar adquirir compromisos laborales externos cuando estos requieran parte del tiempo que el empleado debe a la empresa, o cuando el beneficio de tales compromisos pueda estar o parecer estar en conflicto con los intereses de NITROFERT, o se aparten de las normas legales.

- i) También se considera conflicto de intereses para un empleado, que durante su permanencia en la Empresa o posterior a ello y sin la debida autorización, dé a un tercero o utilice para su propio beneficio información confidencial obtenida a través de su trabajo.
- j) Los directivos y empleados de NITROFERT deberán notificar a la Presidencia si pretenden ejercer cargos de dirección y/o representación legal en otras compañías o instituciones, con el fin de identificar cualquier situación conflictiva real o potencial con los intereses de NITROFERT.
- k) Los directivos y empleados de NITROFERT S.A.S deberán notificar a la Coordinación de Talento Humano sus intereses directos o indirectos, vínculos hasta segundo grado de consanguinidad, con proveedores, competidores o clientes. Las decisiones sobre un conflicto de interés serán siempre de la organización, nunca del empleado; es la organización la que decide qué hacer ante un conflicto de intereses, no el empleado por más que el conflicto este notificado.

5. RESPONSABLE

La Coordinación de Talento Humano tienen la responsabilidad de implementar esta política, así como el seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política en NITROFERT. De igual manera, la resolución de conflictos será reglamentado en el Código de Ética de NITROFERT.

6. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política entrará en vigor a partir de la aprobación del Comité ante la Junta Directiva.