Plantilla de Política de conflictos de interés

Política de conflictos de interés

[Nombre de la empresa]

1. Propósito

El propósito de esta política es proteger los intereses de [nombre de la empresa]. En el proceso normal de negocios, agentes y empleados de [nombre de la empresa] podrán tener la oportunidad de avanzar sus intereses personales a favor o en contra de los intereses de [nombre de la empresa]. Actuar de esta manera es inaceptable y cualquier parte que actúe lejos del mejor interés de [nombre de la empresa] podrá estar sujeto a medidas disciplinarias.

1. Definiciones
2. *Empleado*: cualquier persona contratada por [nombre de la empresa] de medio tiempo o tiempo completo, y de acuerdo con las leyes laborales de [Estado].
3. *Agente*: un propietario, director, parte interesada, contratista o tercero que esté en condiciones de actuar en nombre de [nombre de la empresa].
4. *Interés Financiero*: el interés que cualquier individuo pueda tener en las transacciones monetarias de [nombre de la empresa]. En particular, cualquier interés que pueda tener un impacto directo en las ganancias/pérdidas económicas de dicho individuo.
5. Procedimiento
6. Deber de revelar

Todo empleado/agente de [nombre de la empresa] está obligado a revelar cualquier conflicto de interés potencial tan pronto como surja. De no hacerlo podría resultar en la terminación del empleo.

1. Investigación de posibles conflictos

Cuando surja un posible conflicto de interés, la junta administrativa recabará la información pertinente y podrá interrogar a las partes interesadas. Si la junta determina que existe un conflicto, se tomarán medidas para abordarlo. Si no existe ningún conflicto, la investigación puede documentarse pero no se tomarán más medidas.

1. Abordar conflictos de interés

Cuando se encuentre un conflicto de interés real, cualquier transacción que pueda haberse visto afectada se revisará retroactivamente. Se le notificará a todas las partes afectadas tanto dentro como fuera de la empresa,, incluidos accionistas, directores, empleados y contratistas. La junta directiva también realizará una investigación para determinar el alcance del conflicto y las intenciones de las partes involucradas.

Si el conflicto en cuestión involucra a uno o varios miembros de la junta directiva, dicho miembro quedará excusado de las deliberaciones.

1. Acciones disciplinarias

Como todos los conflictos de interés se revisarán caso por caso, una revisión puede dar lugar a medidas disciplinarias. La junta directiva tiene poder de decisión total para determinar qué acción disciplinaria es adecuada y necesaria, incluida la suspensión y/o terminación del empleo.

1. Reconocimiento

El empleado/agente nombrado a continuación comprende el procedimiento para los conflictos de interés con [nombre de la empresa], incluido su deber de revelar cualquier conflicto conocido o potencial.

Además, el empleado/agente acepta cumplir con los procedimientos descritos en esta política durante la duración de su relación profesional con [nombre de la empresa].

Nombre y apellido del empleado

Fecha

Firma