

OBJETIVO

Iké está comprometido a dirigir los negocios y operaciones buscando que la objetividad con la que se lleva a cabo la toma de decisiones por parte de los colaboradores no se vea afectada, como consecuencia de intereses personales que no estén alineados a los intereses de la compañía.

Cuando los intereses personales de algún colaborador influyen o podrían influir en su actuar y en su toma de decisiones, se produce el conflicto de interés.

En la presente política se consideran los principios y normas que ayudan a prevenir y disminuir la probabilidad de que se materialice el conflicto de interés, además de proveer herramientas para poder manejarlo, sugiriendo la forma de aplicación de dichos principios y normas.

Esta Política se aplica a todos los colaboradores y entrará en vigor la fecha en que, una vez aprobada, se dé a conocer a los empleados de la compañía.

PRINCIPIOS Y NORMAS

Los empleados deben identificar qué situaciones podrían tener como consecuencia un conflicto de interés.

Existe el riesgo de que se produzca un conflicto de interés cuando el empleado antepone los intereses personales a los de Iké, afectando de esta forma el desempeño y resultados en la operación de la compañía. Este tipo de situaciones podrían afectar a familiares, compañeros de trabajo y amigos. Actuar o tomar decisiones apresuradas ante un posible conflicto de interés podría afectar el desempeño objetivo de los empleados, además de acarrear posibles consecuencias legales y regulatorias.

En Iké se define el conflicto de interés de la siguiente forma:

- Conflicto de interés real. Se materializa el conflicto y este pone en riesgo real a la compañía.
- Conflicto de interés potencial. El empleado o socio comercial está viviendo una situación que aumenta la probabilidad de materialización del conflicto de interés.
- Conflicto de interés percibido. Se piensa que podría existir conflicto de interés, pero no hay conflicto como tal. P.E. Un directivo del área de finanzas tiene un familiar que ocupa un puesto de menor jerarquía en la compañía, pero en un área diferente y en una función que no guarda relación directa con finanzas.

Se pueden citar como ejemplos algunas situaciones que podrían tener como consecuencia la materialización del conflicto, como pueden ser: relaciones familiares o de pareja (noviazgo o matrimonio) en el lugar de trabajo; ser consejero o socio algún competidor, proveedor o cliente; favorecer intereses financieros personales y recibir honorarios, comisiones, descuentos, obsequios, invitaciones para actividades de entretenimiento o servicios.

Los empleados deberán reconocer cuándo exista el riesgo de conflicto de interés y será su responsabilidad consultar a su líder en caso de cualquier duda sobre las situaciones o motivos que podrían dar lugar a un conflicto de interés.

PROHIBIDO FOTOCOPIAR Y / O REPRODUCIR TOTAL O PARCIALMENTE ESTE DOCUMENTO									
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE ELABORACIÓN	NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE AUTORIZACIÓN	EMISIÓN			REVISIÓN				HOJA:
		DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	NO.	
DIANA ALVAREZ COMPLIANCE						01	2018	02	1.3

Los empleados deben evitar los conflictos de interés

Como empleados de Iké, se tiene un compromiso de lealtad para con la compañía. Con base en esto, se deberán evitar los conflictos de interés. En la mayoría de los casos, la materialización del conflicto representa riesgo alto relacionado a la reputación e intereses comerciales del grupo, por lo que es tarea de todos los empleados prevenir toda clase de conflictos.

Prevenir (o evitar) el conflicto de interés hace referencia a que los colaboradores deben tomar las decisiones y medidas acertadas para asegurarse de que dicho conflicto no se genere, o en principio de que no exista la posibilidad de que se produzca.

La compañía respeta los derechos, decisiones y elecciones de los empleados; sin embargo, la prevención de conflictos de interés por parte de los empleados es especialmente importante para mantener la integridad y sostenibilidad del negocio, contribuyendo así a fortalecer la confianza que se ha generado con nuestros clientes y socios comerciales.

Los empleados deben comunicar los conflictos de interés

En Iké se tiene presente que evitar los conflictos de interés no siempre es posible o práctico, por lo que se exhorta a los empleados que, de identificar o estar involucrado, o se vea posiblemente involucrado en el conflicto, lo comunique.

Es importante dejar claro que la materialización del conflicto de interés no es necesariamente malo o negativo, pero de no darse el tratamiento adecuado puede influir negativamente en las decisiones, negociaciones u operación de Iké. Por tal motivo, la transparencia con base en la comunicación resulta especialmente importante, ya que contribuye a proteger la reputación de la compañía y de los empleados.

Los colaboradores deberán comunicar a su líder cualquier conflicto de interés que exista o pudiera existir, tan pronto como se identifique y, siempre que sea posible, antes de que se materialice.

Es recomendable que los colaboradores que se incorporan a la compañía por primera vez comuniquen cualquier conflicto de interés que pudiera existir, reportando al personal de Capital Humano y evitando que esto afecte el rumbo del proceso de contratación.

El escalamiento de los reportes es de forma libre siempre dejando evidencia de que se comunicó. El líder deberá comunicar a su jefe inmediato y, dependiendo del nivel jerárquico y la gravedad del conflicto, se deberá involucrar a Capital Humano, Cumplimiento y Auditoría. Es importante dejar siempre evidencia que permita validar que se escaló el conflicto o posible conflicto.

PROHIBIDO FOTOCOPIAR Y / O REPRODUCIR TOTAL O PARCIALMENTE ESTE DOCUMENTO										
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE ELABORACIÓN	NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE AUTORIZACIÓN	EMISIÓN			REVISIÓN				HOJA:	
		DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	NO.		
DIANA ALVAREZ COMPLIANCE						01	2018	02	2.3	

Los líderes deben validar que los conflictos son abordados de la mejor forma

La comunicación de conflictos de interés es fundamental en la mitigación y disminución de materialización del riesgo, pero no es suficiente el comunicar si no se llevan a cabo las acciones pertinentes para controlar y evitar impactos negativos.

El abordar un conflicto de interés es responsabilidad de los líderes, de quienes se espera:

- Completa discreción y manejo de información con la debida confidencialidad.
- Ser justo y objetivo, evaluando en forma justa la situación, sin dejar de lado el riesgo que existe para con Iké y su operación.
- Solicite ayuda y asesoría de los jefes directos y de otros departamentos (sin perder la confidencialidad), considerando como apoyo principal a Capital Humano, Compliance, Auditoria y Legal.
- Tome decisiones, buscando siempre disminuir el riesgo que existe para con la compañía y se proteja, en la medida de lo posible, los intereses del colaborador.
- De a conocer la decisión y los argumentos al empleado, lleve a cabo seguimiento puntual a las siguientes acciones y dé a conocer la decisión a los funcionarios que hayan sido involucrados (de las áreas de apoyo mencionadas).
- Documente la situación lo más exhaustivamente posible.

En la mayoría de los casos, el abordar los conflictos de interés se hace de forma sencilla para todas las partes involucradas, por lo que es importante mantener una actitud abierta y proactiva para poder encontrar la solución más efectiva.

APLICACIÓN

Entrenamientos y creación de conciencia

Todos y cada uno de los empleados deberá leer y entender esta política, además de participar en las sesiones de entrenamiento a las que el área de Formación Institucional convoque. Cualquier duda que exista por parte de los líderes o cualquier funcionario de la compañía, podrá aclararla con el oficial de Cumplimiento.

Reporte de inquietudes

Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha de faltas a la presente política, leyes o cualquier otro reglamento interno, podrá comunicar su sospecha como se indica en el Código de Ética, a la dirección de correo: eticaempresarial@ikeasistencia.com o dalvarez@ikeasistencia.com

Todo reporte hecho de buena fe no generará represalias para quién dé a conocer el reporte.

El cumplimiento a esta política involucra y considera a todos y cada uno de los empleados, colaboradores y socios de **IKÉ GRUPO EMPRESARIAL S. de R.L. de C.V sus filiales y subsidiarias.**

PROHIBIDO FOTOCOPIAR Y / O REPRODUCIR TOTAL O PARCIALMENTE ESTE DOCUMENTO										
NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE ELABORACIÓN	NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE AUTORIZACIÓN	EMISIÓN			REVISIÓN				HOJA:	
		DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	NO.		
DIANA ALVAREZ COMPLIANCE						01	2018	02	3.3	