



POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

RADAR
CUSTOMS & LOGISTICS

1. OBJETIVO

Establecer los principios para identificar y manejar situaciones de Conflictos de Interés, reales o aparentes en RADAR, previniendo y/o gestionando situaciones que pudieran afectar la operación, confianza y la cultura organizacional de la Empresa, asegurando que los intereses de ésta y sus Colaboradores estén alineados.





2. APLICACIÓN Y ALCANCE

La presente Política es aplicable de manera **OBLIGATORIA** e **IMPARCIAL** para todos los colaboradores internos y externos de Radar, y será exigible al día hábil siguiente de su difusión, a través de los diversos canales de comunicación.



EJ EMPLO

- Gustavo se enteró que María y José son pareja y trabajan en la misma área siendo Ejecutivos de Tráfico para el mismo cliente, sin embargo, no recordaba el alcance de la Política de Conflictos de interés, revisando se da cuenta que es aplicable para todos los niveles de la empresa así que decide denunciar la situación, siguiendo el protocolo.



ejemplo



3. DEFINICIONES:

Para una mejor comprensión de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones:

- Ajuste. – Es una medida preventiva o correctiva que implica modificar, cambiar o sustituir a una persona para evitar la actualización del conflicto de interés en un proceso administrativo, laboral o comercial, ya sea de manera permanente o provisional o inclusive prescindir del colaborador o el proveedor.
- Beneficio. – Utilidad, provecho o ventaja que recibe una persona.
- Beneficio directo: Cuando los beneficios los reciba directamente un colaborador.
- Beneficio indirecto: Cuando los beneficios no los reciba directamente el colaborador, sino algún familiar o cualquier otro tercero.
- Colaborador Interno. – Son todos los Socios, Consejeros Independientes, Directivos y Empleados de Radar.
- Conflicto de interés: Cuando el interés personal, familiar o financiero de un empleado, directivo y/o accionista de la empresa entran o parecen entrar en conflicto con el interés de la empresa. Esto puede influir en la capacidad de esta persona para tomar decisiones objetivas y actuar en beneficio de la empresa.
- Exclusión. - Dejar fuera, dejar o abstenerse de participar en una actividad o toma de decisión.



3. DEFINICIONES:

- 
- Familiar(es): Son aquellas personas que tienen un parentesco por Consanguinidad, esto es, que descienden de un mismo progenitor. Los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, corresponde a los padres, hijos (1°), abuelos, nietos, hermanos (2°), bisabuelos, bisnietos, tíos, sobrinos (3°), y primos, sobrino-nieto y tío-abuelo (4°).
 - Parentesco por Afinidad . - Se da por matrimonio , entre un cónyuge y los parientes del otro . Los parientes dentro del tercer grado de afinidad , corresponde a los cónyuges , suegros, yernos, nueras, cónyuges de los padres (1°), cuñados , abuelos del cónyuge , cónyuges de los hermanos, de los nietos y hermanastros (2°), tíos, sobrinos y sus cónyuges del cónyuge (3°).
 - Prohibición . – Impedimento , restricción , el personal con conflicto de interés tiene prohibido participar en el proceso de contratación , supervisión , evaluación , pago o sanción a colaboradores o proveedores , cuando no es factible realizar ningún ajuste o aplicación de medida preventiva o correctiva temporal para evitar el conflicto de interés , se prohíbe la contratación del personal o proveedor o se termina la relación laboral o comercial como medida preventiva o correctiva permanente .
 - Relación Comercial . – Se actualiza cuando una de las partes tiene nexos comerciales o de negocios con la otra parte , por ejemplo que sea consejero , comisionista , socio, etc.

3. DEFINICIONES:

- Relación Patrimonial. – Se entiende por relación patrimonial cuando existe una dependencia económica o la obtención de una ganancia monetaria en dos personas, ya sean éstas físicas o morales, por ejemplo que una de las partes sea accionista o empleado de la otra.
- Relación Personal. - Se entiende por relación personal cuando entre dos personas se establece una relación sentimental, ya sea de amistad, noviazgo, unión libre o matrimonio.
- Revelación. – Es dar a conocer, avisar o comunicar la existencia o posible existencia de un conflicto de interés.
- Tercero(s). – Son todos los asesores, consultores, representantes, distribuidores, concesionarios, comisionistas, subcontratistas, contadores, abogados, representantes de ventas, intermediarios similares o cualquier proveedor de bienes o servicios con quien Radar podría tener una relación presente o futura o tuvo relación en el pasado. De igual forma, este concepto incluye de manera enunciativa a todos los socios comerciales y asociaciones con los que la empresa hace negocios, así como cualquier persona que tenga interacción con entidades u oficiales de gobierno.



4. ¿QUÉ ES EL CONFLICTO DE INTERÉS?:

Se define como una situación en la que el juicio de una persona tiende a estar indebidamente influenciado por un interés, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Esto puede impactar en la capacidad de esta persona para tomar decisiones objetivas y actuar en beneficio de la empresa de conformidad con lo estipulado en el Código de Ética Empresarial y el Código de Conducta de Radar. Estos conflictos pueden darse tanto al interior como al exterior de Radar.



5. CONFLICTOS DE INTERÉS INTERNO

Al interior de Radar puede existir, por ejemplo: parentesco por consanguinidad o afinidad o una relación personal entre jefe y subordinado, y/o entre compañeros de una misma área, que de alguna manera pueda influir o derivar en la perdida de objetividad o imparcialidad en el desarrollo de las funciones diarias.

Se enlistarán a continuación los conflictos de interés más comunes:

- a) Tener familiares con parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado.
- b) Sostener una relación sentimental con otro colaborador de la empresa, ya sea entre jefe y subordinado, y/o entre compañeros de una misma área, que de alguna manera pueda influir o derivar en la perdida de objetividad o imparcialidad en el desarrollo de las funciones diarias.

En caso de existir una relación sentimental entre trabajadores, aun cuando no exista subordinación, si llegase a afectar el interés de la Empresa, una de las partes dentro de la relación sentimental, aceptará el cambio de área u oficina de adscripción que determine el titular a cargo de Capital Humano.



EJEMPLOS

- Isidro trabaja en RADAR, sin embargo, aceptó entrar a trabajar también a otra Agencia Aduanal en su tiempo libre.
- Mario es propietario de la empresa y solicitó a Ivonne su secretaria le deposite una \$200,000 pesos a su cuenta personal para pagar su tarjeta de crédito.
- Mónica quien forma parte del departamento de Recursos Humanos y del equipo de selección de personal, no revela que Patricia es su sobrina y está considerada para el puesto de Glosadora.



ejemplo





5. CONFLICTOS DE INTERÉS EXTERNO

Cuando el conflicto sea con un Cliente, Proveedor de Servicios y/o Socio Comercial, que de alguna manera interactúen en el funcionamiento de Radar y esa relación influya en la toma de decisiones o asignación de servicios de manera parcial e inequitativa, el colaborador deberá excluirse de participar o tener injerencia en la prestación del servicio o contratación del proveedor con el cual tiene conflicto de interés.

Se enlistan de manera enunciativa los conflictos más comunes:

- a) Tener familiares o una relación sentimental que trabajen con proveedores directos o indirectos de la empresa.
- b) Tener relación familiar o sentimental con competidores directos o indirectos de la empresa.
- c) Tener familiares por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado con un funcionario de gobierno en la localidad en donde se encuentre adscrito el colaborador interno.
- d) Poseer inversiones en compañías competidoras de la empresa de manera directa o indirecta.
- e) Tener relaciones financieras o de negocios con clientes, proveedores, socios comerciales u otras partes interesadas.
- f) Formar parte del consejo o junta directiva de una empresa que sea competencia de manera directa o indirecta de Radar.
- g) Beneficios recibidos o por recibir que puedan influir en la toma de decisiones.
- h) Participación en actividades externas o empleo adicional que pueda afectar el desempeño de sus actividades diarias en Radar o crear un conflicto de lealtades.

Se considerará que existe un conflicto de interés cuando, exista una relación personal entre un trabajador y un tercero, cuando la relación se dé entre trabajadores que están en una posición jerárquica o en una posición de influencia para seleccionar proveedores, hacer pagos, realizar selección de personal, emitir sanciones, entre otros.



EJ EMPLOS

- Itzel del departamento de Marketing decide trabajar con una empresa proveedora de promocionales la cual pertenece a un familiar.
- Mauricio técnico del área de sistemas ofrece sus servicios a sus compañeros para arreglar sus computadoras.
- Rita acepta un pago en especie a un cliente por poder meterlo a una licitación.



ejemplo



7. DIVULGACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Todos los colaboradores, consejeros independientes, directivos y accionistas están obligados a revelar a la Directora de Capital Humano, al Director de Finanzas y Administración, en ambos supuestos, con copia al Coordinador Legal Corporativo:

1) En el ámbito interno, cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés, ya sea durante el proceso de la contratación de personal o en cuanto identifique que pudiera haber surgido un conflicto de interés, real o potencial en el desempeño de sus funciones, y

2) En el ámbito externo, cuando exista o pueda existir un conflicto de interés en la contratación de un proveedor, o en el desempeño de sus funciones en la operación con un cliente.



8. CONDUCTAS PROHIBIDAS:

- En Radar no se permiten las siguientes conductas:
- a) Obtener provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal, directo o indirecto, que correspondan a la empresa, que surjan o se presente como consecuencia de la actividad laboral en Radar.
 - b) Aprovechar la posición de la empresa y la información confidencial obtenida para beneficio propio o de terceros.
 - c) Ser proveedores directa o indirectamente de terceros que mantengan algún tipo de relación de negocios con la empresa.
 - d) Influir en terceros o ser influenciado por terceros en perjuicio del interés de la empresa.
 - e) Participar en la contratación, pago o sanción de un familiar o persona con quien sostenga una relación personal.
 - f) Llevar a cabo, como parte de sus funciones, operaciones comerciales con ex colaboradores de Radar o empresas que la conforman y que hayan tenido algún comportamiento deshonesto o en contra de los principios del Código de Ética Empresarial, la Política Anticorrupción, Código de Conducta y/o cualquier otra normativa interna de Radar.
 - g) Solicitar o aceptar donativos o cualquier forma de remuneración de proveedores, clientes u otras personas que hacen o quieren hacer negocios con Radar.
 - h) Estar en una posición jerárquica superior en la que se impongan sanciones, cuando una de las partes sea un familiar, una persona con la exista una relación sentimental o de amistad, de esta forma la parte encargada de sancionar deberá excluirse de este proceso de sanción, para evitar un conflicto de interés.





9. MANEJO Y EVALUACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

Una vez revelado un conflicto o posible conflicto de interés, el Comité de Ética evaluará la situación para determinar el alcance, la gravedad y grado de afectación del conflicto y se tomarán las medidas preventivas o correctivas apropiadas para manejarlo, realizando los ajustes necesarios tales como la reasignación de tareas, la renuncia a beneficios o la terminación de la relación laboral y/o comercial si el conflicto no puede resolverse de manera satisfactoria.



9. MANEJO Y EVALUACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

Para realizar un adecuado manejo y evaluación de la situación, el Comité deberá tomar en consideración si se cumplieron con las acciones establecidas en la siguiente matriz:

“ Relación Patrimonial	“ Contratación y pago a proveedores	“ Contratación y/o cobro a clientes	“ Contratación de personal	“ Supervisión y evaluación de colaboradores	“ Aplicación de sanciones
“ Relación Comercial	1,4	1,2,3	1		1,2
“ Parentesco	1,2,3	1	1,3	1	1,2
“ Relación Personal	1,2	1,2	1,2,3	1,3,4	1,2

1 .Revelación

2 .Exclusión

3 .Ajuste

4 .Prohibición

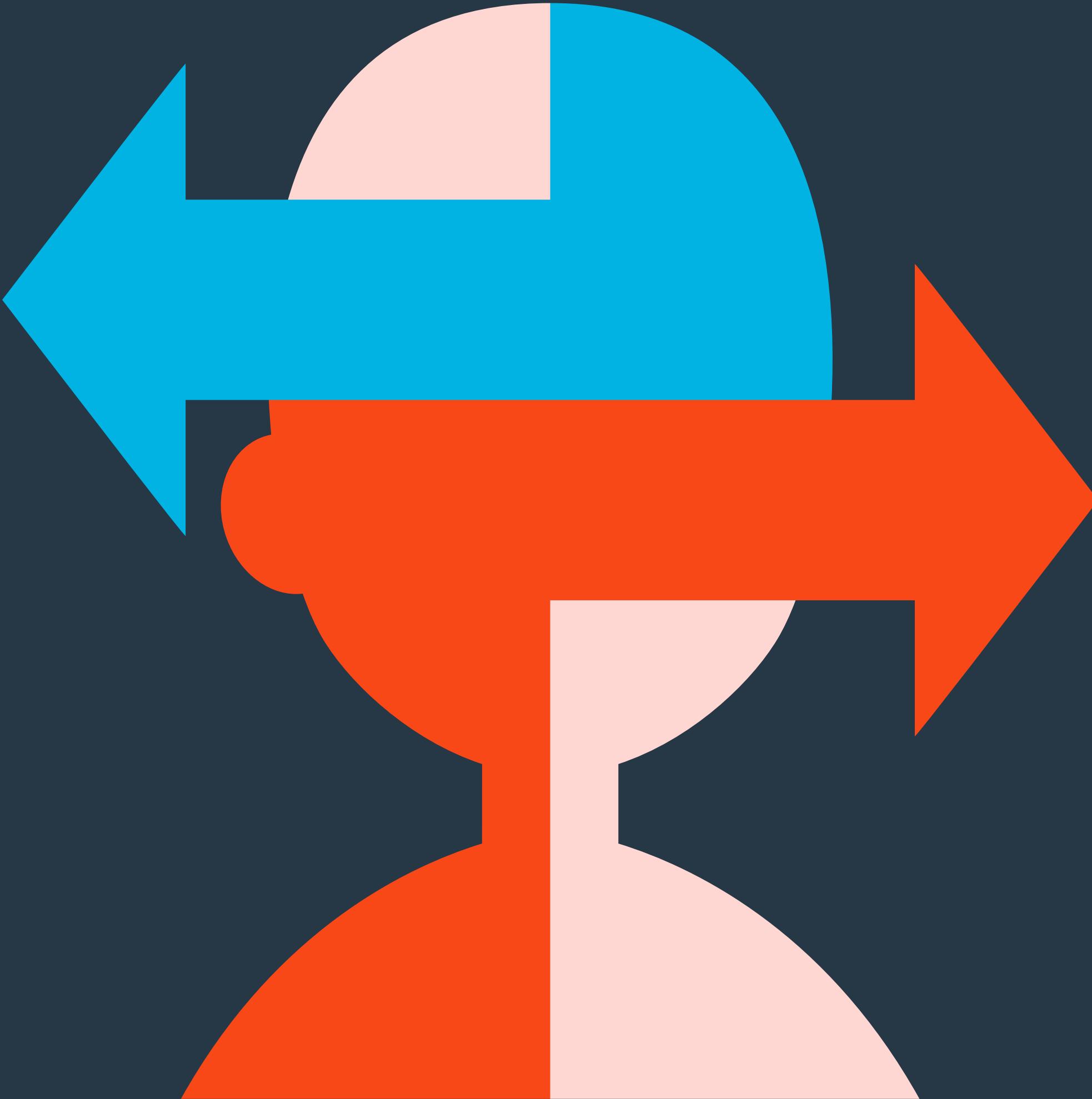


10. INCUMPLIMIENTO DE POLÍTICA

Los colaboradores internos y/o terceros que incumplan esta política serán responsables de los daños y perjuicios que su acción u omisión le ocasionen a la empresa y quedarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias laborales y/o comerciales que procedan sin responsabilidad para Radar, incluido el despido y/o la terminación de la relación comercial, o cualquier otro tipo de sanción incluida la denuncia penal si está procede.

Cuando un colaborador tenga conocimiento de un conflicto o posible conflicto de interés deberá hacerlo del conocimiento de Radar a través del correo: denuncia@radarholding.com





GRACIAS

.RADAR.
CUSTOMS & LOGISTICS