



2020-02-05
0012-036-2020

Sra. Irene Cañas Díaz
Presidenta
Presidencia Ejecutiva

Sra. Hazel Cepeda Hodgson
Gerente
Gerencia General

Sr. Mauricio Rojas Cartín
Gerente
Gerencia de Telecomunicaciones

Sr. Marco Acuña Mora
Gerente
Gerencia de Electricidad

Sr. Juan Carlos Pacheco Romero
Gerente
Gerencia de Finanzas

Sra. Catalina Vargas Corrales
Gerente
Gerencia de Operaciones y Logística

Sr. John Molina Nuñez
Gerente
Gerencia de Transformación
Tecnológica

Sra. Oky Segura Elizondo
Jefa
División Jurídica

Sra. Sofía Machuca Flores
Auditora
Auditoría Interna

Sr. Mauricio Barrantes Quesada
Jefe
División de Estrategia

Sr. Francisco Calvo Bonilla
Gerente
Radiográfica Costarricense S.A.

Sr. Christian Gould Ávalos
Gerente
Empresa Gestión de Cobro Grupo ICE
S.A.

Sr. Víctor Solís Rodríguez
Gerente
Compañía Nacional de Fuerza y Luz
S.A.

Estimados (as) señores (as):

Asunto: Política sobre conflictos de interés Grupo ICE

Les transcribo el acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 3 del Capítulo III de la Sesión 6355 del 4 de febrero del 2020, que textualmente indica:

“CONSIDERANDO QUE:

1. *A los funcionarios públicos y trabajadores de las Empresas Públicas se les exige un especial deber de diligencia en las labores que desempeñan y sus funciones deben ser ejecutadas conforme a criterios de objetividad, imparcialidad, eficiencia y profesionalidad.*

2. *El ejercicio de la función pública y la función comercial de las empresas públicas se rigen por una serie de valores, principios y normas de contenido ético y moral, con el propósito de garantizar la imparcialidad, la objetividad, y la independencia.*
3. *El principio de imparcialidad en una garantía del funcionamiento o eficacia de la actuación administrativa o comercial de las Empresas Públicas, según el cual todo funcionario público o trabajador, debe ejercer el cargo con absoluta objetividad o indiferencia respecto a las interferencias de grupos de presión, fuerzas políticas o personas, grupos o intereses privados.*
4. *La Ley 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, cuya finalidad fue establecer todo un régimen preventivo contra los actos de corrupción, señaló, en su artículo 3, como deber de todo funcionario público, el deber de probidad, según el cual todo funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.*
5. *La Contraloría General de la República mediante Resolución D-2-2004-CO emitió las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general, que en cuanto al conflicto de intereses señalan que los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.*
6. *En las citadas Directrices emitidas por la Contraloría General de la República, además se indica que los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deberán excusarse de participar en actos que ocasionen conflicto de intereses. El funcionario público debe abstenerse razonablemente de participar en cualquier actividad pública, familiar o privada en general, donde pueda existir un conflicto de intereses con respecto a su investidura de servidor público, sea porque puede comprometer su criterio, ocasionar dudas sobre su imparcialidad a una persona razonablemente objetiva, entre otros.*

7. *El Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, declara que el funcionario que ejerza cargos públicos debe salvaguardar y mantener sus principios éticos para no verse involucrado en un potencial o material conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones.*
8. *El Grupo ICE ha declarado su compromiso en estricto apego al Ordenamiento Jurídico, con primacía del interés público en aplicación del principio de probidad, demostrando rectitud y buena fe en el ejercicio de las funciones de sus colaboradores, así como actuar con total transparencia e imparcialidad en temas de ética.*
9. *El 5 de setiembre del 2005 el ICE emitió la Declaración de Principios Éticos del ICE, CNFL y RACSA la cual fue publicada en La Gaceta 170 de esa misma fecha, con la cual se pretende fortalecer los valores y la ética en la función pública y en la gestión comercial de las Empresas del ICE.*
10. *El Comité de Auditoría, en el artículo 3 de la Sesión 155 del 18 de setiembre del 2017, acordó solicitarle a la Auditoría Interna incorporar en su plan de trabajo un estudio anual de carácter especial con el objetivo de verificar el cumplimiento por parte de dicho Comité, y de la administración del Marco de Legalidad aplicable.*
11. *La Auditoría Interna, en cumplimiento del acuerdo anterior generó el informe AFIN/05/CD/CA/2018: Informe de control interno referido al cumplimiento del marco de legalidad del Comité de Auditoría del ICE que, entre otros, verifica el cumplimiento y fortalece el buen funcionamiento de los procesos de Gobierno Corporativo, riesgo y control del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE). En este informe la Auditoría Interna emitió una serie de recomendaciones, siendo una de ellas la necesidad de emisión de una política sobre conflictos de intereses para el Consejo Directivo y sus comités de apoyo.*
12. *La Auditoría Interna, en el Informe N° AUNT/45/DCOM/GES/2018: Informe de control interno referido a la Gestión Canales Terceros 2018, emitió, entre otras, la recomendación de proponer al nivel jerárquico que corresponda, la aplicación de una política que permita identificar, prevenir y gestionar los conflictos de intereses en la aprobación de acuerdos de transacciones entre el ICE y terceros.*
13. *En cumplimiento de la Ley General de Control Interno, una vez obtenidos los hallazgos, conclusiones y recomendaciones derivadas de los estudios de la Auditoría Interna se espera lograr la exitosa implementación de las oportunidades de mejora.*
14. *Las Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, incorpora las buenas prácticas en materia de transparencia, rendición de cuentas, entre otras relacionadas propiamente con los valores y principios éticos institucionales, mismas que directamente inciden en la*

prevención de la materialización y eliminación de los conflictos de interés de las empresas del Grupo ICE.

15. *El Reglamento sobre Gobierno Corporativo, emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), Acuerdo 16-16, en el artículo 23 establece el deber del órgano de dirección de aprobar una política para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés, estableciendo un listado de aspectos a considerar.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Aprobar la Política sobre conflictos de interés Grupo ICE, cuyo texto se detalla a continuación:*

Política sobre conflictos de interés Grupo ICE

0. INTRODUCCIÓN

Las disposiciones constitucionales y legales exigen a los funcionarios públicos, trabajadores y jerarcas actuar con objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus competencias y responsabilidades, y en particular, en la toma de decisiones que además deben ser tomadas en estricto apego al Ordenamiento Jurídico, con primacía del interés público en aplicación del principio de probidad, demostrando rectitud y buena fe en el ejercicio de sus funciones, así como actuar con total transparencia e imparcialidad.

El Consejo Directivo, las Juntas Directivas, los Comités de Apoyo de los citados órganos, la Alta Gerencia, y los colaboradores de las empresas que conforman el Grupo ICE deben enmarcar su actuación, adicionalmente, dentro de las mejores prácticas para el buen desarrollo del Gobierno Corporativo. Con el impulso de esta política, el Grupo ICE introduce definiciones y directrices en materia de gestión de conflictos de interés, cuya finalidad, en primera instancia, consiste en prevenirlos, y si éstos se materializan gestionarlos y administrarlos de la mejor forma en beneficio del Grupo, de sus empresas y de la ciudadanía en general.

1. PROPÓSITO

La presente “Política sobre conflictos de interés Grupo ICE” – en adelante la “Política”- tiene como propósito establecer un marco de actuación en cada una de las empresas para prevenir y gestionar los conflictos de interés, ya sean potenciales o reales. Estas disposiciones están inspiradas en los principios de buen Gobierno Corporativo que rigen al Grupo ICE.

2. ALCANCE

Esta política es de acatamiento obligatorio para los miembros del Consejo Directivo, Juntas Directivas de las empresas, para los miembros de los Comités de Apoyo de los citados órganos, para la Alta Gerencia del ICE y sus empresas, así como para

todos los colaboradores de las empresas que conforman el Grupo ICE, ante situaciones de conflictos de interés, ya sean potenciales o reales, entre los intereses personales y los intereses de la empresa o el Grupo.

En caso de que los comités de apoyo del Consejo Directivo o Juntas Directivas integren a miembros externos al Grupo o tengan asesores externos, la presente política les será aplicable.

3. DOCUMENTOS APLICABLES

La presente política se emite de forma complementaria a las disposiciones legales y reglamentarias existentes en la Ley de Contratación Administrativa, en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su Reglamento, Código Procesal Civil, Ley Orgánica del Poder Judicial y el Reglamento sobre Gobierno Corporativo emitido por Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, Acuerdo 16-16, entre otras.

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
Ley 449	Ley de Creación del Instituto Costarricense de Electricidad.
Ley 8660	Ley de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones.
Ley 8422	Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
Ley 8292	Ley General de Control Interno.
Ley 6227	Ley General de la Administración Pública.
Ley 7076	Convención Interamericana contra la Corrupción.
Ley 7494	Ley de Contratación Administrativa.
Ley 7732	Ley Reguladora del Mercado de Valores.
Ley 8	Ley Orgánica del Poder Judicial.
Ley 9342	Código Procesal Civil.
Decreto Ejecutivo N° 32333-MP-J	Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
OCDE (2016), Edición 2015, Éditions OCDE, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264258167-es	Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas.
Acuerdo SUGEF 16-16	Reglamento sobre Gobierno Corporativo Código de Gobierno Corporativo.*
N° D-2-2004-CO, La Gaceta N° 228 — Lunes 22 de noviembre del 2004	Directrices Generales sobre Principios y Enunciados Éticos a observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en General.
51.00.001.2013	Reglamento Interno del Consejo Directivo.*
38.00.005.2011	Reglamento Corporativo de Organización.
38.00.003.2018	Reglamento Interno del Comité Corporativo*.
Sesión No. 5398	Código de Ética institucional, 2002.*
Sesión No. 5676	Declaración de Principios Éticos del ICE, CNFL y RACSA, 2005.

**Normativa aplicable únicamente al ICE. Cada una de las empresas deberá identificar y considerar dentro de los documentos aplicables su propia normativa que se relacione con el tema, en tanto no se opongan a lo dispuesto en la presente política.*

4. RESPONSABILIDADES

En el marco de la presente Política, corresponde al Consejo Directivo del ICE, a las Juntas Directivas, a sus comités de apoyo, a la Alta Gerencia de las empresas del Grupo ICE y a sus colaboradores el cumplimiento de las siguientes funciones o responsabilidades.

4.1 Consejo Directivo del ICE o de sus miembros

- a. Aprobar la Política sobre Conflictos de Interés Grupo ICE y comunicarla a las empresas.*
- b. Acatar e implementar la presente Política en el seno del órgano colegiado y en sus comités de apoyo.*
- c. Actuar con integridad, elevados estándares de ética, diligencia y anteponiendo el interés del Grupo y de la empresa.*
- d. Controlar y gestionar los potenciales conflictos de interés.*
- e. Suscribir la “Declaración de Conflictos de Interés” al iniciar el cargo en la empresa y actualizarla anualmente (en enero) y cada vez que sea necesario.*
- f. Acatar la Declaración de Principios Éticos y los valores que representan la cultura organizacional de los colaboradores del Grupo ICE, en el desempeño de sus funciones.*
- g. Informar al Órgano colegiado cualquier situación de conflicto de interés que lo afecte a él, o que sea de su conocimiento, aportando la prueba en que se sustente y gestionar la solicitud de abstención, según corresponda.*

4.2 Juntas Directivas de las Empresas del ICE o de sus miembros

- a. Acatar e implementar la presente Política en el seno del órgano colegiado y en sus comités de apoyo.*
- b. Velar por la aplicación efectiva de la presente Política en la empresa.*
- c. Actuar con integridad, elevados estándares de ética, diligencia y anteponiendo el interés del Grupo y de la empresa.*
- d. Controlar y gestionar los potenciales conflictos de interés, de manera transparente y apropiada que proteja los intereses del Grupo, la empresa y del propietario.*
- e. Suscribir la “Declaración de Conflictos de Interés” al iniciar el cargo en la empresa y actualizarla anualmente (en enero) y cada vez que sea necesario.*
- f. Acatar la Declaración de Principios Éticos y los valores que representan la cultura organizacional de los colaboradores del Grupo ICE, en el desempeño de sus funciones.*
- g. Informar al órgano colegiado cualquier situación de conflicto de interés que lo afecte a él, o que sea de su conocimiento, aportando la prueba en que se sustente y gestionar la solicitud de abstención.*

4.3 Comités de Apoyo, asesores externos del Consejo Directivo y de las Juntas Directivas

- a. *Acatar e implementar la presente Política en el seno del comité.*
- b. *Actuar con integridad, elevados estándares de ética, diligencia y anteponiendo el interés del Grupo y de la empresa.*
- c. *Controlar y gestionar los potenciales conflictos de interés.*
- d. *Suscribir la “Declaración de Conflictos de Interés” al iniciar el cargo en el comité y actualizarla anualmente (en enero) y cada vez que sea necesario.*
- e. *Acatar la Declaración de Principios Éticos y los valores que representan la cultura organizacional de los colaboradores del Grupo ICE, en el desempeño de sus funciones.*
- f. *Informar al Órgano competente de resolver cualquier situación de conflicto de interés que lo afecte a él, o que sea de su conocimiento, aportando la prueba en que se sustente y gestionar la solicitud de abstención.*

4.4 Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, Gerencias del ICE y sus empresas

- a. *Acatar e implementar la presente política en el ámbito de su competencia.*
- b. *Proponer mejoras a la presente Política con el fin de que sea revisada y ajustada, según corresponda.*
- c. *Concientizar y sensibilizar a los colaboradores sobre los temas asociados a los conflictos de interés y su marco de acción.*
- d. *Promover los principios éticos y valores que representan la cultura organizacional del Grupo ICE y que dan coherencia a la actuación del personal.*
- e. *Actuar con integridad, elevados estándares de ética, diligencia y anteponiendo el interés del Grupo y de la empresa.*
- f. *Acatar la Declaración de Principios Éticos y los valores que representan la cultura organizacional de los colaboradores del Grupo ICE, en el desempeño de sus funciones.*
- g. *Suscribir la “Declaración de Conflictos de Interés” al iniciar el cargo en la empresa y actualizarla anualmente (en enero), y cada vez que sea necesario.*
- h. *Informar al Órgano competente de resolver cualquier situación de conflicto de interés que lo afecte a él, o que sea de su conocimiento, aportando la prueba en que se sustente y gestionar la solicitud de abstención.*
- i. *Reportar a la División de Estrategia o sus homólogas en las empresas según corresponda, toda situación de conflicto de interés, potencial o real, que se haya hecho de su conocimiento e informar la forma como se gestionó y resolvió dicho conflicto.*

4.5 Colaboradores del ICE y sus Empresas

- a. *Acatar la Declaración de Principios Éticos y los valores que representan la cultura organizacional de los colaboradores del Grupo ICE, en el desempeño de sus funciones.*

- b. *Actuar con integridad, elevados estándares de ética, diligencia y anteponiendo el interés del Grupo y de la empresa.*
- c. *Acatar la presente política.*
- d. *Informar al Órgano competente de resolver cualquier situación de conflicto de interés que lo afecte a él, o que sea de su conocimiento, aportando la prueba en que se sustente y gestionar la solicitud de abstención.*
- e. *Los colaboradores, no cubiertos por las prohibiciones del artículo 22 bis de la Ley de Contratación Administrativa, deberán informar y declarar el vínculo con el proveedor cuando se encuentren en alguna de estas condiciones:*
 - *El colaborador, en su condición de persona física, sea proveedor de la empresa para la cual labora.*
 - *Que el colaborador sea socio, miembro de Junta Directiva o representante de una entidad privada proveedora de la empresa para la cual labora.*
 - *Que un familiar suyo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuges, hijos, padres, suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, hermanos, cuñados-), sea proveedor de la empresa para la cual él labora.*
 - *Que un familiar suyo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuges, hijos, padres, suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, hermanos, cuñados-), sea socio, miembro de Junta Directiva o representante de una entidad privada proveedora de la empresa para la cual él labora.*

4.6 División de Estrategia o sus homólogos en las empresas

- a. *Asegurar que todo funcionario público, que integre los Órganos de Dirección o la Alta Gerencia de las Empresas, reciba una inducción previa al inicio del cargo en materia de conflictos de interés y de las responsabilidades asociadas a la materia.*
- b. *Llevar un registro de los casos en los cuales el órgano competente consideró la existencia de un conflicto de interés, dentro del cual se deberá consignar la forma cómo se gestionó y resolvió dicho conflicto.*
- c. *Verificar que todos los funcionarios que estén obligados a rendir la declaración de conflictos de interés cumplan con dicha obligación.*

5. TÉRMINOS, SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS

Alta Gerencia: *Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por el Consejo Directivo. Incluye a los empleados o funcionarios que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro del Grupo o de cada una de sus empresas.*

Conflicto de interés: *Implica un conflicto entre los intereses públicos o comerciales de las Empresas del Grupo y los intereses privados de un funcionario público, colaborador o asesor externo, cuando éste tiene intereses a título privado que podrían afectar la forma en que cumple con sus obligaciones y responsabilidades.*

Conflicto de interés real: *Implica un conflicto entre el deber público o comercial de las Empresas del Grupo y los intereses privados de un funcionario público, colaborador o asesor externo, que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.*

Conflicto de interés potencial: Surge cuando un funcionario público, colaborador o asesor externo tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto a futuro.

Empresas ICE: Son entes públicos, organizados como sociedades anónimas o de otro tipo, pero siempre con personería jurídica independiente, reguladas por el derecho privado, entre ellas Radiográfica Costarricense Sociedad Anónima, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, Compañía Radiográfica Internacional Costarricense Sociedad Anónima, Cable Visión de Costa Rica Sociedad Anónima, Gestión Cobro Grupo ICE Sociedad Anónima y las demás empresas que el ICE tenga, con participación no menor al 51% del capital accionario.

Función pública: Conjunto de principios, deberes y obligaciones que deben cumplir y respetar las personas funcionarias públicas y demás personas equiparadas a esa condición, con ocasión del ejercicio de cargos públicos, para el correcto, legal y eficiente funcionamiento de la administración pública.¹

Gobierno Corporativo: Conjunto de relaciones entre la Alta Gerencia del ICE y sus empresas, Consejo Directivo, Juntas Directivas, sus propietarios y otras Partes Interesadas, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos del ICE y de cada una de las empresas, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su cumplimiento. El Gobierno Corporativo define la manera en que se asigna la autoridad y se toman las decisiones corporativas.

Grupo ICE: Conglomerado de empresas conformado por el Instituto Costarricense de Electricidad, Radiográfica Costarricense Sociedad Anónima, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, la Compañía Radiográfica Internacional Costarricense Sociedad Anónima, Cable Visión de Costa Rica Sociedad Anónima, Gestión Cobro Grupo ICE Sociedad Anónima y las demás empresas que el ICE tenga, con participación no menor al 51% del capital accionario.

Junta Directiva: Órgano Colegiado de las respectivas empresas ICE cuya responsabilidad es administrar y dirigir la gestión empresarial de acuerdo con las atribuciones que le fije la escritura social, los estatutos, los reglamentos o el Modelo de Gobierno Corporativo del Grupo ICE. En este reglamento se utilizará el término Junta Directiva para referirse indistintamente a este órgano o al Consejo de Administración.

Política Corporativa: Conjunto de decisiones corporativas mediante las cuales se establecen los marcos de actuación que deben orientar la gestión de las empresas que conforman el Grupo ICE para el logro de la unidad de propósito y dirección.

6. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

6.1 Principios fundamentales en torno a los conflictos de interés

- a. La transparencia y rendición de cuentas del ejercicio de la función pública y la gestión comercial de las empresas públicas, debe realizarse en apego a la normativa internacional, nacional e institucional vigente.

¹ Solano, D., & Solano, D. (2019). LOS DELITOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA - Punto Jurídico | El blog jurídico de Costa Rica. Recuperado de <https://www.puntojuridico.com/los-delitos-en-la-funcion-publica/>

- b. La gestión de los conflictos de interés constituye uno de los mayores retos en las empresas y es una de las representaciones de la madurez del Gobierno Corporativo en ellas instaurado.*
- c. La efectiva identificación de los conflictos de interés previene o disminuye la intención de corrupción y malas prácticas comerciales o administrativas.*
- d. La continua retroalimentación de las situaciones que pueden desencadenar en un conflicto de interés permite alertar al Consejo Directivo, Juntas Directivas, Alta Gerencia y a los colaboradores al presentarse una situación similar, de esa manera se previene su materialización.*
- e. El tema debe tratarse de manera especial en los altos mandos por su sensibilidad y actuación en la gestión de la empresa.*
- f. La permanencia en el tiempo de una cultura organizacional firme y convencida del respeto de la normativa y la ética, que inicia por los altos mandos y se refleja en todos los niveles de la organización, permite mitigar el riesgo de la aparición de los conflictos de interés.*

6.2 Identificación de situaciones de conflicto

- a. La identificación de los conflictos de interés y su gestión adecuada influye directamente en la credibilidad e integridad de la empresa y del Grupo, así como la gestión en sí de las situaciones y su atención oportuna.*
- b. Se debe anteponer el interés público y el de la empresa o Grupo, al interés privado, a fin de propiciar un clima de confianza de los ciudadanos para con la empresa, el Grupo y en sus jerarcas, por lo que resulta fundamental reportar y atender oportunamente todo conflicto de interés.*
- c. En la totalidad de los casos presentados se debe resolver la situación que conlleva al conflicto de interés.*

6.3 Gestión de los conflictos de interés

- a. Detallar con claridad las situaciones que pueden desencadenar los conflictos de interés en las empresas, para ello es necesario identificar las situaciones y actividades que son incompatibles con su deber de ejercicio de la función pública y la gestión comercial de las empresas públicas.*
- b. Impulsar la puesta en práctica de los principios de ética y valores establecidos dentro de las empresas y el compromiso adquirido de los funcionarios públicos y colaboradores, una vez formen parte de ésta.*
- c. Establecer las acciones a tomar, desde la limitación total o parcial del ejercicio de sus actividades, hasta la suspensión temporal o despido del cargo, todo esto en consonancia con la gravedad y la posible resolución del conflicto de interés asociado.*
- d. Demostrar verazmente el compromiso de los órganos de dirección y de la Alta Gerencia, hacia los buenos principios del Gobierno Corporativo y el respeto hacia los valores y principios característicos de las empresas en las cuales ejercen sus funciones.*

6.4 Compromiso y sensibilización

Desarrollo de medidas encaminadas a la identificación de actividades o situaciones que puedan representar un posible conflicto de interés y que permitan su adecuada gestión.

- a. *Comunicación: es mantener constante comunicación acerca del tema de conflictos de interés, su concepto y medidas a tomar permite a los órganos de dirección, alta gerencia, funcionarios, trabajadores disminuir el riesgo latente, además de una inducción adecuada a los nuevos integrantes de las empresas. Factor clave en el ejercicio de la función pública y en la gestión comercial de las empresas públicas.*
- b. *Seguimiento: un adecuado seguimiento y finalización, tanto de los potenciales conflictos de interés, así como de los que se materializaron, permite sentar precedentes y crear conciencia en los colaboradores y funcionarios públicos sobre la temática y las consecuencias que esto conlleva.*
- c. *Asesoramiento: un adecuado asesoramiento en cuanto a la normativa a nivel nacional, empresas públicas y directrices de la OCDE permite actuar a tiempo sobre un potencial conflicto, por temas de desconocimiento o falta de información correcta, en tiempo y forma.*

6.5 Obligaciones en materia de gestión de Conflictos de interés

Para los miembros del Consejo Directivo, Junta Directiva, Comités de Apoyo, Alta Gerencia y asesores externos de dichos órganos:

- a. *Informar al Consejo Directivo o Junta Directiva, según corresponda, si tiene algún tipo de interés de naturaleza privada, que pueda incidir en una decisión que debe tomar en el ejercicio de su cargo.*
- b. *Abstenerse de asistir, participar e intervenir en las deliberaciones y votaciones del órgano y en la emisión de opiniones y decisiones en asuntos en los que tenga o pueda tener un interés privado y no acceder a la información relacionada con el tema.*
- c. *Realizar la “Declaración de Conflictos de Interés” cuando inicia el cargo, así como anualmente, en enero, y cada vez que identifique un conflicto de interés que lo afecte, o podría afectarlo, y hacerla de conocimiento del Consejo Directivo o Junta Directiva. La Secretaría del Consejo o de la Actas de las Empresas, deberán remitir la declaración a las División de Estrategia o sus homólogas en las empresas.*

Para los colaboradores:

- a. *Informar a su jefatura inmediata, a través de la “Declaración de Conflictos de Interés”, si tiene algún interés de naturaleza privada que pueda incidir en una decisión que debe tomar en el ejercicio de su cargo. La jefatura la remitirá al órgano competente, quien la remitirá a su vez a la División de Estrategia o sus homólogas en las empresas para su registro. Lo anterior sin perjuicio de aquellas otras declaraciones de conflictos de interés que deban realizar en aplicación de otra normativa complementaria.*

- b. *Abstenerse de participar en las decisiones y en la emisión de opiniones en asuntos en los que tenga o pueda tener un interés privado y no acceder a la información relacionada con el tema.*

6.6 Prohibiciones relacionadas con los conflictos de interés para los miembros del Consejo Directivo, Juntas Directivas, Comités de apoyo, asesores externos de estos órganos, Alta Gerencia y en general para todos los colaboradores de las empresas del ICE:

- a. *Intervenir en la emisión de opiniones, informes, decisiones o en cualquier tipo de actuación en los que él tenga un interés privado que pueda incidir en la decisión que debe tomar en el ejercicio de su cargo.*
- b. *Utilizar su posición dentro de la empresa para obtener una ventaja personal directa, para un familiar por consanguinidad o afinidad, para una entidad privada en la que él o un familiar suyo, consanguíneo o por afinidad, sea socio, miembro de Junta Directiva, representante o empleado.*
- c. *Participar en actividades que proporcionen beneficios directos o indirectos a un competidor, persona física o jurídica.*
- d. *Emplear información privilegiada de la empresa o del Grupo con fines personales, para beneficiarse personalmente, o para beneficiar a un familiar consanguíneo o por afinidad, o una entidad privada en la que él o un familiar suyo, consanguíneo o por afinidad, sea socio, miembro de Junta Directiva, representante o empleado.*
- e. *Ser propietario, representante o miembro de Junta Directiva, personal o a través de una entidad privada, o algún familiar suyo, consanguíneo o por afinidad, de una entidad privada competidora.*
- f. *Utilizar las conexiones obtenidas a través de la empresa para obtener un beneficio, ya sea él, un familiar suyo consanguíneo o por afinidad, o una entidad privada en la que él o un familiar suyo, consanguíneo o por afinidad sea socio, miembro de Junta Directiva, representante o empleado.*
- g. *Utilizar activos del Grupo o de la empresa para apoyar un negocio privado externo o para fines ajenos a los intereses de la empresa o del Grupo.*
- h. *Utilizar el nombre del Grupo, o de la empresa, e invocar su condición de directivo, miembro de la Alta Gerencia o colaborador para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.*
- i. *Aprovecharse de las oportunidades de negocio del Grupo o de alguna de sus empresas, para obtener un beneficio personal, ya sea directamente o para un familiar consanguíneo o por afinidad, o para una entidad privada en la que él, o un familiar consanguíneo o por afinidad, sea socio, miembro de Junta Directiva, representante o empleado.*
- j. *Recibir, por el cumplimiento de sus funciones o con ocasión de estas, cualquier tipo de regalo, beneficio, obsequio de personas físicas, entidades privadas o públicas nacionales o extranjeras, lo anterior salvo excepciones de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito 8422, artículo 20 y artículo 42 del Reglamento a dicha ley.*
- k. *Realizar trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades, o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda*

razonable sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen a la persona o a la empresa que representa.

- l. Recibir de personas, físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, directa o indirectamente, aportes en dinero, comisiones, descuentos, obsequios, invitaciones para actividades de entretenimiento o servicios, viajes o cualesquiera otras liberalidades semejantes, para su propio beneficio o de un tercero.*
- m. Patrocinar en beneficio de terceros, directa o indirectamente, trámites, nombramientos o gestiones administrativas salvo lo que está dentro de los cauces normales de la prestación de esos servicios o actividades.*
- n. Evitar toda clase de relaciones y actos inconvenientes con personas físicas y jurídicas con intereses privados que puedan influir, comprometer o amenazar la toma de decisiones en beneficio del interés público.*

6.7 Marco de actuación para la gestión de los conflictos de interés:

- a. Colaboradores del ICE, deben hacerlo de conocimiento de su jefatura inmediata, quien lo elevará al jefe de Unidad, Negocio, Dirección o División, quien deberá a su vez elevarlo para resolución de la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General o Gerencias, según corresponda.*
- b. Jefes de Unidad, Negocio, Dirección o División del ICE y el personal que labora directamente para la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General y Gerencias lo someterán a conocimiento y resolución de la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General o Gerencias, según corresponda.*
- c. Alta Gerencia, Auditor Interno, Director del Fondo de Garantías y Ahorro, Secretaría del Consejo Directivo lo elevará al Consejo Directivo o Junta Directiva, según corresponda, para conocimiento y resolución.*
- d. Tratándose de colaboradores del Fondo de Garantías y Ahorro, de la Auditoría Interna o de la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, se someterá a conocimiento de las jefaturas de estas dependencias, cuando así corresponda, quienes lo elevarán a su vez a la Presidencia Ejecutiva para su resolución.*
- e. En el caso de los colaboradores de las empresas del ICE, se comunicará al jefe inmediato, quien la elevará para conocimiento y resolución de la Gerencia General de cada empresa.*
- f. Los conflictos de interés que se declaren en el seno del Consejo Directivo, en sus comités de apoyo, respecto de sus miembros o asesores externos, serán resueltos por este órgano, con exclusión, cuando corresponda, del miembro del órgano afecto al conflicto. Si el conflicto de interés afecta a todo el Consejo Directivo o a parte de este que impida la conformación del quorum, se procederá según lo previsto la Ley General de la Administración Pública. En el caso de las empresas los conflictos de interés de los miembros de las Juntas Directivas, sus comités de apoyo o asesores externos, deberán ser resueltos por dicha Junta, en ausencia del miembro involucrado, si el conflicto de interés afecta a toda la Junta, será resuelto por el Consejo Directivo.*
- g. Cuando el conflicto de interés sea informado por un tercero, el órgano competente encargado de resolver deberá dar plazo de 3 días hábiles a la persona supuestamente afecto al conflicto de interés para que ésta realice su descargo, previo a la resolución del tema.*

- h. Contra la resolución que declare la existencia de un conflicto de interés, podrán interponerse los recursos ordinarios previstos en la Ley General de la Administración Pública, dentro de los plazos estipulados, salvo las resoluciones que se dicten en materia de abstención. La interposición de los recursos no suspende la ejecución de la resolución recurrida.*

6.8 Tratamiento y resolución de los conflictos de interés

Todo funcionario o colaborador que se encuentre afecto a una situación de conflicto de interés deberá:

- a. Suspender toda actuación e intervención relacionada con el conflicto, así como el acceso a toda información que se relacione con el tema.*
- b. Informar oportunamente sobre la presencia del conflicto de interés a quien corresponda, según el apartado 6.7.*
- c. Para los miembros de los órganos colegiados, si se determina que existe un conflicto de interés o, de igual forma, en caso de que exista duda, el miembro implicado se abstendrá totalmente de participar en la deliberación y votación del respectivo asunto; en el caso de los colaboradores en general, quien resuelve designará a otro colaborador de igual jerarquía o en su defecto al superior inmediato para que dé continuidad a las actividades, si es necesario y además el miembro implicado se abstendrá totalmente de participar en la decisión del asunto.*
- d. El Consejo Directivo, la Secretaría del Consejo Directivo o la secretaría de actas de las empresas, así como la Presidencia Ejecutiva, los Gerentes o Gerente General, según corresponda, deberán dejar evidencia escrita de la gestión del conflicto real o potencial e informar a la División de Estrategia o sus homólogas en las empresas, quienes llevarán un registro de los casos.*
- e. En caso de sospecharse que un funcionario o colaborador participó en la decisión de un asunto, pese a tener un conflicto de interés, se procederá de la siguiente forma: 1) tratándose de un miembro del Consejo Directivo, se hará de conocimiento del Consejo de Gobierno, para que tome las acciones que estime pertinentes, 2) si se tratara de un miembro de Junta Directiva se hará de conocimiento tanto del Consejo Directivo como de la Asamblea de Accionistas, ésta última tomará las medidas que corresponda; 3) en el caso de la Alta Gerencia le corresponde al Consejo Directivo o la Junta Directiva ordenar la apertura del procedimiento ordinario disciplinario o bien tomar las acciones pertinentes y 4) para el caso de los colaboradores en general es responsabilidad del Presidente Ejecutivo, Gerentes o Gerente General, tomar las acciones que corresponda. Todo lo anterior sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales y civiles que pudieran corresponder.*

6.9 Incumplimiento de las obligaciones en materia de conflictos de interés.

Sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder en materia penal y civil, derivada del incumplimiento de las obligaciones consignadas en la presente política, los funcionarios públicos y colaboradores que incumplan la presente política o que actúan de manera que puedan comprometer la transparencia y legalidad de

sus actuaciones en ejercicio del cargo, serán sancionados de acuerdo con la normativa disciplinaria que corresponda.

Cuando el funcionario o colaborador de la empresa sospeche la comisión de un delito, deberá ajustarse a lo que normativamente se haya establecido para gestionar la denuncia respectiva ante el Ministerio Público e informar la Procuraduría de Ética para que proceda según corresponda.

6.10 Divulgación de conflictos de interés presentados y declarados en la gestión del ICE y de las Empresas

El ICE y sus empresas deberán difundir información acerca de los conflictos de interés, al menos, a través del Informe Anual de Gobierno Corporativo, y en la página Web del Grupo ICE, según corresponda.

La presente política rige a partir de su publicación en el sitio www.grupoice.com.

- 2. Instruir a la Presidencia Ejecutiva para que coordine las acciones necesarias para la correcta atención, implementación y divulgación de la política anteriormente aprobada.*
- 3. Instruir a la Secretaría para que comunique el presente acuerdo a las empresas del Grupo ICE.*
- 4. Instruir a la División de Estrategia para que incorpore la política aprobada en el presente acuerdo en el sitio oficial de normativa Institucional y para que proceda con su publicación en el sitio oficial www.grupoice.com. Acuerdo firme."*

Atentamente,
Secretaría Consejo Directivo

Firmado
digitalmente

Teresita González Villegas
Secretaria

