

CÓDIGO DE ÉTICA

CORPORACIÓN TRANSPARENCIA POR COLOMBIA

Octubre de 2005

NUESTRA MISIÓN

La Misión de Transparencia por Colombia es liderar esfuerzos sistemáticos de lucha contra la corrupción centrados en transformar nuestras instituciones públicas y privadas para que en Colombia podamos contar con organizaciones efectivas y confiables, con ciudadanos y empresas íntegros y con servidores públicos probos que antepongan el interés general y rindan cuentas de sus actos.

Para ello, desde la Corporación buscamos construir coaliciones amplias con distintos actores; estar a la vanguardia en la generación y divulgación de conocimientos y prácticas anticorrupción; y contribuir al fortalecimiento de una ciudadanía organizada, actuante y responsable.

NUESTRA VISIÓN

En el año 2020 la Corporación Transparencia por Colombia es el gran catalizador de una transformación cultural e institucional, que contribuye a rescatar y enaltecer la ética y la transparencia en el ámbito de lo público y lo privado. La Corporación Transparencia por Colombia actúa de manera decidida en la formulación de principios y aplicación de instrumentos contra la corrupción; y construye una ciudadanía informada, participativa y actuante, y una gestión de lo público comprometida con la rendición de cuentas. Como resultado de nuestro sueño, Colombia es hoy una sociedad más proba y más justa.

NUESTROS PRINCIPIOS

El logro de nuestra misión se fundamenta en los siguientes principios:

INDEPENDENCIA: Su legitimidad descansa en una gestión libre de presiones orientada a cumplir su misión y a alcanzar su visión. En consecuencia, sus decisiones y acciones no responderán a intereses particulares de Miembros o de terceros y estará ajena a actividades políticas.

SINDÉRISIS: El análisis y aproximación a los temas deberá ser objetivo, justo y equilibrado. En consecuencia, actuará con serenidad, neutralidad más no indiferencia, mesura y ecuanimidad.

RESPONSABILIDAD: La lucha contra la corrupción exige prudencia y seriedad y no debe tratarse con ligereza. Dada la importancia de los principios, se deberá abordar el tema de manera responsable. Por lo tanto, liderar esta lucha conllevará la obligación de vivenciar una cultura de lo ético al interior de la organización y proyectarla en todas sus actuaciones. Sus pronunciamientos llevarán siempre un ingrediente propositivo que contribuya a la solución del problema.

EQUIDAD: El manejo del tema deberá ser ponderado y equilibrado, los distintos factores deberán sopesarse imparcialmente. Por consiguiente, no adoptará posiciones sesgadas ni tomará partido, buscará ponderar los distintos elementos con base en información equilibrada y completa. Su lucha será por una sociedad más justa y equitativa.

PATRIOTISMO: Los valores colectivos y el bien común deberán ser el referente permanente de sus actividades. Por lo tanto, mantendrá una actitud proactiva y propositiva frente al tema. Ningún interés particular primará sobre el colectivo. Su gestión buscará sumar y liderar la unión de múltiples actores que están en la lucha.

TRANSPARENCIA: Tiene la obligación de responder ante la sociedad por sus acciones y diseñar mecanismos que permitan un monitoreo y evaluación. Por consiguiente, todas sus acciones y decisiones deberán fundamentarse en análisis claros, profundos y técnicos y en argumentos sólidos. Adoptará una actitud abierta y permanente de rendición de cuentas ante los actores sociales.

PROBIDAD: Su comportamiento deberá ajustarse a los valores y principios éticos que rigen la vida en comunidad. Por lo tanto, sus actuaciones serán coherentes con los valores y principios éticos.

AUSTERIDAD: Optimizará los recursos disponibles y los utilizará eficientemente sin sacrificar con ello la efectividad de su gestión. La credibilidad se logrará más a través de resultados que de apariencias y ostentación. Por tanto, mantendrá la discreción y el buen uso de todos sus recursos. Trascenderá por la efectividad y transparencia de sus acciones y decisiones.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Uno de los fundamentos de la credibilidad de Transparencia por Colombia es la independencia en sus procesos de toma de decisiones. Para favorecer la independencia hemos acordado varias medidas:

1. Definición y alcance:

Entendemos por conflictos de interés toda situación o evento en que los intereses personales directos o indirectos de algún miembro del equipo de trabajo, cualquiera que sea su nivel, o el de sus familiares o allegados, se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de la Corporación, interfieran o puedan interferir con los deberes que le competen frente a ella, lo lleven o puedan llevarlo a actuar por motivaciones diferentes al recto y leal cumplimiento de sus responsabilidades con la Corporación. Los intereses de las personas vinculadas a la Corporación incluyen los intereses de cualquiera de las personas con las cuales estas tienen relaciones personales cercanas: cónyuges, compañeros –as- permanentes y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

2. Para nuestros colaboradores:

2.1. Manejo de conflictos de interés

- ✓ Se deben evitar o manejar de manera adecuada cualquier conflicto de interés potencial, percibido o real y reconocerlo.
- ✓ Las personas involucradas en un conflicto de interés potencial, percibido o real deben abstenerse de participar en cualquier proceso de toma de decisiones o votación sobre asuntos que involucren dicho conflicto.
- ✓ Cada una de las personas vinculadas a la Corporación debe ser altamente precavida y perceptiva frente a potenciales conflictos de interés, que atenten contra el buen nombre, autonomía y capacidad de acción de la Corporación.
- ✓ Los conflictos de interés deben ser identificados y declarados por la persona en potencial conflicto, o reportados por otros miembros o integrantes del personal de la Corporación, tan pronto como sean conscientes de la existencia de dicho conflicto de interés.
- ✓ Los conflictos de interés deben ser reportados al Consejo Rector en caso de que involucre miembros de los órganos directivos incluyendo la Dirección Ejecutiva; y a la Dirección Ejecutiva en caso de que involucren empleados, consultores y voluntarios de la Corporación.
- ✓ Seguir en todos sus lineamientos la política de conflictos de interés¹ de la Corporación definida para sus colaboradores, miembros de Junta Directiva y Consejo Rector.

2.2. Contratos de trabajo remunerado y consultorías

- ✓ El personal de la Corporación puede estar realizando algún trabajo remunerado o ser empleado de otras organizaciones; este trabajo podrá ser asumido: (i) en el caso que este relacionado con el tema de corrupción solamente con la autorización expresa de la Dirección Ejecutiva de la Corporación, y (ii) en todos los otros casos, solamente si el trabajo es declarado tan pronto como sea posible.
- ✓ Los expertos que trabajen para la Corporación podrán aplicar y competir por contratos de trabajo o de consultoría remunerados con TI y todos sus capítulos nacionales. No obstante, queda establecido que no se ofrecerá ningún tipo de ventajas para otorgar dicho trabajo.

¹ Ver Política de Conflictos de Interés de la Corporación Transparencia por Colombia publicada en Agosto de 2005 (Anexo 1).

- ✓ El personal, los expertos y pasantes vinculados a la Corporación aceptarán una cláusula de confidencialidad o firmarán un acuerdo de confidencialidad para garantizar un adecuado uso de toda la información que la Corporación maneje en cada una de sus labores.
- ✓ Impedir que nuestras decisiones sean influenciadas indebidamente por la perspectiva de un trabajo futuro con otros.

2.3. Regalos e invitaciones a actividades lúdicas y culturales

- ✓ Ninguna persona podrá aceptar regalos, donaciones, invitaciones a actividades lúdicas y culturales, préstamo o cualquier otro elemento de valor de ninguna organización o individuo, si puede ser interpretado o percibido que la motivación de estos regalos es el deseo de influenciar acciones y decisiones de la Corporación.

3. Para la Corporación:

- ✓ Mantener la independencia frente a nuestros donantes de manera que las decisiones y acciones de la Corporación no respondan a sus intereses particulares.
- ✓ Promover la independencia en sus relaciones con entidades estatales o con organismos públicos de control, favoreciendo la adopción de posiciones objetivas frente a las mismas.
- ✓ Aceptar fondos que no comprometan nuestra capacidad para tratar asuntos de manera libre, profunda y objetiva.
- ✓ Captar recursos de diversas fuentes legales como donaciones, cooperación técnica internacional, contratos para la venta de servicios y aportes de miembros y benefactores para el fondo patrimonial, cuidando de no ser vulnerables por la dependencia de una sola fuente de financiación.
- ✓ Acoger la Política de Conflictos de Interés de la Corporación en los casos en que se lleven a cabo procesos de oferta y contratación de servicios que involucren colaboradores, miembros del Consejo Rector, Junta Directiva y miembros de la Junta Internacional de T.I.
- ✓ La Corporación será transparente en sus procesos de toma de decisiones en la contratación de trabajos remunerados y seguirá procedimientos transparentes para la realización de concursos.
- ✓ En línea con la política de contratos y consultarías de Transparencia Internacional la Corporación ratifica su compromiso con el desarrollo de trabajos de calidad que se ajusten a los principios y valores del movimiento y se enmarquen dentro de su misión, con la debida seriedad, responsabilidad, transparencia, independencia y rendición de cuentas.
- ✓ La Corporación no garantizará la ausencia de corrupción y se abstendrá de otorgar sellos de buena conducta a las organizaciones con las que trabaje.

COHERENCIA CON LOS PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Para nosotros es fundamental ser ejemplo de integridad y de transparencia en nuestros actos y decisiones, así como de rendición de cuentas, alineando el discurso con la acción. En este sentido, promovemos:

1. Para nuestros colaboradores.

- ✓ Demostrar un comportamiento ético personal y profesional.
- ✓ Conducir las relaciones con los grupos de interés con profesionalismo, seriedad y ética.
- ✓ Observar y cumplir las leyes que regulan la actuación de la Corporación y de sus colaboradores.
- ✓ Optimizar el manejo de los recursos de la Corporación y de los aportes de terceros que apoyan el desarrollo de nuestros proyectos.
- ✓ Manifestar su desacuerdo con cualquier acción, decisión o actividad que pudiera ir en contra de la ética y de los principios corporativos.
- ✓ Tomar decisiones de manera objetiva, sin incurrir en sesgos que afecten la sindéresis que nos debe caracterizar, tomando como base análisis claros, profundos y técnicos, además de argumentos sólidos.

2. Para la Corporación.

- ✓ Mantener una actitud abierta y permanente de rendición de cuentas frente a los diferentes grupos de interés.
- ✓ Facilitar a los interesados el acceso a la información sobre nuestros estados financieros y contables, y sobre nuestras fuentes de recursos en forma completa, precisa y veraz.
- ✓ Mostrar transparencia en los procesos de contratación.
- ✓ Rendir cuentas a nuestros grupos de interés sobre las principales actividades desarrolladas por la Corporación, sus objetivos y los resultados alcanzados.

3. Para nuestros miembros

- ✓ Suscribir la declaración ética² y cumplir cada uno de los compromisos contenidos en ella, orientados hacia un comportamiento y actitud ajustados a la ética.

² Ver Declaración Ética de los Miembros de la Corporación (Anexo 2).

MANEJO RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN

Para Transparencia por Colombia es crítico hacer un manejo responsable de la información, tanto interna como de los terceros con los que interactúa o frente a los cuales asume una posición. Por esta razón, la Corporación promueve:

1. Para nuestros colaboradores.

- ✓ Manejar con prudencia la información obtenida de terceros durante el desarrollo de las actividades.
- ✓ Conservar la información confidencial de esta manera hasta tanto no se determine la posibilidad de su divulgación para los casos en que ello sea procedente.
- ✓ Responder con claridad y oportunidad todas las solicitudes de información.
- ✓ Mantener en todas las comunicaciones criterios de lealtad, claridad y responsabilidad.
- ✓ Propender por mantener una comunicación responsable en el ejercicio de las labores, haciendo uso de los espacios formales disponibles para ello.

2. Para la Corporación.

- ✓ Obtener y difundir información de manera ética y responsable.
- ✓ Reportar información, siempre que haya lugar, de forma honesta y precisa.
- ✓ Presentar informes administrativos y cualquier otro tipo de reporte relativo a nuestras actividades en forma completa, precisa y veraz.
- ✓ Velar porque el contenido de toda comunicación hacia el entorno sea consistente con los objetivos propuestos y los resultados alcanzados en las diferentes actividades realizadas por la Corporación.
- ✓ Propender por que la información de carácter público sea accesible, oportuna y completa.

EXCELENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO

El logro de la misión de Transparencia por Colombia parte de la excelencia de su equipo de trabajo, para lo cual reconocemos la importancia de las relaciones basadas en la confianza. Es por esto que en la Corporación se fomenta:

- ✓ Tratar a las diferentes personas con respeto y equidad, sin discriminación, reconociendo su dignidad así como las diferencias de opinión y creencias.
- ✓ Lograr altos estándares de desempeño y calidad en el equipo de trabajo, favoreciendo el proceso de mejoramiento continuo.
- ✓ Cumplir los compromisos y obligaciones surgidos en el desarrollo de las actividades, protegiendo la credibilidad de la Corporación.
- ✓ Trabajar en equipo, desarrollando relaciones laborales basadas en la cooperación, lo que incluye compartir con el equipo de trabajo la información disponible en forma abierta y oportuna.

ANEXO 1
Política de Conflicto de Interés
Corporación Transparencia por Colombia

1. Aplicabilidad

Esta política aplica, salvo disposición en contrario, a cada una de las personas vinculadas a Transparencia por Colombia, en adelante la Corporación, en calidad de miembros de la Junta Directiva, miembros del Consejo Rector, miembros de la Corporación, empleados y consultores. Los “intereses de cada una de las personas vinculadas a Transparencia por Colombia” incluyen los intereses de cualquiera de las personas con las cuáles estas tienen relaciones personales cercanas: sus cónyuges, compañeros(as) permanentes, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

2. Políticas Generales

a. Toda persona vinculada a la Corporación, de acuerdo con el párrafo anterior, debe evitar o manejar de manera adecuada cualquier conflicto de interés potencial, percibido o real (entre otros absteniéndose de participar en cualquier proceso de toma de decisiones o votación sobre asuntos objeto de un potencial conflicto de interés), y reconocer abiertamente cualquier conflicto de interés potencial o real proveniente de su vinculación con la Corporación.

b. Los conflictos de interés pueden surgir cada cierto tiempo en el curso de las actividades y decisiones de dichas personas. Estos conflictos pueden generarse en el marco de su trabajo para la Corporación con respecto a intereses financieros (relativos a Hacienda Pública, cuestiones bancarias y bursátiles o negocios mercantiles) o pecuniarios (relativos a dinero en efectivo), o intereses que les impidan cumplir con su deber de actuar en el mejor interés de la Corporación.

c. Los miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector de la Corporación deberán declarar los intereses financieros y no financieros que puedan conducir potencialmente o que puedan ser posiblemente percibidos, como conflictos de interés. Dicha declaración debe realizarse a través de un registro que será sometido a consideración del Consejo Rector de la Corporación el cual deberá conservarlo y tomar decisiones o acciones respecto al mismo de forma apropiada y confidencial. Bajo las circunstancias que el Consejo Rector determine este registro podría estar abierto al público.

d. Los esfuerzos globales de la Corporación para mejorar los estándares éticos de los funcionarios públicos, de los empresarios y de la sociedad civil en general, pueden verse comprometidos por cualquier descuido de los individuos que la representan. Es fundamental que cada una de las personas vinculadas a la Corporación sea altamente precavida y perceptiva frente a potenciales conflictos de interés, que atenten contra el buen nombre, autonomía y capacidad de acción.

3. Contratos de trabajo remunerado y Consultorías

a. El personal (incluyendo personal del área directiva) de la Corporación, puede estar en ocasiones realizando algún trabajo remunerado, o ser empleado, de otras organizaciones. Dicho trabajo puede ser asumido:

(i) en el caso de estar relacionado con el tema de corrupción, solamente con la autorización expresa de la Dirección Ejecutiva de la Corporación.

(ii) en todos los otros casos, solamente si el trabajo es declarado tan pronto como sea posible

b. Gran parte del trabajo de la Corporación es efectuado por individuos que no son empleados de la Corporación, pero que actúan en su nombre como consultores o voluntarios. Esto incluye miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector, y otras personas vinculadas a la Corporación. Muchas de estas personas ejercen su profesión en otras organizaciones, tienen negocios y otras vinculaciones. Los intereses de dichas personas, de sus

cónyuges, compañeros(as) permanentes, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, así como de las organizaciones a las que están vinculados, son también cobijados por esta política.

c. Los miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector de la Corporación, y las compañías u otras organizaciones a las que están actualmente vinculados, no pueden desarrollar trabajos remunerados para la Corporación, salvo en el caso de que estén trabajando al mismo tiempo como trabajadores asalariados o miembros del personal, bajo un contrato de trabajo o de consultoría aprobado por el Consejo Rector de la Corporación. En el caso de que el trabajo sea desarrollado por un miembro del Consejo Rector, o las compañías u otras organizaciones a las que están vinculados, el respectivo contrato de trabajo o de consultoría deberá ser aprobado por los demás miembros del Consejo Rector.

d. Los miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector de la Corporación, y las compañías u otras organizaciones a las que están actualmente vinculados, pueden aplicar y competir por contratos de trabajo o consultoría remunerados con otro de los capítulos nacionales o en el Secretariado de Transparencia Internacional, en adelante TI. Así mismo, los miembros de la Junta Directiva de TI y de las Juntas Directivas de los otros capítulos nacionales, y las compañías u otras organizaciones a las que están actualmente vinculados, pueden aplicar y competir por contratos de trabajo o consultoría remunerados con la Corporación. No obstante, queda establecido que ni la Corporación, ni TI, ni ninguno de sus capítulos nacionales, ofrecerán ningún tipo de ventajas sobre ningún competidor para otorgar la ejecución de dicho trabajo. Los miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector de la Corporación, los miembros de la Junta Directiva de TI y de las Juntas Directivas de los otros capítulos nacionales, y las compañías u otras organizaciones a las que están actualmente vinculados, no podrán utilizar información privilegiada, y deberán hacer todo lo posible por contradecir cualquier percepción que indique que han utilizado información privilegiada. En otras palabras, los miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector de la Corporación, los miembros de la Junta Directiva de TI y de las Juntas Directivas de los otros capítulos nacionales, y las compañías u otras organizaciones a las que están actualmente vinculados, no necesitarán ser descalificados en dichos casos por causa de su vinculación con la Corporación, TI, o los otros capítulos nacionales, pero tampoco se les otorgará ninguna información que pueda darles ventaja frente a los demás competidores. En el caso de que los miembros de estos órganos directivos, y las compañías u otras organizaciones a las que están actualmente vinculados, estén realizando trabajos no relacionados con la Corporación, TI o sus capítulos nacionales, no podrán utilizar información de la Corporación, TI o los otros capítulos nacionales, y deberán, además, evitar la percepción de que están utilizando dicha información.

e. Los expertos que trabajen para la Corporación, TI, incluyendo los capítulos nacionales, y las compañías u otras organizaciones a las que dichos expertos están vinculados, podrán aplicar y competir por contratos de trabajo o de consultoría remunerados con la Corporación, TI y todos sus capítulos nacionales. No obstante, queda establecido que ni la Corporación, ni TI, ni ninguno de sus capítulos nacionales ofrecerán ningún tipo de ventajas sobre ningún tipo de competidores para otorgar la ejecución de dicho trabajo. Los expertos que trabajen para la Corporación o TI, incluyendo los capítulos nacionales, y las compañías u otras organizaciones a las que dichos expertos están vinculados, no podrán utilizar información privilegiada, y deberán hacer todo lo posible por contradecir cualquier percepción que indique que han utilizado información privilegiada. En otras palabras, los expertos que trabajen para la Corporación, o TI, incluyendo los capítulos nacionales, y las compañías u otras organizaciones a las que dichas personas están vinculadas, no necesitarán ser descalificados en dichos casos por causa de su vinculación, pero tampoco se les otorgará ninguna información que pueda darles ventaja frente a los demás competidores. En el caso de que dichos expertos, y las compañías u otras organizaciones a las que están vinculados, estén realizando trabajos no relacionados con la Corporación, TI o sus capítulos nacionales, no podrán utilizar la información de TI o de sus capítulos nacionales, y deberán, además, evitar la percepción de que están utilizando dicha información.

f. La Corporación será transparente en sus procesos de toma de decisiones para la solicitud de trabajos remunerados, y seguirá procedimientos transparentes para la realización de concursos.

4. Regalos e Invitaciones a actividades lúdicas y culturales

Ninguna persona vinculada con la Corporación podrá aceptar ningún tipo de regalo, donación, invitación a actividades lúdicas y culturales, préstamo o cualquier otro elemento de valor, de ninguna organización o

individuo, si puede ser razonablemente interpretado o percibido que dicho regalo está motivado por un deseo de influenciar las acciones y decisiones de la Corporación.

5. Cómo manejar un posible conflicto de interés

a. Los conflictos de interés potenciales deben ser identificados y declarados por la persona en potencial conflicto, o reportados por otros miembros o integrantes del personal de la Corporación, tan pronto como sean concientes de la existencia de dicho conflicto de interés potencial. Si los problemas son identificados a tiempo, antes de contraer compromisos o poner en marcha acciones cuestionables, puede evitarse dificultades, y pueden explorarse alternativas.

b. Dicha notificación o reporte debe ser presentado i) en el caso de un conflicto de interés relacionado con miembros de los órganos directivos de la Corporación, incluyendo la Directora Ejecutiva, al Consejo Rector, ii) en el caso de un conflicto de interés relacionado con los empleados, consultores y voluntarios de la Corporación, a la Dirección Ejecutiva o a alguna de las coordinaciones de área.

c. La evaluación de potenciales conflicto de interés debe ser llevada a cabo por la Directora Ejecutiva o por la Junta Directiva según sea el caso, o por un tercero como el Consejo Rector de la Corporación. La evaluación podrá determinar la ausencia de conflicto de interés o podrá llegar a la conclusión que (i) la persona en cuestión no deberá continuar con la actividad evaluada o que (ii) ella o el, deberá abstenerse de participar en los procesos de toma de decisiones de la Corporación relacionados con el asunto en conflicto. En el caso de que el conflicto de interés concierna a uno de los miembros del Consejo Rector, los demás miembros de dicho Consejo deberán decidir al respecto.

d. La Dirección Ejecutiva es la instancia encargada de asegurar que todas las personas vinculadas con las actividades de la Corporación sean concientes de la existencia de esta política y de los procedimientos para manejar los conflictos de interés. Adicionalmente, esta política y procedimientos deben estar disponibles para todas las personas vinculadas a la Corporación, y ser publicados, por ejemplo en la página Web o en un boletín.

6. La divulgación de los pagos a los miembros de la Junta Directiva y del Consejo Rector.

Cuando la Corporación efectúe pagos – excluyendo los gastos y per diems aprobados para los asuntos de la Junta Directiva o Consejo Rector- a un miembro de la Junta Directiva o del Consejo Rector de la Corporación, o a miembros del personal de TI, esto deberá ser declarado en su totalidad en los estados financieros anuales y en el reporte anual de actividades de la Corporación. Esta declaración deberá consignar los procedimientos de contratación y/o concurso efectuados y que permitieron dicho pago.

7. El Consejo Rector de Transparencia por Colombia

La Corporación estableció un Consejo Rector cuyo propósito es guardar la misión, el objeto, los fines y los principios de la Corporación, y velar por su adecuado cumplimiento. Está conformado por un número impar de personas naturales que no excede de nueve y que son reconocidas por su honorabilidad, su trayectoria y sus conocimientos. Las funciones del Consejo Rector se encuentran contenidas en los estatutos de la Corporación que pueden ser consultados en la página Web. Los datos de contacto de sus miembros podrán ser obtenidos a través de la Dirección Ejecutiva de la Corporación.

8. Alcances de esta política

Esta política sigue los lineamientos trazados por la política de conflictos de interés de TI.

ANEXO 2 Declaración Ética

Hemos sido aceptados como _____¹ de la **CORPORACIÓN TRANSPARENCIA POR COLOMBIA** porque rechazamos la corrupción en todas sus manifestaciones. Apoyamos todos los esfuerzos necesarios para alcanzar los más altos estándares éticos en todas las transacciones públicas y privadas. No toleramos prácticas corruptas en nuestra Organización y así se lo hacemos conocer a nuestros asociados. Nuestra Organización sigue una política de obligatorio cumplimiento para todos sus miembros, bajo la cual el soborno o cualquier otra forma de corrupción o prácticas de restricción de la competencia no pueden practicarse ni tolerarse. Conscientes de la vulnerabilidad de nuestras instituciones frente a la corrupción, trabajaremos dentro de nuestra Organización con el propósito de diseñar e instrumentar medidas apropiadas para contrarrestarla y combatirla. Manifestamos que no estamos incurso en incompatibilidad alguna de conformidad con lo previsto en los Estatutos y políticas de **TRANSPARENCIA POR COLOMBIA**.

Igualmente, manifestamos que asumimos expresamente los siguientes compromisos:

- 1) Cumplir fielmente los Estatutos, los reglamentos internos que expidan y las decisiones que tomen la Asamblea General de Miembros, el Consejo Rector y la Junta Directiva de **TRANSPARENCIA POR COLOMBIA**.
- 2) Reconocer la independencia y autonomía de **TRANSPARENCIA POR COLOMBIA** y no utilizar el nombre o nuestro vínculo con la Organización para beneficio propio o de terceros.
- 3) Evitar situaciones que puedan resultar en perjuicios para la imagen, integridad y credibilidad de **TRANSPARENCIA POR COLOMBIA**; de presentarse, nos comprometemos a poner en conocimiento de la Junta Directiva y el Consejo Rector dicha situación (conflictos de interés, investigaciones o sanciones por prácticas de restricción de la competencia, y otras incompatibilidades) para que adopte las medidas procedentes.
- 4) Informar a la Junta Directiva y al Consejo Rector sobre la ocurrencia de hechos sobrevinientes a nuestra vinculación con la Corporación que podrían tipificar causales de incompatibilidad, en los términos y condiciones previstos en los Estatutos y políticas de **TRANSPARENCIA POR COLOMBIA**, e igualmente solicitar a dichos órganos nuestra suspensión transitoria de la Corporación mientras subsistan dichas causales.
- 5) Pagar los aportes o cuotas a los cuales nos hemos obligado.
- 6) Prestar a **TRANSPARENCIA POR COLOMBIA** toda la colaboración para el adecuado cumplimiento de su objeto y fines.
- 7) En general, observar siempre comportamientos y actitudes ajustados a la ética.

■ Nombre de la Entidad

■ Ciudad y fecha

■ Nombre y cargo

■ Firma

¹ Miembro, benefactor o aliado, según corresponda.