

Manual para identificar y declarar conflicto de intereses

DC-GR-002 Versión 1.0

Gestión Integral de Riesgos



Elaboró/Modificó	Carlos Andrés Rivera Rojas Profesional 3 (Cumplimiento y Ética Empresarial) – ET Gestión Integral de Riesgos
Aprobó:	Helder Augusto Moreno Agudelo Profesional 1 (Riesgos y Seguros Corporativos) – ET Gestión Integral de Riesgos
Fecha de aprobación:	21/09/2026

Versión No.	Fecha	Descripción del cambio	Página(s) del cambio
1.0	21/09/2026	Se modifica la totalidad del documento siguiendo el manual de Grupo EPM	Todo el documento

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo	4
2. Definiciones	4
2.1. Actividades que Implican Competencia con la Empresa	4
2.2. Administradores:	4
2.3. Conflicto de Intereses:	5
2.4. Familiares:	5
2.5. Grupo EPM:	5
2.6. Impedimento:	5
2.7. Recusación:	6
2.8. Socio o Socios:	6
2.9. Trabajadores:	6
3. Conflicto de Intereses	6
3.1. Impedimento	7
3.2. Recusación	7
4. Tipos de Conflictos de Intereses	7
4.1. Potenciales	7
4.2. Reales	8
4.2.1. Esporádicos	8
4.2.2. Permanentes	9
5. Procedimientos para la declaratoria de Impedimentos	9
6. Procedimiento para Recusaciones:	11
7. Revelación	12

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES DE CHEC S.A E.S.P BIC

1. Objetivo.

El presente Manual constituye un instrumento de Gobierno Corporativo de CHEC S.A E.S.P BIC (en adelante la Empresa) que proporciona la información necesaria y los procedimientos que permiten a los Administradores y/o Trabajadores conocer, prevenir y gestionar adecuada y oportunamente los Conflictos de Intereses que pudieran presentarse en el ejercicio de sus cargos.

Así mismo, en atención al marco en el que los Administradores cumplen sus funciones, se regulan las Actividades que Implican Competencia con la Empresa.

2. Definiciones.

Para la adecuada interpretación y aplicación de este Manual, los términos que aparezcan con mayúscula inicial, en plural o singular, tendrán el significado otorgado a continuación:

2.1. Actividades que Implican Competencia con la Empresa: son aquellas actividades en las que el Administrador, directamente o por interpuesta persona, concurre en un mismo mercado, o cuando el Administrador toma para sí, directamente o por interpuesta persona, oportunidades de negocio que le correspondan o hubieran estado al alcance de la Empresa. Para materializar esta conducta no se exige que involucre una práctica restrictiva de la competencia o competencia desleal, basta que implique competencia con la Empresa.

2.2. Administradores: tienen la calidad de Administradores, las siguientes personas:

2.2.1. Los miembros de la Junta Directiva de la Empresa.

2.2.2. El Gerente General¹ de la Empresa.

2.2.3. El liquidador.

2.2.4. Quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones.

2.2.5. Las personas a las cuales se les haya otorgado la capacidad de ejercer como representante legal.

Parágrafo. Quien se desempeñe como suplente o encargado de cualquiera de las anteriores personas o cargos también tendrá la calidad de Administrador, pero solo en el marco del ejercicio efectivo de las funciones propias del cargo respectivo y

¹ Este término tiene alcance a Gerente General, Presidente o Director General, dependiendo de la denominación adoptada en cada empresa.

salvo que las funciones encomendadas sean exclusivamente de representación judicial o asuntos administrativos.

2.3. Conflicto de Intereses: tiene el significado que se le asigna en el numeral 3 de este Manual.

2.4. Familiares: para los efectos de este Manual, se entienden como familiares del Administrador o del Trabajador:

2.4.1. Quienes tengan parentesco con él hasta el cuarto grado de consanguinidad², segundo de afinidad³ o primero civil⁴, así:

Grado	Consanguinidad	Afinidad	Civil
Primero	Hijos y padres.	Suegros e hijos del cónyuge, compañero permanente o persona con análoga relación de afectividad.	Hijos y padres adoptivos.
Segundo	Hermanos, nietos y abuelos.	Cuñados.	
Tercero	Tíos, sobrinos y biznietos.		
Cuarto	Primos, sobrinos nietos y tíos abuelos		

Parágrafo. Así mismo, son familiares del Administrador quienes tengan parentesco con él hasta el segundo grado civil, es decir, padres del padre adoptante (abuelos), hijos del hijo adoptado (nietos) y hermanos adoptivos.

2.4.2. Para los efectos del presente Manual, entiéndase como tal al cónyuge, compañero permanente, o las personas con análoga relación afectiva sin que necesariamente dicha relación incluya vínculo patrimonial.

2.5. Grupo EPM: Conjunto de empresas que conforman el Grupo Empresarial EPM, en la cual EPM ejerce el rol de matriz o controlante, y las demás empresas son filiales y subsidiarias en función del control o vínculo de subordinación que ejerce la matriz y la Unidad de Propósito y Dirección.

2.6. Impedimento: tiene el significado que se le asigna en el subnumeral 3.1. de este Manual.

² Entiéndase por parentesco de consanguinidad a la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por los vínculos de la sangre.

³ Entiéndase por parentesco por Afinidad al que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.

⁴ Entiéndase por parentesco civil a aquel que resulta de la adopción, el cual se establece entre el adoptivo y el adoptante y se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines de estos.

- 2.7. Recusación:** tiene el significado que se le asigna en el subnumeral 3.2. de este Manual.
- 2.8. Socio o Socios:** son aquellos terceros con los que el Administrador o Trabajador tiene un acuerdo comercial, una asociación, alianza u otra actividad comercial conjunta de hecho o de derecho.
- 2.9. Trabajadores:** tienen esta calidad todas aquellas personas que prestan sus servicios laborales de forma personal a la Empresa; sin considerar la clase de contrato laboral, ni el término de duración.

3. Conflicto de Intereses.

Sin perjuicio de las definiciones previstas en la ley, se entenderá que el Conflicto de Intereses es aquella situación en la que el interés de la Empresa entra en conflicto con el interés particular de un Administrador o Trabajador, bien sea directo o a través de sus Familiares, o sus Socios, y en el que aquel se encuentra, de forma directa o indirecta, en la posibilidad de elegir entre el interés de la Empresa y su interés personal o el de una tercera persona.

Para efectos de la presente definición, dicha posibilidad de elegir entre un interés y otro se da en el marco de una actividad de regulación, gestión, control o decisión frente a determinado asunto de la Empresa y tiene la capacidad de generar un beneficio especial, particular y concreto, ya sea del orden económico, político, comercial, laboral, reputacional o de cualquier otro tipo, para el Trabajador y/o el Administrador o para un tercero.

En caso de que un Trabajador y/o Administrador de la Empresa se encuentre en un Conflicto de Intereses en un asunto determinado, deberá declararse impedido y de no hacerlo podrá ser recusado para actuar en él.

Adicionalmente, los Administradores y/o Trabajadores en cumplimiento de su deber legal de confidencialidad⁵, implementarán las medidas necesarias para abstenerse de conocer la información relacionada con el asunto sobre el cual se encuentra conflictuado y de llegar a conocerla extremará las medidas para salvaguardarla y abstenerse de utilizarla indebidamente⁶.

⁵ La obligación de confidencialidad de la información se traduce en no revelar, divulgar, exhibir, mostrar, hacer circular, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, captar, interceptar, modificar, recolectar, almacenar, replicar, guardar, copiar, entre otras acciones que pongan en peligro la confidencialidad de la información calificada como tal por la Empresa. Ver numerales 5 y 6 del Artículo 38, numeral 5 del Artículo 62 de la Ley 1952 de 2019 y numeral 5 Artículo 23 Ley 222 de 1995.

⁶ Entiéndase por uso indebido cualquier finalidad diferente al propósito para el cual ha sido entregada o ha sido conocida, en beneficio propio o de terceros, o cualquier otro uso que pueda ser, de cualquier forma,

Siempre que se pretenda analizar un posible Conflicto de Intereses o Actividades que Impliquen Competencia con la Empresa, se deberá complementar el análisis del interés de la Empresa con el Interés de Grupo, tal como se define este término en el Acuerdo de Gobierno, en donde se reconoce que el Interés de Grupo constituye el objetivo central que todas las empresas del Grupo EPM deben perseguir y defender en virtud de la Unidad de Propósito y Dirección.

3.1. Impedimento.

La declaratoria de impedimento es un acto personal, voluntario, de iniciativa propia del Trabajador y/o Administrador, cuando advierta la existencia del Conflicto de Intereses, la cual deberá ser tramitada conforme al procedimiento aplicable y resuelta de fondo por el competente.

El Trabajador y/o Administrador deberá declararse impedido para actuar y abstenerse de conocer sobre un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión.

Lo anterior también aplicará para los Administradores, en caso de que cierto acto o negocio pueda catalogarse como una Actividad que implique Competencia con la Empresa.

3.2. Recusación.

Es la manifestación o declaración de un tercero que tiene como objetivo revelar la existencia de un Conflicto de Intereses en el que se encuentra inmerso determinado Trabajador o Administrador de la Empresa.

Es deber de todos los Trabajadores y Administradores denunciar o informar los Conflictos de Intereses de los que tenga conocimiento.

Lo anterior también aplicará para los actos o negocios que puedan catalogarse como una Actividad que implique Competencia con la Empresa.

4. Tipos de Conflictos de Intereses.

Para los efectos de este Manual, y con el fin de que las situaciones que puedan dar lugar a un Conflicto de Intereses sean gestionadas de manera adecuada y oportuna, estos se clasifican, así:

4.1. Potenciales.

perjudicial o dañino para la Empresa, el Grupo EPM, sus empleados, contratistas, asesores o sus clientes y/o usuarios.

Son situaciones en las que el Administrador o Trabajador tiene un interés particular que podría influir en las actividades de regulación, gestión, control o decisión propias de su cargo, frente a determinado asunto. En este caso, el Administrador o Trabajador aún no se encuentra en aquella situación, pero esta sí podría producirse en el futuro.

La existencia de un Conflicto de Intereses Potencial no impone para el Trabajador la obligación de abstenerse de actuar, regular, gestionar, controlar o decidir sobre los asuntos a su cargo, pero requiere que éste lo declare, con el fin de que su superior jerárquico determine el tratamiento que se le debe dar al asunto en adelante. El superior jerárquico se pronunciará sobre la posibilidad de permitirle continuar gestionando el asunto, retirarlo preventivamente de él o tomar otras medidas para la gestión del Conflicto de Intereses Potencial.

Cuando el Administrador advierta un Conflicto de Intereses Potencial deberá informarlo al Secretario General de la Empresa o quien haga sus veces para que éste último conceptúe, sin carácter vinculante, sobre si el Conflicto de Intereses es efectivamente Potencial o es Real. Si el Conflicto de Intereses tiene el carácter de Potencial, el Administrador no estará obligado a abstenerse ni a seguir el procedimiento de autorización previsto en el numeral 5.1.; sin embargo, deberá adelantar las gestiones necesarias para evitar que la situación derive en un Conflicto de Intereses Real.

La declaratoria de un Conflicto de Intereses Potencial no exime de la obligación del Administrador y el Trabajador de declarar y agotar el procedimiento establecido en este Manual cuando eventualmente y por las mismas causas en el futuro se materialice un Conflicto de Intereses Real.

4.2. Reales.

Son situaciones en las que el Administrador o Trabajador ya se encuentra desarrollando una actividad de regulación, gestión, control o decisión propia de su cargo, y tiene un interés particular en ella, que al confrontarse con el interés de la Empresa puede afectar la objetividad o la transparencia de la actuación, participación o toma de decisión.

A su vez, los Conflictos de Intereses Reales se pueden clasificar en:

- 4.2.1. Esporádicos.** Son aquellos conflictos que se presentan con ocasión de una situación particular, de manera aislada, sin relación con otros casos anteriores. En general, no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

4.2.2. Permanentes. Son aquellos conflictos en los que las circunstancias que le dan origen, perduran en el tiempo. Este tipo de conflictos podrían generar eventualmente dificultades para el ejercicio del respectivo rol como Administrador o Trabajador, según sea el caso.

5. Procedimientos para la declaratoria de Impedimentos:

5.1 . Procedimiento para los Administradores.

En el evento en que un Administrador se encuentre incurso en un Conflicto de Intereses Real o incurra en una Actividad que Implica Competencia con la Empresa, deberá abstenerse de toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades, gestión, regulación, control, deliberaciones y/o decisiones que tengan relación con el Conflicto de Intereses o Actividad que Implica Competencia con la Empresa.

En caso de que el Administrador considere que su participación es necesaria o conveniente en la gestión, regulación, control, deliberación o decisión sobre el asunto que le genera conflicto de intereses, deberá surtir el siguiente procedimiento para obtener la autorización de la Asamblea de Accionistas:

5.1.1. Si el Administrador tuviere facultades para convocar a la Asamblea de Accionistas, deberá efectuarla o solicitarlo al representante legal, o a quien tenga facultades para convocar, para que se efectúe la convocatoria y que se incluya el tema en el orden del día.

5.1.2. Durante la reunión el Administrador deberá suministrar a los accionistas toda la información que sea relevante para la toma de la decisión, de manera clara, veraz y suficiente, debiendo señalar además los hechos que dan lugar a la configuración del Conflicto de Intereses o al acto en competencia.

5.1.3. La autorización podrá otorgarse cuando el acto o negocio jurídico no perjudique los intereses de la Empresa. Para efectos de la autorización consistente en la participación en el acto o negocio jurídico en Conflicto de Intereses o Actividad que Implica Competencia con la Empresa, deberá excluirse el voto del Administrador si fuere accionista o representante del accionista.

5.1.4. Así mismo, la Asamblea de Accionistas podrá negar la autorización, designar un Administrador Ad hoc o autorizar continuar conociendo del asunto en las condiciones que establezca.

En caso de que el Conflicto de Intereses Real sea de carácter Permanente el nominador del Administrador podrá removerlo y designar su reemplazo.

PARÁGRAFO PRIMERO. La declaratoria del Conflicto de Intereses de los Administradores en ningún caso constituye causal autónoma para activar la suplencia de los mismos. En consecuencia, la suplencia del Administrador no será considerada como un criterio para abstenerse de acudir a la Asamblea de Accionistas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La regla general para los Administradores que no pertenecen a la Junta Directiva, es que, ante la declaratoria de Conflicto de Intereses, deberá acudirse a la Asamblea de Accionistas a través del procedimiento establecido en el presente numeral.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando el Administrador acuda ante la Asamblea de Accionistas con el fin de obtener autorización, pese al Conflicto de Intereses, deberá justificarlo en alguno o algunos de los siguientes criterios, relacionados de manera enunciativa:

- Afectación del quorum decisorio y/o deliberatorio de la Junta Directiva.
- El conocimiento técnico y experiencia del Administrador respecto al asunto sobre el que presenta Conflicto de Intereses.
- Imposibilidad o dificultad, en razón a su cargo, para abstraerse del asunto sobre el que se presenta Conflicto de Intereses.
- Condiciones particulares del asunto sobre el que se presenta el Conflicto de Intereses, desde la conveniencia técnica, económica y administrativa de la Empresa.

PARÁGRAFO CUARTO. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que se tenga conocimiento de los Conflictos de Intereses de los Administradores, vía impedimento o recusación, serán reportados por el Secretario General o quien haga sus veces en la Empresa, a la Vicepresidencia de Gobierno Corporativo y Secretaría General de EPM o a la dependencia que haga sus veces. Lo anterior, sin perjuicio de su inclusión en el informe anual que se presenta en la Asamblea General Ordinaria de Accionistas de que trata el numeral 6.

5.2 Procedimiento para Trabajadores.

En el evento en que un Trabajador se encuentre incurso en un Conflicto de Intereses Real deberá abstenerse de toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades, gestión, regulación, control, deliberaciones y/o decisiones que tengan relación con el Conflicto de Intereses.

Así mismo, deberá reportar el Conflicto de Intereses a su superior jerárquico, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su configuración, con la debida documentación para el análisis de la situación, con el fin de que se verifique la existencia o no del conflicto de intereses y dé aplicación a la normatividad vigente, cuando corresponda.

El superior jerárquico, en conjunto con la dependencia de Talento Humano o su equivalente de la Empresa, una vez verifique la existencia del Conflicto de Intereses, analizará considerando las facultades otorgadas y el marco normativo aplicable, si la situación constituye causal de traslado, retiro por imposibilidad manifiesta para ejercer el cargo, redistribución de las actividades desarrolladas por el Trabajador o designación de un Trabajador Ad hoc.

Para tal efecto, el superior jerárquico podrá solicitar un concepto jurídico previo a la Secretaría General o quien haga sus veces de la Empresa.

En el evento en el que un Trabajador esté incurso en un Conflicto de Interés Real de carácter Permanente, el superior jerárquico, junto con el Área de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá analizar, considerando en todo caso las facultades con las que cuenta y el marco normativo aplicable, si tal situación es causal de traslado, retiro por imposibilidad manifiesta para ejercer el cargo, redistribución de las actividades desarrolladas por el Trabajador o designación de un Trabajador Ad hoc⁷.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si el Trabajador también ostenta la calidad de Administrador en la Empresa, el procedimiento que debe de aplicarse es el numeral 5.1. a menos que exista disposición normativa que determine algo diferente.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para efectos de resolver un conflicto de intereses del auditor, el superior jerárquico es la Junta Directiva

6. Procedimiento para Recusaciones:

- 6.1. Cuando el recusado sea un Administrador, quien tenga conocimiento de la situación está obligado a efectuar el reporte a la Junta Directiva de la Empresa, a través de la Secretaría General o quien haga sus veces, o directamente a la Junta Directiva cuando la recusación provenga de alguno de sus integrantes, exponiendo de manera clara, veraz y suficiente los hechos que dan lugar a la eventual configuración del Conflicto de Intereses o Actividad que Implique Competencia con la Empresa y la información adicional que considere pertinente.

La Junta Directiva conocerá de la recusación en la sesión más próxima a su presentación y deberá ponerla en consideración del recusado, este último podrá aceptar o no la recusación y exponer los motivos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La recusación y la respuesta del Administrador será presentada por la Junta Directiva en la sesión más próxima de la Asamblea General de Accionistas para lo de su competencia.

⁷ Se entiende por un Trabajador Ad hoc, como aquel que se designa de manera temporal únicamente para que conozca, adelante o resuelva un trámite en reemplazo del Trabajador en Conflicto de Intereses.

En todo caso, será responsabilidad del Administrador agotar el procedimiento previsto en el numeral 5.1. en caso de existir el Conflicto de Intereses Real o Actividad que Implique Competencia con la Empresa.

- 6.2. Cuando el recusado sea Trabajador, quien tenga conocimiento de la situación está obligado a efectuar el reporte al Área de Talento Humano o quien haga sus veces, exponiendo de manera clara, veraz y suficiente los hechos que dan lugar a la eventual configuración del Conflicto de Intereses y la información adicional que considere pertinente.

El Área de Talento Humano o quien haga sus veces, pondrá la recusación en conocimiento del Trabajador recusado, para que este manifieste dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, si acepta o no la recusación. Vencido este término, el Área de Talento Humano o quien haga sus veces, enviará la información correspondiente al superior jerárquico del Trabajador para que este decida sobre la efectiva existencia o no del Conflicto de Intereses y continúe con el procedimiento establecido en el numeral 5.2.

7. Revelación

Los Administradores y Trabajadores deberán revelar los Conflictos de Intereses o Actividad que Implique Competencia con la Empresa, según corresponda, al iniciar el ejercicio de su cargo y actualizarlo mínimo una vez al año, a través del procedimiento, formato y/o aplicativo previsto por la Empresa, con el fin de llevar un registro y seguimiento.

Igualmente deberán actualizarlo cada vez que se presente una nueva situación que pueda dar lugar a la existencia de un Conflicto de Intereses o Actividad que Implique Competencia con la Empresa, o cuando ocurra una novedad o actualización respecto a la causa que generó dicho conflicto.

Para el caso de los Administradores, el Secretario General de la Junta Directiva o quien haga sus veces, llevará el registro de los Conflictos de Intereses Reales, Potenciales o Actividades que Implican Competencia con la Empresa, con el fin de incluirlo en el informe anual que se presenta en la Asamblea Ordinaria de Accionistas. Respecto a los Trabajadores el registro será llevado por el Área de Talento Humano o quien haga sus veces.

El presente Manual fue aprobado por la Junta Directiva de la Empresa según Acta # 761 del 17 junio de 2026.