



Política de ITF

Conflicto de Intereses

1. Definiciones

En esta política, a menos que el contexto requiera lo contrario:

- a) "Comité ARC "significa el Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de ITF.
- b) "Directores" significa miembros de la Junta Directiva de ITF.
- c) "Rechazar" significa retirarse (uno mismo) de la participación en discusiones o en el proceso de toma de decisiones para evitar un conflicto de intereses real, aparente o potencial.
- d) "Conflicto de intereses significativo" significa el conflicto podría, o podría influir indebidamente en la decisión, o es probable que otros creen que el conflicto influye indebidamente en la decisión.
- e) "Personal" significa Empleados y contratistas de ITF, así como presidentes y miembros de los comités y grupos de trabajo de ITF.

2. Propósito

2.1. Qué es un conflicto de intereses?

Un conflicto de intereses es una situación en la que un individuo tiene intereses o lealtades en competencia. Los conflictos de intereses involucran a una persona que tiene dos (o más) relaciones que pueden competir entre sí por la lealtad de la persona. También surgen cuando una persona puede obtener un beneficio personal de acciones o decisiones tomadas en su capacidad oficial.

La mayoría del personal y directores de ITF tiene otros intereses en Taekwon-Do. Por ejemplo, pueden tener puestos oficiales en sus propios países, negocios relacionados con Taekwon-Do o sus propias escuelas de Taekwon-Do. El trabajo que realizan para ITF puede beneficiarlos en sus otras capacidades. Las acciones que tomen o las decisiones que tomen en nombre de ITF pueden verse influenciadas por las otras relaciones de Taekwon-Do cuando sus mejores intereses entren en conflicto con los de ITF.

Conflictos de intereses pueden ser reales, aparentes o potenciales:

- a) *Verdadero* - cuando exista un conflicto directo entre los deberes oficiales actuales y los intereses privados existentes.
- b) *Aparente* - cuando parezca o pueda percibirse que los intereses privados están influyendo indebidamente en el desempeño de las funciones oficiales, sea éste el caso o no.
- c) *Potencial* - cuando todavía no existe un conflicto de intereses real o aparente, pero existe la posibilidad de un conflicto y existe una posibilidad razonable de que pueda surgir un conflicto real o aparente.

2.2 ¿Por qué tiene ITF una política sobre conflictos de intereses?

Las situaciones de conflicto de intereses pueden llevar a distorsionar el juicio y puede motivar al personal y los directores que trabajan en nombre de una organización a actuar de manera que satisfagan sus propios intereses personales, sociales, políticos, financieros o comerciales a expensas de la dignidad, el bienestar o los mejores intereses de la organización y sus miembros.

Evitar todos los conflictos de intereses no es posible. Sin embargo, en todas las situaciones de conflicto de intereses, somos responsables de hacer una evaluación honesta de los beneficios y riesgos involucrados en el contexto de la situación específica, y de tomar las medidas razonables para garantizar que las decisiones que tomemos en nombre de ITF no sean indebidamente influenciadas por otros intereses.

Los conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales deben gestionarse y divulgarse. Esta política establece el enfoque de ITF para identificar y gestionar los conflictos de intereses.

3. Cumplimiento conductual de la política

Hay varias formas de demostrar que el comportamiento cumple con la política de ITF sobre conflictos de intereses. Aquí hay unos ejemplos:

- a) Nos esforzamos por considerar e identificar los conflictos de intereses cuando trabajamos para ITF.
- b) Evitamos los conflictos de intereses siempre que sea posible.
- c) Lo divulgamos a nuestro equipo y tomamos medidas para mitigar el conflicto cuando no podemos evitar un conflicto de intereses.
- d) Registramos nuestros conflictos de intereses en nuestro Registro de conflictos de intereses.
- e) Ponemos el interés de ITF por encima del nuestro cuando trabajamos para ITF.
- f) Nos abstenemos de las discusiones y la toma de decisiones si el conflicto es significativo y no podemos evitarlo.
- g) No explotamos ninguna relación establecida como personal o directores de ITF para promover intereses personales, políticos o comerciales a expensas de la dignidad o el bienestar de las personas y organizaciones a las que servimos o con las que trabajamos.

4. Proceso

a) Identificar

- i. El personal y los directores deben identificar sus otros intereses que puedan entrar en conflicto con sus deberes para ITF e ingresar esos intereses en el Registro de Conflictos de Intereses.
- ii. Todo el personal y los directores deben revisar sus intereses divulgados periódicamente (por ejemplo, antes de cada reunión) y actualizar el registro.
- iii. Al desempeñar funciones para ITF, el personal y los directores siempre deben estar atentos a si tienen otro interés que sea relevante para sus funciones o una decisión pendiente.

b) Revelar

- i. Cuando desempeñando funciones para ITF, si surge un asunto que involucre otro interés del miembro del personal o director, la persona debe revelar el interés al Presidente, al resto del Comité o al supervisor.
- ii. Si una persona no está segura de si otro interés es relevante, debe discutir el asunto con el Presidente, el resto del Comité o el supervisor.
- iii. Si una persona piensa que otro miembro del equipo tiene otro interés relevante, debe discutir el asunto con la persona relevante y el presidente, el resto del

comité o el supervisor.

c) Evaluar

- i. Lo hace el interés que se reveló está en conflicto con los intereses de ITF?
- ii. ¿Es significativo el conflicto de intereses? ¿Podría influir en una decisión o los demás pensarían que podría influir en la decisión?

d) Evitar

- i. Donde sea posible, si existe un conflicto de intereses significativo (ya sea real, aparente o potencial), la persona debe abstenerse de involucrarse en el asunto. Por ejemplo, dependiendo de la situación, la persona podría abstenerse de participar en la discusión y el proceso de toma de decisiones saliendo de la sala de reuniones mientras se discute el asunto.

e) Administrar

- i. Dónde un conflicto no puede evitarse, o el conflicto se considera insignificante, la persona (y el equipo) deben implementar técnicas para garantizar que el conflicto no influya en las tareas realizadas y las decisiones tomadas. Las técnicas pueden incluir la evaluación de decisiones considerando el conflicto, asegurando que los beneficios para ITF superen todos los costos y riesgos.

5. Controles para verificar el cumplimiento

- a) Nuestro Comité de Auditoría, Riesgo y Cumplimiento (Comité ARC) revisa el Registro de Conflictos de Intereses al menos semestralmente.
- b) Si un miembro del Comité ARC se da cuenta de un conflicto que no está en el Registro de Conflictos de Intereses, un representante del Comité ARC lo discutirá con el miembro del personal o el director involucrado.
- c) El comité proporcionará capacitación y comunicación periódicas para garantizar que todo el personal y los directores comprendan y cumplan con esta política.
- d) El comité revisa y actualiza esta política al menos cada cuatro años. Esto es para asegurarnos de que podamos identificar, divulgar, evaluar, evitar y gestionar los conflictos de intereses.

6. Aprobación y control de versiones

Esta La política fue aprobada por la Junta Directiva el 13 de septiembre de 2020.

Fecha	Descripción	Versión