

CÓDIGO DE CONDUCTA

Este Código de Conducta regirá para los Miembros o Socios de la Corporación Chile Transparente – Capítulo Chileno de Transparencia Internacional, entendiéndose por tales los Miembros de la Asamblea según se describe en el artículo Quinto de los Estatutos, incluyendo a los Miembros que integren el Directorio y a su Presidente; y las categorías de Miembros Honorarios y Miembros Cooperadores descritas en el artículo Quinto de los Estatutos. A estas últimas dos categorías les serán aplicables las disposiciones del Código sólo en lo pertinente.

Asimismo sus normas serán obligatorias, en lo pertinente, para el Director Ejecutivo, para los funcionarios de la Corporación y para toda persona natural que realice trabajo para Chile Transparente.

Los principios, deberes y estándares de conducta contenidos en este Código regulan tanto la actividad interna de Chile Transparente como sus relaciones con toda otra persona, empresa u organización. Todo el actuar de Chile Transparente, como Corporación, deberá ceñirse a lo establecido en este Código.

CONTENIDO

- I. Declaración ética
- II. Normas de conducta
 1. Relaciones Internas
 2. Conflictos de intereses
 - 2.1. Norma general sobre conflictos de intereses
 - 2.2. Normas especiales aplicables al Directorio
 - 2.3. Normas sobre contratación de personas que realicen trabajo remunerado para Chile Transparente
 - 2.4. Regalos y privilegios
 - 2.5. Normas sobre utilización de los bienes y recursos de Chile Transparente
 - 2.6. Actividades privadas
 - 2.7. Remuneraciones

- 2.8. Empleo futuro
- 2.9. Confidencialidad y transparencia en el uso de información

- 3. Transparencia financiera

- 4. Independencia financiera

- 5. Sobre implementación del Código

- III. Tribunal de Honor

- IV. Anexos

Anexo I Declaración Paraguas

Anexo II Política TI sobre conflictos de intereses Anexo III Declaración de intereses de los Directores

I. DECLARACIÓN ÉTICA

Hemos sido aceptados como Miembros de Chile Transparente - Capítulo Chileno de Transparencia Internacional, porque estamos convencidos de que los valores de la transparencia, la responsabilidad, la integridad, la solidaridad, la justicia social y la democracia, son necesarios para la construcción de una sociedad en la cual se respetan los derechos de cada ciudadano y le permite asumir sus responsabilidades correspondientes. Por ello, rechazamos la corrupción en todas sus manifestaciones en cuanto genera pobreza, crea desigualdad social, daña el medio ambiente y socava la democracia.

Este Código de Conducta, que rige para los Socios de Chile Transparente, adopta y se adhiere plenamente a la Declaración Paraguas de la Visión, los Valores y Principios Generales de Transparencia Internacional (Praga 6 de octubre de 2001) (ANEXO I), que provee el marco de trabajo ético para el movimiento de Transparencia Internacional. En consecuencia, manifestamos que asumimos expresamente los siguientes compromisos:

- 1.- Cumplir fielmente los Estatutos de Chile Transparente

- 2.- Reconocer la independencia y la autonomía de Chile Transparente y no utilizar su nombre para beneficio propio o de terceros.

- 3.- Evitar situaciones que puedan perjudicar la imagen, la credibilidad, y la integridad de Chile Transparente.

- 4.- Ser respetuosos frente a los distintos pensamientos, sin identificación con un partido político ni con actitudes sectarias.
- 5.- Asumir posturas basadas en análisis objetivos, sólidos y profesionales, después de haber realizado una investigación seria.
- 6.- Apoyar la transparencia en la actividad pública y privada, rechazando toda expresión de corrupción.
- 7.- Aceptar donaciones financieras que no comprometan nuestra libertad y objetividad.
- 8.- Pagar las cuotas a las cuales nos hemos obligado.
- 9.- Prestar toda la colaboración a Chile Transparente para el adecuado cumplimiento de su misión.
- 10.- Observar una conducta personal que no perjudique la imagen ni la credibilidad de Chile Transparente.
- 11.- Mantener los estándares más altos de integridad y rendición de cuentas, a actuar de acuerdo a los valores centrales y los principios rectores de Transparencia Internacional y a promover estos estándares y principios.

II. NORMAS DE CONDUCTA

En conformidad con la Declaración Ética de la sección precedente, los Miembros de Chile Transparente se comprometen a obedecer las siguientes normas de conducta:

1. Relaciones Internas
 - 1.1. Los Miembros de Chile Transparente deberán tratarse entre sí con respeto y consideración.
 - 1.2. Los Miembros de Chile Transparente deberán comunicarse y consultarse mutuamente, en forma abierta y colegiada y de manera tal que ayude a todos a satisfacer total y eficientemente sus deberes y responsabilidades.
 - 1.3. Se deberá respetar la privacidad y la vida privada de los Miembros al tratar con información personal.
 - 1.4. Se debe consultar a un Miembro antes de tomar una decisión que pueda tener efecto sobre ese Miembro.
2. Conflictos de intereses

Se entenderá por conflicto de intereses aquella situación en que los intereses privados de un socio, director, funcionario o personas asociadas con Chile Transparente, de carácter pecuniario, financiero o de otra índole, le impidan a estas personas trabajar en pro de los intereses de Chile Transparente.

Los Miembros de Chile Transparente adhieren plenamente a la Política de Conflictos de Intereses de Transparencia Internacional (ANEXO II), aprobada por su Directorio con fecha 28 de octubre de 2004. En consecuencia, los Miembros se comprometen a acatar las siguientes normas:

2.1. Norma general sobre conflictos de intereses

Los Miembros están obligados a evitar cualquier potencial conflicto de intereses, real o aparente, o a enfrentarlo en la forma apropiada,

absteniéndose de cualquier toma de decisiones o de votar en materias sujetas a un potencial conflicto de intereses, y a dar a conocer abiertamente cualquier conflicto de intereses real o potencial que surja como consecuencia de su asociación con Chile Transparente.

2.2. Norma especial aplicable al Directorio

Los Directores declararán sus intereses financieros y no financieros que pudieran ser razonablemente percibidos como generadores de conflictos de intereses. Tal declaración (ANEXO III) será incorporada en un Registro, el que permanecerá abierto al público. Cuando existan razones de seguridad personal, u otras razones similares, que impidan la publicidad total de la declaración, ella deberá ser entregada al Director Ejecutivo, quien deberá conservarla y mantenerla confidencialmente.

2.3. Normas sobre personas que realicen trabajo remunerado para Chile Transparente

2.3.1. Los funcionarios y las personas naturales que trabajen dentro de Chile Transparente –por lo general- no podrán realizar trabajo remunerado para otras organizaciones.

No obstante:

- (i) Si el trabajo está relacionado con la corrupción, sólo podrán hacerlo con autorización expresa del Directorio
- (ii) En todos los demás casos, sólo si el trabajo es declarado previamente admisible por el Directorio.

2.3.2. Los Directores y los Miembros de la Asamblea no podrán realizar trabajos remunerados para Chile Transparente, conforme a lo establecido en los artículos Quinto y Decimoquinto de los Estatutos.

2.3.3 Las personas, empresas u organizaciones con que los Socios o Directores de Chile Transparente tengan vínculo o afiliación, no podrán postular a trabajos remunerados en la Corporación. En su trabajo no relacionado con Chile Transparente, los Directores o sus empresas no podrán utilizar información privilegiada, y deberán señalar expresamente que no están utilizando tal información.

2.3.4. Los Miembros y Directores deberán ser transparentes en la toma de decisiones y en los procedimientos para seleccionar y contratar personas que realicen trabajo remunerado para Chile Transparente.

2.3.5. Se prohíbe contratar a familiares, personas cercanas o a amigos de los Miembros, o a organizaciones con las que ellos estén vinculados, para realizar trabajo remunerado en Chile Transparente. Se entenderá por familiares o personas cercanas a los Socios, su cónyuge, pareja, ascendientes, descendientes y colaterales por consanguinidad o afinidad hasta el sexto grado inclusive. Todos los puestos y trabajos se adjudicarán en base a méritos y sólo después de haber considerado debidamente todas las postulaciones recibidas.

2.4. Regalos y privilegios

Queda prohibido a los Miembros de la Corporación recibir, aceptar o hacerse prometer, directa o indirectamente, regalos, donaciones, ventajas u otro privilegio de cualquier naturaleza, que pueda influenciar o dar la apariencia de influenciar el trabajo de Chile Transparente. Si de hecho le fueren entregados a un socio, éste deberá dar cuenta de inmediato al Director Ejecutivo y al Presidente. Estos solicitarán al Tribunal de Honor que se pronuncie sobre la conveniencia de que sea aceptado y sobre el destino de los bienes. En caso de que el socio no acepte dicha recomendación, resolverá sobre la situación el Directorio en reunión con asistencia de al menos dos tercios de sus miembros.

2.5. Normas sobre utilización de los bienes y recursos de Chile Transparente

Los Miembros no podrán usar para fines privados bienes o recursos de Chile Transparente. Los bienes bajo su control no serán utilizados para otro propósito que no sea alcanzar los objetivos de Chile Transparente.

Los viajes oficiales, pagados por Chile Transparente, deberán estar directamente relacionados con el trabajo del Capítulo, y se realizarán sólo cuando sea necesario. Sólo se pagará tarifa aérea económica, a menos que el Director Ejecutivo, de acuerdo con las pautas fijadas por el Directorio, decida lo contrario. Si un miembro agrega un viaje personal a un viaje relacionado con Chile Transparente, deberá notificar al Directorio antes del viaje y costeará cualquier gasto extra que pueda generar.

Lo anterior se extiende además a los viajes financiados por Transparencia Internacional o alguno de sus órganos o por cualquiera de sus Capítulos Nacionales.

2.6. Actividades privadas

Todos los Miembros, de cualquier categoría, deberán abstenerse de realizar actividades o transacciones, o de asumir puestos o funciones, remuneradas o no remuneradas, que sean incompatibles o se aparten del correcto cumplimiento de sus deberes de conducta, y que pudieren afectar la reputación de toda la Corporación. En sus asuntos privados, no emprenderán

actividades que afecten la credibilidad de Chile Transparente, o que pudieren significar un respaldo o patrocinio, real o aparente, a individuos o instituciones privadas o públicas cuyo comportamiento sea percibido como no acorde a los valores de Chile Transparente. No podrán utilizarse las relaciones comerciales de Chile Transparente para solicitar u obtener favores o beneficios impropios para la vida privada de los Socios.

Los Miembros de cualquier categoría no permitirán que sus tendencias y/o actividades políticas influyan o interfieran con la neutralidad partidista que define al movimiento Transparencia Internacional.

2.7. Remuneraciones

Los Miembros podrán percibir cualquier remuneración relacionada con el trabajo de Chile Transparente, solo y exclusivamente si han sido autorizados previamente por el Directorio a solicitud del Presidente del Director Ejecutivo o del socio interesado. Si el miembro no ha sido autorizado, la remuneración deberá ser pagada directamente al Capítulo. Si no lo hiciera deberá justificar ante el Directorio su decisión, el cual podrá tomar las medidas que estime convenientes en reunión de los dos tercios de sus miembros.

2.8. Empleo futuro

Las acciones o decisiones de los Socios de cualquier categoría, que tengan efecto sobre la actividad de Chile Transparente, no podrán ser influenciadas en forma impropia por la posibilidad o prospecto de obtener un empleo con terceras personas en el futuro.

2.9. Confidencialidad y transparencia en el uso de información

La información obtenida por los Miembros como consecuencia de su asociación o trabajo con Chile Transparente, cuando su naturaleza lo requiera o cuando les sea exigido explícitamente, deberá tratarse en forma confidencial. No podrá utilizarse esa información para aprovechar a un interés privado. Esta obligación continuará incluso después de haber dejado de ser socio de Chile Transparente.

No tratándose de información confidencial, los Socios deberán tratar abiertamente sobre las decisiones y acciones que tomen adopten.

3. Transparencia financiera

Los informes financieros deberán publicarse y ser fácilmente accesibles.

Deberán publicarse anualmente las fuentes de financiamiento que excedan de Un mil Unidades de Fomento (1.000 UF) y se deberá informar en forma exacta y oportuna a los donantes sobre la utilización y destino de sus aportes.

4. Independencia financiera

Los Miembros de cualquier categoría seguirán la política y el principio general de no aceptar financiamiento que pueda afectar la independencia de Chile Transparente. En consecuencia deberán:

- a) Sólo aceptar donaciones de personas que compartan los objetivos anti-corrupción.
- b) Buscar una distribución proporcional entre los recursos obtenidos del sector público, sector privado, fundaciones y contribuciones de los Miembros.
- c) Buscar múltiples donantes en cualquiera de las categorías mencionadas
- d) No aceptar recursos otorgados bajo condición o con el objeto de que Chile Transparente no actúe en forma independiente.

5. Sobre implementación del Código

5.1. El Directorio de Chile Transparente impulsará activamente un diálogo interno sobre ética, guiará a los Miembros y al personal y se asegurará de que los sistemas internos, políticas y procedimientos sean consistentes con este Código. Deberá darse copia de este Código a cada miembro y publicarse en el sitio web.

Existirá una revisión anual de seguimiento de este Código y una evaluación de su impacto dentro de Chile Transparente, para lo cual se generarán foros de discusión.

5.2. Cualquier inquietud sobre la interpretación, aplicación o sobre sospecha de violación de este Código, deberá plantearse ante el Tribunal de Honor, sin perjuicio de poder plantarse directamente ante el Directorio.

Nadie será discriminado o será sujeto de medidas disciplinarias o reprimendas por manifestar inquietudes o pedir asistencia en relación con el Código, sean o no estas dudas válidas o sustentadas.

III. TRIBUNAL DE HONOR

El Directorio nombrará -fuera de los Miembros de la Corporación- a dos personas, de reconocida calidad moral, a quienes podrán someterse formal e informalmente por un miembro de Chile Transparente o por el Directorio, las situaciones que puedan causar problemas éticos a la Corporación, o a algunos de sus Miembros. Cuando el tribunal sea formalmente notificado de un asunto, deberá dar su opinión por escrito, tanto al

interesado como al Directorio. La decisión tomada por el Directorio sobre la causa en referencia deberá considerar y hacer referencia a la opinión del Tribunal.

IV. ANEXOS: Los siguientes anexos, forman parte del Código de Conducta precedente

ANEXO I:

DECLARACIÓN PARAGUAS DE LA VISIÓN, LOS VALORES Y PRINCIPIOS GENERALES DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL (PRAGA, 6 DE OCTUBRE DE 2001)

Nuestra visión

Un mundo en que el gobierno, la política, los negocios, la sociedad civil y las vidas cotidianas de las personas están libres de corrupción.

Nuestros Valores

Transparencia Rendición de cuentas Integridad Solidaridad
Coraje Justicia Democracia

Nuestros principios rectores

Somos una sociedad civil comprometida a respetar los siguientes principios:

1. Como formadores de una coalición, trabajaremos en cooperación con todo individuo o grupo, con corporaciones y organizaciones con o sin fines de lucro, y con gobiernos y organizaciones internacionales comprometidas con la lucha contra la corrupción, sujetos sólo a las políticas y prioridades establecidas por nuestros órganos directivos.
2. Asumiremos ser abiertos, honestos y estar dispuestos a rendir cuenta en nuestras relaciones con todos aquellos con que trabajemos y entre nosotros mismos.
3. Seremos democráticos, sin inclinación política y sin sectarismos en nuestro trabajo.

4. Condenaremos el soborno y la corrupción en forma vigorosa y valiente en dondequiera que se haya identificado en forma confiable, aunque nosotros no busquemos exponer casos individuales de corrupción.
5. Las posiciones que tomemos están basadas en el análisis objetivo y profesional y en estándares altos de investigación.
6. Sólo aceptaremos financiamiento que no comprometa nuestra capacidad de abordar asuntos con libertad, profundidad y objetividad.
7. Presentaremos a nuestros interesados reportes precisos y oportunos sobre nuestras actividades.
8. Respetaremos y promoveremos el respeto por los derechos y libertades fundamentales.
9. Estamos comprometidos a construir y a trabajar con y a través de los capítulos nacionales del mundo entero
10. Nos esforzaremos por una representación balanceada y diversa en nuestros órganos directivos.

ANEXO II:

POLÍTICA DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES (28 DE OCTUBRE DE 2004)

1. Aplicación

Esta política se aplica, si no se señala otra cosa, a toda persona asociada con Transparencia Internacional (TI), su Secretariado o cualquiera de sus Capítulos Nacionales como miembro, funcionario, persona de recursos o miembro del personal. Los “intereses de cualquier persona asociada con TI” incluyen los intereses de cualquier persona con quienes ellos tengan una relación personal cercana, incluyendo su cónyuge, pareja, hijos, hermanos u otros miembros de la familia cercana.

2. Política General

- a. Toda persona asociada con TI (de acuerdo al párrafo 1) debe evitar o manejar cualquier potencial conflicto de intereses real o percibido (entre otros, absteniéndose de cualquier toma de decisiones o de votar en materias sujetas a un potencial conflicto de intereses), y admitir cualquier conflicto de intereses real o potencial que surja a través de su asociación con TI.
- b. Los conflictos de intereses pueden surgir cada cierto tiempo en el curso de las actividades y decisiones de estas personas. Pueden surgir en su trabajo para el

movimiento de TI con respecto a intereses pecuniarios o financieros, o intereses que les impidan el deber de actuar para el mejor interés del movimiento TI.

c. Los Miembros del Directorio Internacional, y los miembros del Directorio o de cualquier órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional, deberán declarar sus intereses financieros y no financieros que pudieran potencialmente llevar a un conflicto de intereses o que pudieran ser percibidos como tal. Tal declaración deberá hacerse por la vía de un Registro, el que deberá estar abierto al público. Cuando exista preocupación sobre la seguridad personal u otros asuntos graves similares acerca de la publicidad total, partes o incluso el total de la declaración deberán ser enviadas al Presidente del Comité de Ética del Directorio de TI, quien lo conservará, y actuará respecto de ella en la forma apropiada, en confidencialidad.

d. Los esfuerzos globales de TI de elevar los estándares éticos de funcionarios de gobierno, personas de negocios y otros individuos estarían comprometidos por cualquier error ético de parte de los individuos que representan a TI o a cualquiera de sus Capítulos Nacionales. Es esencial que toda persona asociada con TI o con cualquiera de sus Capítulos Nacionales tenga una alta sensibilidad respecto de potenciales conflictos de intereses.

3. Contratos de Trabajo Remunerado y Consultorías

a. Los miembros del personal (incluyendo dirección) de TI y de sus Capítulos Nacionales a veces pueden ser empleados por, o asumir trabajo remunerado para otras organizaciones. Tal trabajo podrá ser asumido:

(i) si el trabajo está relacionado con la corrupción, sólo con el permiso expreso de su superior;

(ii) en todos los demás casos, sólo si el trabajo es declarado previamente como factible

b. Gran parte del trabajo de TI es realizado por individuos que no son empleados de TI o de ninguno de sus Capítulos Nacionales pero que actúan por o por parte de TI en forma voluntaria. Esto incluye, entre otros, a los miembros del Directorio Internacional y del Consejo Asesor de TI, a la mayoría de los miembros de los Directorios o de otros órganos directivos de cualquiera de los Capítulos Nacionales, y a las personas de recursos activas en todo el movimiento de TI. Muchos de estos individuos tendrán afiliaciones de negocios, profesionales o de otra índole.

c. Los miembros del Directorio Internacional, o de empresas u otras organizaciones en que tales miembros tengan afiliación actual, no pueden desempeñar trabajo remunerado para la Secretaría de TI. De similar forma, los miembros del Directorio o de cualquier otro órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional, o de empresas u otras organizaciones con las que tales individuos tengan afiliación actual, no pueden desempeñar trabajo remunerado para su propio Capítulo Nacional, salvo que los miembros del Directorio o de cualquier otro órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional puedan desempeñarse concurrentemente como

funcionario remunerado o miembro del personal del Capítulo Nacional bajo contrato aprobado por tal Directorio u órgano directivo similar, según sea el caso.

d. (i) Los miembros del Directorio Internacional, o de empresas u organizaciones en que tales miembros tengan afiliación actual, pueden postular y competir para contratos de trabajo remunerado con cualquiera de los Capítulos Nacionales, y (ii) los miembros del Directorio de de cualquier órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional, o de empresas u otras organizaciones con las que tales individuos tengan afiliación actual, pueden postular y competir para contratos de trabajo remunerados con cualquiera de los otros Capítulos Nacionales o con el Secretariado de TI; siempre que no les sean ofrecidas ventajas de cualquier tipo sobre otros competidores con respecto a serle adjudicado o a desempeñar tal trabajo. Deben no utilizar información privilegiada y hacer todo lo posible para contradecir la percepción de haber utilizado información privilegiada; además, no ejercerán su función directiva al punto de que se relacione con las condiciones del contrato o con la selección o supervisión del mismo. En otras palabras, no es necesario que queden descalificados en tales casos por su afiliación con TI, pero tampoco pueden ser contratados “por vía interna”. Al realizar trabajo no relacionado con TI, los Directores o sus empresas no podrán utilizar información

privilegiada de TI, y deberán también tener sensibilidad respecto a la percepción de que pudieran estar utilizando tal información.

e. Las personas de recursos activas en cualquier parte del movimiento TI, o empresas u otras organizaciones con las que tales individuos tengan afiliación actual, pueden postular y competir para contratos de trabajo remunerados con TI, o con cualquiera de sus Capítulos Nacionales, siempre que no le sean ofrecidas ventajas de cualquier tipo con respecto a adjudicarse o desempeñar tal trabajo. Deben no utilizar información privilegiada y hacer todo lo posible para contradecir la percepción de haber utilizado información privilegiada; además, no ejercerán su función directiva al punto de que se relacione con las condiciones del contrato o con la selección o supervisión del mismo. En otras palabras, no es necesario que queden descalificados en tales casos por su afiliación con TI, pero tampoco pueden ser contratados “por vía interna”. Al realizar trabajo no relacionado con TI, las personas de recursos no podrán utilizar información privilegiada de TI, y deberán también tener sensibilidad respecto a la percepción de que pudieran estar utilizando tal información.

f. TI y los Capítulos Nacionales serán transparentes en su proceso de toma de decisiones al encargar trabajo remunerado, y seguirán procedimientos de oferta transparentes.

4. Regalos y entretenimiento

Ninguna persona asociada con TI o con cualquiera de sus Capítulos Nacionales aceptará ningún regalo, entretenimiento, préstamo o cualquier cosa de valor de ninguna organización o individuo si pudiera razonablemente interpretarse o percibirse que el regalo es motivado por un deseo de influenciar a TI.

5. Cómo tratar con un posible conflicto de intereses

a. Los potenciales conflictos de intereses deberán ser identificados y declarados por la persona que se halle en el potencial conflicto, o reportados por otros miembros del movimiento, tan pronto como se percaten de tal conflicto de intereses potencial. Si los problemas son identificados antes de que se hagan compromisos o de que ocurran acciones cuestionables, se pueden evitar situaciones vergonzosas y se pueden explorar alternativas.

b. Tal revelación o reporte debería hacerse al Presidente de TI del respectivo Capítulo Nacional o a algún otro alto funcionario o Director.

c. La evaluación de un potencial conflicto de intereses debe hacerse por el Directorio Internacional de TI o por individuos no involucrados, tales como el Comité de Ética del Directorio de TI o por cualquier órgano de ética de cualquiera de los Capítulos Nacionales. Tal evaluación podrá determinar la ausencia de un conflicto de intereses, o podría llevar a la conclusión de que (i) la persona respectiva deberá no seguir adelante con la actividad evaluada o que (ii) la persona debería

recusarse de participar en la toma de decisiones de TI o de cualquiera de sus Capítulos Nacionales referente a la materia en conflicto.

d. Los presidentes de TI y de sus Capítulos Nacionales, respectivamente, son responsables de asegurar de que todas las personas asociadas con las actividades de TI o de cualquiera de sus Capítulos Nacionales sean informados de la política y los procedimientos relativos a los conflictos de intereses. Además, esta política y sus procedimientos deberán estar disponibles a la membresía general a través de su publicación, por ejemplo, en el sitio web o en un boletín de noticias.

6. Revelación de Pagos a miembros del Directorio del Capítulo Nacional o del Directorio Internacional de TI

Cuando un Capítulo Nacional de TI o el Secretariado de TI efectúe pagos –excluyendo expensas y gastos aprobados para negocios del Directorio- a un miembro de la Junta Internacional de TI, a un miembro del Capítulo Nacional en cuestión, o a un socio o miembro del personal de cualquier otro Capítulo Nacional- esta circunstancia debería ser completamente declarada en la Declaración Financiera y en el Reporte Anual del capítulo en cuestión o del Secretariado de TI. Tal reporte también debería describir los procedimientos de obtención y oferta seguidos que culminaron en dicho pago.

7. Comité de Ética del Directorio de TI

El Directorio Internacional de TI ha establecido un Comité de Ética con el propósito de proveer asesoría en asuntos éticos a cualquier persona asociada con el movimiento. Los Términos de Referencia y detalles de contacto el Comité de Ética del Directorio pueden ser obtenidos a través del Secretariado de TI o en la Internet.

8. Alcance de esta política

Esta política establece estándares mínimos. Los Códigos de Conducta Individuales y las políticas de conflicto de intereses desarrolladas por los Capítulos Nacionales o por el Secretariado de TI deberían seguir la línea de esta política.

Aprobada por el Directorio el 28 de octubre de 2004

Por mandato de la Asamblea Anual de Miembros del 10 de octubre de 2004

ANEXO III:

DECLARACIÓN DE INTERESES DE LOS DIRECTORES

1. Cada uno de los miembros del Directorio declarará en este documento, el que será incorporado en un Registro, cualquier interés que pueda generar un conflicto de intereses o que pudiera razonablemente ser percibido como tal. Estos intereses incluirán, entre otros,
 - a. Cualquier asociación remunerada (empleo o función directiva) con empresas públicas o privadas u otra organización, incluyendo relaciones de largo plazo o frecuentes, pero excluyendo consultorías que se practiquen en una sola oportunidad y que sean de corto plazo.
 - b. Cualquier asociación no remunerada con cualquier empresa pública o privada o con otra organización
 - c. Propiedad significativa (mayor al 5%) o posición de control en cualquier empresa u organización
 - d. La lista de todas las empresas, organizaciones, entidades en que el Director tenga más del 5% del total de sus bienes
 - e. Cualquier función pública
2. Los intereses de los Directores incluirán los intereses de las personas con quienes mantengan una relación personal cercana, esto es, su cónyuge, pareja, hijos, padres, hermanos u otros miembros de su familia o de su entorno más próximo.
3. Esta declaración será incorporada en un Registro, el que permanecerá abierto al público. En caso de que existan razones de seguridad personal u otras razones similares que impidan la publicidad total de la declaración, ésta podrá ser entregada, en todo o parte, al Director Ejecutivo, quien la conservará y mantendrá confidencialmente.
4. Esta declaración de intereses deberá ser completada por cada Director dentro de las seis semanas siguientes a haber asumido el cargo, y será actualizada periódicamente a medida que ocurran cambios que así lo exijan.
5. Cualquier Director podrá solicitar asistencia al Tribunal de Honor en caso de duda sobre si un determinado interés debe o no ser declarado.