



SISTEMA GESTIÓN DE INTEGRIDAD Y ETICA ORGANIZACIONAL SGIEO			
Doc. MGCPE002	Rev.0	2025.08.01	

7.5. POLÍTICA DE CARGOS DE CONFIANZA Y EXPOSICIÓN

El CCS deberá establecer herramientas que permitan al Representante Legal y Junta directiva, gestionar de manera adecuada y consistente el recurso humano, particularmente aquel que por la naturaleza de su cargo está expuesto a situaciones de riesgo o vulnerabilidad, desde la óptica de control y preservación de los activos de El CCS.

Teniendo lo anterior como referencia, se definen las siguientes normas:

- a. El Representante Legal deberá realizar un ejercicio de revisión de cada uno de los cargos del CCS, para determinar si los mismos deben ser incluidos en el listado de “Cargos de Confianza y Exposición” del CCS. Los criterios para considerar en la evaluación de los cargos son:
 - i. Cargos que manejen o tengan acceso a activos, bienes o patrimonio del CCS, por ejemplo, dinero, títulos valores o inventario de producto.
 - ii. Cargos en los que se interactúe con miembros o proveedores, y a través de los cuales se pudiesen tomar acciones que vayan en contra de los intereses del CCS
 - iii. Cargos a través de los cuales se tomen decisiones o ejecute proyectos o presupuestos elevados.
 - iv. Cargos que tengan mayor exposición o vulnerabilidad a recibir ofrecimientos por parte de terceros, para influir en decisiones que vayan en detrimento del CCS
 - v. Cargos que manejen información confidencial y sujeta a reserva, tales como, pero sin limitarse a proyectos, anteproyectos, informes, estudios, reportes, etc.
- b. Si bien no hay un número o porcentaje máximo de cargos que deben hacer parte de la lista de “Cargos de Confianza y Exposición”, el Representante Legal deberá aplicar un criterio de razonabilidad para limitarse a los cargos de mayor exposición o vulnerabilidad. Esto es de importancia para que el manejo administrativo y aplicación de esta política sean efectivos.
- c. Con el ánimo de mantener un ambiente de negocios sano al interior del CCS, y a su vez cuidar y proteger adecuadamente a todos los trabajadores de prácticas que se desvíen de esta Política, el Representante Legal deberá implementar mecanismos de control y gestión preventiva enfocados al grupo de trabajadores cuyos cargos hacen parte de la lista de “Cargos de Confianza y Exposición”, siguiendo los siguientes lineamientos:
 - i. Validaciones complementarias a las que se llevan en el proceso de selección y contratación. (Estudio de seguridad, poligrafía y similares)
 - ii. Como parte del proceso integral de evaluación de resultados, competencias y habilidades de las personas que ocupan posiciones de “Confianza y Exposición”, el Representante Legal, en conjunto con el área de Recursos Humanos, deberán identificar dichos cargos de riesgo. Se debe procurar al máximo que la persona que ocupe un “Cargo de Confianza y Exposición” esté debidamente preparada para las responsabilidades que dicho rol exija, a través de evaluaciones

SISTEMA GESTIÓN DE INTEGRIDAD Y ETICA ORGANIZACIONAL SGIEO			
Doc. MGCPE002	Rev.0	2025.08.01	

periódicas bajo estándares de control, retroalimentación y crecimiento en el cargo.

- d. Una vez definida la lista de “Cargos de Confianza y Exposición”, el Representante Legal deberá informar de manera clara y precisa a todos los empleados que ocupen dichos cargos, dando espacio para aclarar inquietudes e implicaciones. Seguidamente, deberá realizar los ajustes necesarios en los contratos de trabajo para una aceptación formal de las partes.