



Forestal "CABO-PASADO" S.A.



Política de conflicto de interés

ÍNDICE

01

Finalidad

pag. 01

02

Alcance

pag. 02

03

Responsabilidades

pag. 02

04

Descripción

pag. 02

05

**Reporte de potenciales
conflictos de interés**

pag. 05

01 Finalidad:

Definir los lineamientos a seguir con el fin de prevenir, gestionar y/o divulgar los posibles conflictos de intereses que pudieran presentarse en el desempeño de las actividades de los colaboradores de las empresas del Grupo La Fabril.



02 Alcance:

Esta política aplica para todos los colaboradores del Grupo La Fabril y son de acatamiento obligatorio.

03 Responsabilidades:

Los líderes de Talento Humano son responsables de la implementación efectiva de la presente política. Las excepciones en alguno de los puntos de la presente política deberán ser autorizadas por la Gerencia General y por el líder de Talento Humano para los casos de los colaboradores o, la del Comité Ejecutivo para los casos de los miembros del Directorio.

04 Descripción:

Considerando que las decisiones de negocio de nuestros colaboradores y miembros del Directorio no deben estar influenciadas por situaciones o por intereses personales, familiares, financieros o de cualquier otro tipo; todo colaborador y miembro del Directorio deberá tener presente lo siguiente:

04.1 Conflicto de Interés

Constituye conflicto de interés cualquier actividad o situación en que los colaboradores tengan intereses personales, que pudieran influir en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones; en la ejecución de sus labores o en la toma de decisiones.

Debiendo abstenerse de participar en algún tipo de conflicto de interés.

Ante una situación de potencial conflicto de interés, sean que se originen del mismo colaborador o indirectamente a través de su cónyuge, familiar o persona con la que tenga relación de socio o de cualquier interés personal, el colaborador está en la obligación de reportar el potencial conflicto.

Pueden ser considerados conflictos de intereses los siguientes casos:

- Obtener provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal, directa o indirectamente, que surjan o se presenten como consecuencia de la actividad laboral en el Grupo La Fabril.
- Aprovechar la posición, cargo o rol en el Grupo La Fabril para utilizarlo en beneficios personales o de terceros.
- Usar los activos, así como la información confidencial o privilegiada del Grupo La Fabril para beneficio personal o de terceros.
- Competir directa o indirectamente con el Grupo La Fabril.
- Ser proveedores directa o indirectamente de empresas que mantengan algún tipo de relación de negocios con el Grupo La Fabril.
- Influir en terceros o ser influenciado por terceros en perjuicio de los intereses del Grupo La Fabril.
- Aceptar obsequios que no sean simbólicos y pudieran generar la apariencia de buscar influenciar en la relación comercial.
- Influir las decisiones laborales o contractuales respecto a un familiar por consanguinidad o afinidad.

04.2 Parentesco

Queda restringida la incorporación de **familiares consanguíneos** de los colaboradores hasta una relación de **tercer grado**. Por este motivo, quedan excluidos de los procesos de selección los padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tíos y sobrinos de colaboradores que actualmente se encuentran laborando en el Grupo La Fabril.

Queda también restringida la incorporación de **familia política (afinidad)** de los colaboradores hasta una relación de **segundo grado**. Por este motivo quedan excluidos de los procesos de selección los cónyuges o convivientes, así como sus padres, hijos y hermanos.

04.3 Matrimonio o Unión de hecho entre colaboradores

En el caso en el que dos colaboradores decidan contraer matrimonio o iniciar una unión de hecho, las gerencias implicadas en coordinación con el responsable de Talento Humano de la empresa solicitarán la salida de uno de ellos. Queda a consideración de la Gerencia General o niveles superiores la posibilidad de cambio a uno de los dos trabajadores a un área diferente sin cambiar sus condiciones laborales vigentes, siempre y cuando se cumplan algunas condiciones que, a manera de ejemplo, serían:

- Por el alcance de las responsabilidades de uno de los puestos involucrados, el vínculo matrimonial o de unión de hecho no

puede generar conflicto de intereses.

- Los dos colaboradores no laboren en la misma área ni exista relación de autoridad.

En el punto 5 de esta política señalamos cómo reportar situaciones de conflicto de intereses, como aquellas vinculadas al matrimonio/unión de hecho entre colaboradores.

Los colaboradores deben reportar al Departamento de Talento Humano de su empresa, o nivel superior, las siguientes relaciones personales que podrían generar potenciales conflictos de intereses:

- Que trabaja para el Grupo La Fabril un miembro de su familia, consanguíneo o político.
- Que mantiene o mantuvo una relación personal con otro colaborador del Grupo La Fabril que labora en su misma área o departamento.
- Que mantiene o mantuvo una relación personal con otro colaborador, con un proveedor de bienes o servicios, con algún distribuidor, que pudiera generar un conflicto de interés real o aparente.
- Tiene o tuvo una relación personal con otro colaborador del Grupo la Fabril, y uno de ellos puede influenciar respecto a la remuneración o promoción del otro.



Para comprender los grados de consanguinidad y **afinidad**, revisar el siguiente diagrama:

Consanguinidad y **Afinidad**

0° GRADOS



Títular / **Cónyuge**

1° GRADOS



Padres / **Suegros**
Hijos / **Yerno-Nuera**

2° GRADOS



Abuelos / hermanos
Cuñados / Nietos

3° GRADOS



Bisabuelos / tíos
Sobrinos / Biznietos

04.4 Inversiones

Ningún colaborador, miembro del Directorio o su cónyuge debe tener inversiones en una empresa de la competencia o con la cual el Grupo La Fabril posea una relación de negocios, a través de participación accionaria que le permita tener poder de dirección sobre la misma.

04.5 Operaciones con terceros

Los colaboradores a los que les corresponda recomendar o aprobar en instancia intermedia o final una adquisición o venta de bienes, una contratación o prestación de servicios, un otorgamiento de crédito y/o descuentos especiales a clientes, o cualquier tipo de transacción con clientes, proveedores o competidores, tiene prohibido tomar decisiones o realizar dichas transacciones con la intención de generar algún beneficio personal, directo o indirecto, en reemplazo de lo que es mejor para el Grupo La Fabril.

Por ello, deberá cumplir con la siguiente disposición:

Si entre el colaborador de la empresa y la contraparte tercera, existiera alguna persona con vinculación conyugal (esposa o esposo) o de unión de hecho y/o de parentesco en primer, segundo o tercer grado de consanguinidad o primer y segundo grado de afinidad, o se tenga intereses propietarios de cierta significancia en el negocio tercero y/o capacidad de decisión en el mismo, se deberá informar a la jefatura inmediata y el colaborador se inhibirá de tomar alguna decisión.

04.6 Dedicación exclusiva

Las empresas exigen que sus colaboradores dediquen su tiempo y esfuerzo, comprometiéndose con el cumplimiento de sus funciones. En tal sentido, no se podrán desempeñar actividades que interfieran o entren en conflicto, directa o indirectamente, con las actividades del Grupo La Fabril, **por lo que queda prohibido llevar a cabo cualquier tipo de actividad o negocio personal en la medida que:**

- Se realice dentro del horario de trabajo.
- Afecte los intereses de la compañía.
- Interfiera con su rendimiento o el desarrollo de sus funciones.
- Se realice empleando los recursos de la empresa.
- Se realice en las instalaciones de la compañía.

La enseñanza o el dictado de conferencias está permitido siempre que se informe al jefe inmediato, el mismo que deberá aprobar la información de la compañía que pudiera ser expuesta.

Si durante la permanencia en la empresa se llegaron a detectar situaciones que contravengan esta política y/o que pudieran generar conflicto, se deberá comunicar al jefe/gerente inmediato quien se comunicará con la gerencia de Talento Humano a fin de encontrar la mejor solución.

05

Reporte de potenciales conflictos de interés:

Todo colaborador debe presentar, al momento de su contratación, su **“Declaración de Conflictos de Intereses”** con el fin de poner en conocimiento de la gerencia de Talento Humano y del Comité de Ética su situación de cumplimiento con la presente política.

La actualización de este reporte deberá ser como mínimo anual y obligatoriamente, cada vez que cambie las condiciones.

Si durante el curso de la relación laboral el colaborador se encuentra en una situación de potencial conflicto de interés o que pudiera percibirse como tal, deberá informarlo a su jefe directo, quien a su vez informará al Gerente del área y elevará su consulta al Comité de Ética, según corresponda.

