

## ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Existe un conflicto de interés, ya sea real, potencial o aparente, cuando uno o más intereses personales de nuestros directores, ejecutivos, profesionales y trabajadores, podrían afectar los intereses del Grupo CAP, de forma tal que la existencia de dicho conflicto podría incentivar al trabajador a privilegiar su interés personal, o el de terceros relacionados con él, por sobre el interés del Grupo CAP, al momento de tomar una decisión que le corresponda en función de su cargo.

## ¿QUÉ TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS EXISTEN?



**Conflicto de Interés Real:** se produce cuando un trabajador del Grupo CAP tiene un interés particular respecto de un negocio de la empresa en el que deba participar, en función de su cargo.



**Conflicto de Interés Potencial:** se produce cuando un trabajador del Grupo CAP tiene un interés particular que eventualmente podría influir a la hora de hacer un juicio profesional desde la posición o cargo que ocupa.



**Conflicto de Interés aparente:** se genera cuando, si bien el trabajador del Grupo CAP no tiene un conflicto de interés -ni real ni potencial-, hay apariencia de que éste existe, por lo que un tercero podría llegar a concluir que hay un conflicto.

## ¿POR QUÉ DEBEMOS GESTIONAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS?

Debemos ser capaces de demostrar SIEMPRE que todas nuestras decisiones fueron, son y serán realizadas considerando los mejores intereses del Grupo CAP. Además, gestionar los Conflictos de Interés permite entre otros:

1. *Fomentar la meritocracia en nuestro lugar de trabajo, donde los empleados y colaboradores son reconocidos por mérito y no por algún privilegio, amiguismo, favoritismo o "pituto" o "barra".*
2. *Proteger a nuestros empleados y colaboradores respecto de conflictos de interés que se puedan manifestar, por ejemplo, producto de relaciones de parentesco o de asociación con terceros relacionados a la Compañía.*
3. *Prevenir conductas desalineadas con nuestro Código de Integridad, en particular, aquellas que puedan surgir producto de la relación que mantengan trabajadores del Grupo CAP con funcionarios públicos que puedan tomar decisiones que afecten, de manera favorable o adversa, al Grupo.*
4. *Mitigar el riesgo de eventuales infracciones a la Libre Competencia, que se pueden producir al seleccionar a contratistas o proveedores de servicios en procesos de licitación basados en mérito y no en favores.*
5. *Evitar riesgos de fraude en el Grupo CAP que puedan tener serias consecuencias tanto para la Compañía como para sus empleados y/o colaboradores.*

## ¿QUÉ ACTOS PERMITEN PRESUMIR QUE HAY UN CONFLICTO DE INTERÉS NO DECLARADO?

A continuación, se describen algunas situaciones comunes que hacen presumir la existencia de un conflicto de intereses:

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>A.</b> Influenciar los resultados de un proceso de licitación.</p>  | <p><b>E.</b> Poseer inversiones directas o indirectas en empresas con las cuales alguna de las empresas del Grupo CAP podría hacer negocios.</p>                             |
| <p><b>B.</b> Decisiones sobre contratación, como concesiones o renovaciones o influencia sobre sus condiciones.</p>   | <p><b>F.</b> Recibir algo de valor, como regalos y/o entretenciones de terceros como proveedores o socios comerciales que tengan o quieran hacer negocios con Grupo CAP.</p> |
| <p><b>C.</b> Un familiar o un amigo revisa el trabajo o gestiona los pagos aprobados por alguien independiente en determinadas situaciones financieras o contables.</p> | <p><b>G.</b> Entregar algo de valor, como regalos y/o entretenciones a terceros como proveedores o socios comerciales que tengan o quieran hacer negocios con Grupo CAP.</p> |
| <p><b>D.</b> Tener un cargo directivo o afiliación externa fuera del Grupo CAP.</p>   |  |

**¿CUÁLES SON ALGUNAS SEÑALES SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS?**

- Repetidas contrataciones de proveedores o contratistas en particular. No existe alternancia en los servicios.
- Promociones (internas o externas) sin razón aparente a empleados y/o colaboradores.
- Relaciones personales, cercanas o de negocios con funcionarios públicos, proveedores, contratistas, clientes u otros en una posición de ventaja en cuanto a decisiones que puedan afectar a Grupo CAP.
- Decidir hacer una donación a una organización no gubernamental en la que uno de sus directores, es pariente de un empleado de Grupo CAP.
- Contratar el servicio a una empresa proveedora que resulte ser de propiedad de un familiar de un empleado o colaborador del Grupo CAP.
- Aceptar algo de valor de una contraparte a la que está evaluando para que pueda realizar ofertas o licitaciones con alguna de las empresas del Grupo CAP.
- Buscar beneficios personales de cualquier oportunidad de negocios en la cual alguna de las empresas del Grupo CAP pueda tener un interés, como solicitar descuentos, recibir regalos, o aceptar algo de valor de una contraparte a la cual se está evaluando.

**¿SE GESTIONAN TAMBIÉN LOS CONFLICTOS APARENTES ADEMÁS DE LOS REALES Y POTENCIALES?**

Sí, SIEMPRE, ya que no queremos ver perjudicada nuestra imagen como empresa ética y transparente por la percepción de un conflicto.

**¿CÓMO GESTIONO UN CONFLICTO DE INTERÉS?**

Ud. debe declarar anualmente cualquier conflicto de interés o relación que es, pueda parecer o crear la apariencia de un conflicto de interés. Además, los posibles conflictos que puedan posteriormente aparecer deben informarse a su supervisor o al gerente de área, quien podrá establecer un plan de acción si aplica o bien, contactar al área de Compliance.

**RECUERDE****Es su responsabilidad:**

- Revelar los conflictos de interés para que puedan gestionarse.
- Comunicar a través del Sistema de Registros de Compliance esta situación a su superior directo, quien será responsable de asignar un plan de acción y escalar a Compliance cuando corresponda, en virtud del conflicto declarado.
- Abstenerse de cualquier toma de decisión en la que usted pueda tener un conflicto de interés, si no existe una declaración y plan de acción documentado.
- Tomar siempre las decisiones de negocio en interés de la Compañía y actuar en forma independiente.

Cada supervisor de área será responsable de gestionar las declaraciones de su equipo que reciba a través del "Sistema de Registros de Compliance" disponiendo planes de acción en caso de ser necesario.

Frente a cualquier duda o consulta respecto a estas actividades, se deberá acudir al Oficial de Cumplimiento, quien podrá revisar la situación de conflicto en cuestión.

**Información a monitorear por áreas independientes:**

Las áreas de Compliance y/o Auditoría Interna podrán en cualquier minuto establecer monitoreo y/o revisiones al "Registro de Conflictos de Interés" por área señalado anteriormente.