

# POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

GRUPO CAMPOS DE CHILE

#### DATOS DEL DOCUMENTO

<b>Código</b>	PCI	<b>Revisión</b>	00	<b>Versión</b>	01
<b>Nombre</b>	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS				
<b>Estado</b>	[Estado]				
<b>Descripción</b>	[Comentarios]				

#### HISTORIAL DE VERSIONES

<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Responsable</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
	01	LVC	ELABORACIÓN

**CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO</b> .....	3
<b>3. ALCANCE</b> .....	3
<b>4. TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b> .....	3
<b>5. OBLIGACIONES</b> .....	3
<b>6. PROHIBICIONES Y SANCIONES</b> .....	4
<b>7. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b> .....	4
<b>8. RESPONSABILIDADES</b> .....	5
<b>9. DENUNCIAS</b> .....	6



## **1. INTRODUCCIÓN**

Constructora Campos de Chile SPA, y sus sociedades relacionadas (en adelante e indistintamente “Grupo Campos”) mantiene un fuerte compromiso con un actuar ético y responsable que asegure y promueva altos estándares de, transparencia y cumplimiento de la normativa legal vigente. A partir de ello se desarrolla la presente política de Conflicto de interés, considerando las mejores prácticas existentes para la prevención, reacción y sanción de los actos de corrupción, delitos de cohecho a funcionario público, corrupción entre particulares, negociación incompatible y demás delitos asociados a la Ley 20.393.

## **2. OBJETIVO**

Promover la integridad y probidad en las actividades y decisiones de los trabajadores(as) de Grupo Campos y personas vinculadas a dichas actividades; establecer las directrices y normativa para el desarrollo de un ambiente de control que permita reducir los riesgos de corrupción y en general de todo tipo de defraudaciones; la facilitación de un sistema de control y monitoreo idóneo para la eficiente y oportuna detección y prevención de estos ilícitos; la asignación de responsabilidades para el desarrollo de los controles preventivos; y la determinación de sanciones, de conformidad con la normativa aplicable.

## **3. ALCANCE**

La presente política aplica a todo director, gerente, trabajador(a) y, en general, a tercero vinculado que participe en las actividades de Grupo Campos, incluyendo a socios estratégicos, agentes o representantes, proveedores y contratistas, en las actividades de Grupo Campos con particulares y ante funcionarios públicos.

## **4. TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Se distinguen tres tipos de conflictos de interés: Conflicto de interés real, potencial y aparente.

- ✓ **Real:** Se da cuando existe un interés particular de la persona sobre un determinado juicio o discernimiento profesional, y está en una situación en la cual tiene la obligación de proporcionar este juicio. Por ello, debemos considerar los conflictos de interés reales como riesgos actuales.
- ✓ **Potencial:** Se produce si la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de emitir un juicio profesional desde la posición o el cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la cual deba ofrecer dicho discernimiento.
- ✓ **Aparente:** Cuando la persona no tiene un conflicto de interés (ni real, ni potencial), pero alguien podría llegar a la conclusión, de forma razonable, de que sí lo tiene. Sabemos que el conflicto de interés es aparente cuando se resuelve simplemente ofreciendo toda la información necesaria para demostrar que no existe conflicto de interés alguno, ni real ni potencial.

## **5. OBLIGACIONES**

Todo administrador(a), gerente, trabajador(a) o tercero vinculado a Grupo Campos será responsable de:

- Tomar conocimiento de esta política y de la normativa vigente, incluyendo la contenida en la Ley 20.393, debiendo actuar conforme a sus normas en el desempeño de sus funciones.

- Actuar siempre con profesionalismo, probidad, eficiencia, y lealtad con Grupo Campos, anteponiendo los intereses corporativos a los intereses personales en todas aquellas actividades y operaciones que realice, intervenga o tome conocimiento, especialmente si comprometen en cualquier forma recursos humanos y materiales de Grupo Campos.
- Denunciar oportunamente, en forma fidedigna, completa y veraz a su jefatura inmediata, Gerente de área, Gerente General o al Encargado(a) de Cumplimiento, ya sea de forma directa, correo electrónico o haciendo uso del Canal de Denuncias de Grupo Campos, disponible en nuestra página web, acerca de cualquier acto sospechoso o que pueda resultar constitutivo de fraude que llegue a su conocimiento.

## **6. PROHIBICIONES Y SANCIONES**

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio o actuar de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

En esta materia, existe conflicto cuando los intereses de una persona entran en conflicto con los intereses o beneficios de Grupo Campos o interfieren de alguna manera en el desempeño de sus deberes.

Todos los Empleados deben abstenerse de aprovechar su cargo en Grupo Campos, o la información, privilegios o influencia que dicho cargo pueda ofrecer, cuando tal aprovechamiento sea motivado por, o parezca ser motivado por, provecho privado o ventaja para el Empleado u otras personas, instituciones o sociedades con las cuales tiene relaciones familiares, profesionales, comerciales o financieras.

Por consiguiente, ningún Empleado debe tener interés, actual o potencial, sea financiero o de otra índole, directo o indirecto, ni participará en ningún negocio u operación o actividad profesional, ni asumirá ninguna obligación de ninguna naturaleza, que entre en conflicto con el desempeño correcto, ético y libre de sus deberes y responsabilidades en Grupo Campos o que genere un riesgo u obligación para esta última.

Los trabajadores(as) de Grupo Campos tienen la responsabilidad de informar al Encargado(a) de Cumplimiento de toda operación o relación que podría razonablemente esperarse que diera lugar a un conflicto de interés. Asimismo, todo proveedor de bienes o servicios, y en general todo tercero relacionado a Grupo Campos debe declarar sus vínculos que puedan alterar la debida imparcialidad o constituir algún tipo de beneficio indebido.

En relación a los vínculos familiares inmediatos del Empleado, en toda la línea directa por consanguinidad o afinidad, o línea colateral hasta el cuarto grado inclusive, que se definen como cónyuge, pareja, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, primos, sobrinos, tíos, cuñados, ya sea directa o indirectamente por algún organismo de gobierno, de certificación o del sector privado que tenga poder fiscalizador sobre algún programa ofrecido por Grupo Campos, este hecho debe ser informado por el trabajador (a) a su jefatura o al Encargado(a) de Cumplimiento.

## **7. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

El conflicto de interés en la adquisición de bienes o contratación de personas o de servicios aparece cuando existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre un trabajador(a) del Grupo

Campos que participa en la toma de la decisión y el proveedor o prestador de un servicio. Dicha relación eventualmente afecta la imparcialidad en la toma de decisiones, lo cual potencia la posibilidad de perjudicar los intereses de Grupo Campos o de concretar negocios en un ambiente justo para todos los intervinientes.

Un conflicto de interés no necesariamente vulnera el Código de Ética, siempre y cuando se notifique oportunamente y se cuente con la aprobación previa del Gerente General o del Encargado(a) de Cumplimiento.

Los trabajadores(as) deben:

- Declarar oportunamente, ante el jefe inmediato o el Gerente del área, o bien solicitarles orientación, sobre la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real, potencial o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier especie con Grupo Campos.
- Informar a la jefatura inmediata o al Encargado(a) de Cumplimiento, si saben de familiares en proceso de selección para ingresar a Grupo Campos o a sus entidades relacionadas.
- No promover ni favorecer postulaciones de familiares directos a Grupo Campos.

## **8. RESPONSABILIDADES**

### **A. Gerencia General**

La responsabilidad en la prevención y detección de casos de Conflicto de interés recae en los gerentes de área, debiendo realizar las siguientes actividades:

- Identificación de riesgos de Conflictos de interés, real o potencial, irregularidades e ilícitos a los que están expuestas las operaciones y procesos que caen en el ámbito de su responsabilidad.
- Desarrollar e implementar controles efectivos para prevenir, detectar y mitigar irregularidades e ilícitos.
- Velar por el cumplimiento de dichos controles y de su monitoreo a través de indicadores y otras fuentes de información.

### **B. Encargado(a) de Cumplimiento**

- Establecer el marco y metodología de la gestión integral de riesgos, incluyendo la definición de los niveles aceptables o tolerables de los riesgos, y apoyar a las distintas áreas de Grupo Campos.
- Colaborar y participar en la elaboración de la matriz de riesgo. En caso de que, en alguna actividad de Grupo Campos, el nivel de exposición a riesgos supere los niveles de tolerancia aceptables, se informará a la Gerencia General y se paralizará la fuente de riesgos, protegiendo adecuadamente al personal involucrado.
- Velar porque las matrices de riesgo se mantengan actualizadas por los responsables de los procesos expuestos a riesgos.
- Velar porque las observaciones emitidas por auditorías respecto a la efectividad de los controles establecidos sean adoptadas por los responsables de los procesos o actividades expuestos a riesgos.

- Supervigilar, controlar e informar acerca del fiel cumplimiento de las actividades necesarias para la oportuna y efectiva mitigación de riesgos.
- Conducir las investigaciones por corrupción o cualquier tipo de fraude, y mantener la debida capacidad investigativa dentro de la organización.
- Reportar los casos o denuncias por conflicto de interés al Comité de Ética.

### **C. Comité de Ética**

Deberá mantener la información, seguimiento y control de las distintas denuncias, investigaciones y resultados de revisiones por parte de las distintas áreas de Grupo Campos. El Comité deberá determinar la pertinencia de dichas investigaciones, conocer los antecedentes recopilados y recomendar a la administración la aplicación de sanciones disciplinarias pertinentes y, eventualmente, cuando corresponda, interponer denuncias o querellas ante la justicia.

## **9. DENUNCIAS**

Grupo Campos ha implementado un “Canal de Denuncia” que ha puesto a disposición de todos los trabajadores(as), asesores(as), contratistas, proveedores y terceros relacionados, para que denuncien hechos o conductas relacionadas con corrupción o fraudes, de la que haya tomado conocimiento, de manera directa o indirecta, así como también con aquellas que puedan ser calificadas como delitos, ya sea por el Código Penal de Chile, por la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, o por cualquier otra norma jurídica vigente aplicable en Chile y en especial a Grupo Campos, que sancione este tipo de ilícitos, defraudaciones o toda conducta que constituya delito o que infrinja los valores y principios establecidos en el Código de Ética de Grupo Campos.

Toda denuncia se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad, incluyendo los hechos denunciados, la realización y contenido de la investigación, la identidad del denunciado y las medidas disciplinarias recomendadas, si las hubiere. Conocerán de la denuncia solamente las personas que intervienen en la investigación, el Comité de Ética y quien tenga que tomar decisiones al respecto. Asimismo, se garantizará a todo denunciante que de buena fe realice una denuncia, que no será afectado ni sujeto a ningún acto de represalia por este hecho y que su identidad también se mantendrá confidencial, si así lo solicitare.