

(Zèbrands)	POLÍTICA CONFLICTO DE INTERESES	CLAVE
		VER.REV 1.0
	RECURSOS HUMANOS-LEGAL	PROX. REV. junio 2025

Objetivo

El objetivo de esta política es establecer pautas y procedimientos para identificar, prevenir y manejar conflictos de intereses, derivados de la actividad o participación de los trabajadores de Zebrands, que puedan impactar negativamente en la reputación, finanzas o compromisos de la empresa.

La empresa reconoce la importancia de mantener la integridad, transparencia y equidad en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

Alcance

Esta política es aplicable a:

- Todos los trabajadores de Zebrands, sin importar su antigüedad, puesto ni ubicación.
- Contratistas y dependientes laborales de estos.

Definiciones

- Conflicto de Intereses: cualquier situación y/o actividad en la cual los intereses personales o financieros de un trabajador o cualquier persona relacionada con la empresa puedan influir, o ser percibidos como que influyen, en el ejercicio imparcial de sus responsabilidades laborales o en las decisiones que tome en nombre de la empresa.
- Conflicto de interés potencial: se presenta cuando no existe conflicto de intereses en el momento en que se desarrolla la actividad, sin embargo en un futuro, por ciertas circunstancias, puede suscitarse un conflicto de interés real.

- iii. Conflicto de interés real: se presenta cuando un interés personal o financiero influye de forma parcial o total en las actividades o decisiones que desempeña un trabajador en virtud de su puesto.

Identificación de Conflictos de Intereses

Los trabajadores de Zebrands se comprometen a evitar que sus intereses personales interfieran en el juicio, objetividad y lealtad de su desempeño laboral para obtener un beneficio personal, en cualquier ámbito.

Razón por la cual, todos los trabajadores tienen la responsabilidad de identificar y divulgar cualquier conflicto de intereses potencial o real. Los conflictos de intereses pueden surgir en diversas situaciones, incluyendo, pero no limitado a:

- i. Actos o gestiones de nuestros colaboradores que se realicen al interior de cualquier centro de trabajo de Zebrands con la finalidad de obtener un beneficio indebido, o que produzcan un perjuicio para la empresa.
 - Aceptar regalos que no cumplan con la Política Antisobornos de la empresa.
 - Tener un interés económico directo o indirecto, o una relación financiera o comercial con cualquier empresa proveedora, cliente o competidora de Zebrands que puedan influir en las decisiones de negocio.
 - Oportunidades personales que puedan beneficiarse de información privilegiada o recursos de la empresa.
 - Relaciones familiares o personales, sin notificarlo a sus superiores jerárquicos y a Recursos Humanos, que puedan afectar el trato equitativo con colegas, clientes, proveedores o competidores.
 - Recibir descuentos personales u otros beneficios de los proveedores, prestadores de servicios o clientes, que no estén disponibles para todos los trabajadores de Zebrands.
 - Participar en cualquier decisión de negocios de Zebrands, que favorezca intereses financieros personales o de personas cercanas al trabajador.
- ii. Actividades que realicen los trabajadores en el exterior de Zebrands.

- Prestar algún tipo de servicio o tener una relación laboral o de cualquier otro tipo con cualquier externo, que involucre intereses económicos o relaciones que puedan generar un posible conflicto de intereses, potencial o real, en Zebrands.
- Participar directa o indirectamente en un negocio cuya actividad sea similar a las desarrolladas por Zebrands.
- Intervenir o participar en procedimientos judiciales, administrativos o de cualquier naturaleza en contra de Zebrands mientras exista una relación laboral o de otra obligación que haga tal participación poco ética o ilegal.
- Utilizar, manipular, transmitir o vender información no pública o confidencial de Zebrands para beneficio personal o de terceros.
- Invertir en una oportunidad de negocios en la que Zebrands tenga interés sin informarlo por escrito a la empresa.
- Formar parte del Consejo de Administración u otro Órgano de Gobierno, de alguno de los competidores de Zebrands.

En el caso de que alguno de los trabajadores de la empresa deseen formar parte de los Consejos de Administración de organizaciones sin fines de lucro, educativas o cualquier otra sociedad o asociación, deberán comunicarlo por escrito a Recursos Humanos para la aprobación o lo que corresponda.

Denuncia y Registro

Los trabajadores deberán denunciar cualquier conflicto de intereses potencial o real a Recursos Humanos y/o Legal.

La denuncia, en la medida de lo posible, deben ser completas y precisas, proporcionando todos los detalles relevantes sobre la naturaleza del conflicto y su posible impacto en las operaciones de la empresa.

Cualquier denuncia será investigada a fondo por el Comité de Ética, por lo tanto, el denunciante o quejoso deberá abstenerse de realizar cualquier investigación por su cuenta.

Es importante destacar que no se tomarán represalias contra ninguna persona que haga una denuncia de buena fe. Además, se espera que el personal coopere

plenamente con cualquier investigación interna relacionada con violaciones a esta política.

La confidencialidad de las personas que realicen divulgaciones y/o denuncias se mantendrá en todo momento.

Evaluación y Manejo

Una vez denunciado un posible conflicto de intereses, la empresa, a través del Comité de Ética, evaluará la situación y tomará las medidas apropiadas para mitigar cualquier riesgo potencial. Estas medidas pueden incluir, entre otras:

- Implementación de salvaguardas adicionales para garantizar la imparcialidad en la toma de decisiones.
- En casos extremos, terminación de la relación laboral.

Capacitación y Concientización

La empresa proporcionará capacitación periódica a todos los trabajadores sobre la importancia de identificar y manejar los conflictos de intereses de manera ética y transparente. Además, se fomentará una cultura organizacional que promueva la integridad y la honestidad en todas las interacciones laborales.

Cumplimiento y Consecuencias

El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas disciplinarias, que pueden incluir advertencias, suspensiones o rescisiones de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, según la gravedad de la infracción.

La empresa se reserva el derecho de tomar acciones legales si se determina que un trabajador ha actuado de manera fraudulenta o deshonesto en relación con un conflicto de intereses.

Revisión y Actualización

Esta política será revisada regularmente para garantizar su efectividad y relevancia.

Los trabajadores serán notificados de cualquier cambio o actualización en la política y se les proporcionará la capacitación necesaria para cumplir con los nuevos requisitos.

¿Tienes alguna duda?

Con la finalidad de aclarar dudas al respecto de la presente política, por favor acércate a Recursos Humanos y/o Legal, quienes te brindarán la ayuda necesaria para la interpretación y aplicación de la misma.