

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

I. Introducción

Cuando existen conflictos de interés no reportados se destruye la confianza y se pueden dañar seriamente las relaciones al interior de Talana. Por lo anterior, la mejor manera de evitar que un conflicto de interés genere una situación negativa es comunicándose oportunamente. En Talana es esperable que todos sus miembros, trabajadores, ejecutivos y directores desempeñen sus responsabilidades con integridad y lealtad, actuando y tomando decisiones basados en el mejor interés de Talana y no en su interés personal.

II. Alcance

La presente Política tiene alcance general para todo Talana, es decir, se aplicará a todos los trabajadores, directores, proveedores, socios comerciales, inversionistas y otros terceros que legalmente corresponda.

III. Responsabilidad General

Tener un actual o potencial conflicto de interés no necesariamente constituye una vulneración a este Código o un delito. Sin embargo, no reportar oportunamente el actual o potencial conflicto de interés sí es una falta.

En términos generales, debemos informar todo interés económico, vínculo personal, o comercial con otros trabajadores, clientes, proveedores y/o competidores, como también empleos externos y cualquier otra actividad, asociación o vinculación con otras personas que puedan generar un conflicto de interés.

IV. Concepto de Conflicto de Interés

Los conflictos de interés surgen cuando nuestros intereses personales, interfieren o afectan, o tiene la apariencia de interferir o afectar, nuestro juicio, objetividad e independencia en las decisiones que tomamos en razón del cargo o las funciones que desempeñamos.

V. Tipos de conflictos de intereses.

Podemos distinguir los siguientes:

1. **Conflicto real.** Existe un inaceptable conflicto entre los intereses individuales o privados del trabajador o miembro de Talana y sus obligaciones.
2. **Conflicto aparente.** Existe un interés personal que no necesariamente influiría en nuestra decisión pero que podría dar lugar a que otras personas consideren que sí puede influir. Que el conflicto sea aparente no significa que no pueda ser grave ya que podría afectar nuestra reputación y la de Talana. 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.
3. **Conflicto potencial.** Ocurre cuando el trabajador o un miembro de Talana tiene un interés privado que puede convertirse en un conflicto de interés en el futuro.

VI. Situaciones más comunes

Las situaciones más comunes que pueden generar o hacer presumir la existencia de un conflicto de interés son las siguientes:

- **Relación de parentesco:** en estos casos nos referimos a relaciones de:
 - 1) consanguinidad (por vínculo sanguíneo directo),
 - 2) afinidad (por vínculo sanguíneo indirecto), o
 - 3) afectividad (pareja o amistad íntima).

Las relaciones de parentesco pueden ocurrir en relaciones al interior de Talana o con terceras. Estas relaciones no se encuentran prohibidas pero exigen la obligación de revelar y declarar para que Talana tome las medidas oportunas y adecuadas. Por ejemplo: se impedirán las relaciones de subordinación jerárquica entre parientes y se evitará que un trabajador de Talana adopte decisiones que puedan beneficiar directa o indirectamente a un pariente que administra a una empresa proveedora de la compañía.

- **Relación de Propiedad y Gestión:** se encuentra en una situación de conflicto de interés un miembro de Talana que tenga participación propietaria o de gestión, en forma directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione con Talana en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o bien, le preste servicios a dicho proveedor, contratista, cliente o competidor de Talana. Se entenderá que tiene participación en la gestión si el miembro de Talana es director, representante, administrador, gerente, ejecutivo o trabajador de la sociedad o empresa.
- **Otras causas:** Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en que un miembro de Talana estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones, se encuentra obligado a adoptar las medidas que se señalan en la presente Política.

VII. Ejemplos.

Los ejemplos más comunes de conflictos de interés son:

- Tomar decisiones parciales debido a relaciones personales.
- No revelar la relación con un postulante a un puesto de trabajo en Talana.
- Contratar a un pariente o amigo no cualificado para proporcionar servicios.
- No investigar las irregularidades de un compañero de trabajo, y en especial de alguien de nuestro equipo, porque son amigos o les tenemos afecto.
- Adquirir o mantener oportunidades comerciales para obtener una ganancia personal o en beneficio de familiares o amigos.
- Recibir dinero, bienes, servicios u otras formas de beneficios personales de proveedores u otros terceros que hagan, o propongan hacer, negocios con Talana.
- Hacer arreglos para trabajar para un proveedor o cliente, en una fecha futura, mientras Talana está haciendo negocios con ellos.
- Aprovechar la información confidencial de Talana para el beneficio propio.
- Tener lealtades que están en desacuerdo con la operación o misión de Talana, como trabajar para un competidor.
- Trabajar a tiempo parcial o completo en una empresa que vende un producto o servicio relacionado al giro de Talana.
- Iniciar, ser dueño o trabajar en una empresa que brinde servicios similares a los de Talana.
- Influenciar los resultados de una oferta o licitación.
- Compartir información confidencial sobre las actividades o planes de Talana.

- Tener una relación amorosa con tu jefatura o con un trabajador que dependa directamente de ti.

Todos estos ejemplos no implican necesariamente un delito o una falta, ya que si son comunicados a tiempo pueden ser debidamente gestionados.

Un trabajador podría ignorar que su comportamiento es un conflicto de interés. Sin embargo, inocente o no, es responsabilidad de la persona determinar si sus acciones están en desacuerdo con los intereses de la empresa, y si es así, divulgarlo completamente a este.

Ninguna persona jamás debería creer que puede solucionar un conflicto de interés solo.

VIII. Procedimiento

Para evitar involucrarnos en cualquier tipo de conflicto ético, debemos informarnos sobre los tipos de conflictos que existen. Si alguna vez no están seguros de si sus acciones califican como un conflicto, deben pedirle a alguien de su confianza o al Compliance Officer que les brinde una opinión objetiva.

No importa cuál sea la razón del conflicto, el verdadero desafío es enfrentarlo y alcanzar una solución amigable. Es importante resolver los conflictos a tiempo, ya que pueden conducir a una disminución de la productividad, fracaso del proyecto, aumento del estrés, mayor tasa de ausentismo de empleados, insatisfacción laboral entre los trabajadores.

Nada de lo que hagamos, de manera profesional o privada, debe entrar en conflicto con nuestras responsabilidades y obligaciones, comprometer la calidad del desempeño de nuestro trabajo o poner en riesgo nuestra capacidad para tomar decisiones comerciales imparciales en beneficio de Talana y sus trabajadores.

Por lo anterior, de modo general, debemos:

- Declarar los conflictos de interés. Siempre debemos declarar e informar cualquier conflicto de interés real, aparente o potencial. Además para transparentar, anticipadamente, posibles situaciones de conflictos de interés algunas personas, al momento de asumir sus funciones, tienen la obligación de hacer una declaración de bienes e intereses, incluyendo sus relaciones con sociedades y organizaciones. Esta declaración debe actualizarse periódicamente.
- Denunciar todos los conflictos de interés percibidos mediante el Canal de Integridad.
- Evitar los tratos comerciales y las relaciones personales que pueden causar un conflicto de interés o que otros podrían percibir como un conflicto de interés.
- Abstenernos de participar en cualquier proceso de toma de decisiones y supervisión, en el que tengamos un interés que influya, o que otros podrían creer que influye, en nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas.
- Solicitar obsequios, gestos de hospitalidad, ni opciones de entretenimiento de ningún tipo a ninguna persona con la que realizamos negocios, incluidos los proveedores, clientes, o funcionarios públicos. Rechazar toda oferta de viaje y alojamiento de partes externas.

IX. SANCIONES

El incumplimiento de lo señalado en la presente Política será considerado como una falta interna, y según la gravedad del incumplimiento, se tomarán las medidas correctivas y

preventivas necesarias, pudiendo estarse a la aplicación de sanciones descrita en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Talana.