
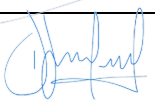
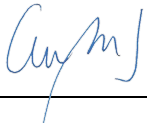




PTCMPD103
PROTOCOLO POLÍTICA GENERAL DE
MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Protocolo	: Política General de Manejo de Conflicto de Interés	
Área responsable	: Auditoría Interna	
Fecha elaboración	: 03 de Mayo de 2022	
Elaborado por	: Camila Brito, Encargado de Prevención de Delitos	Firma: 
Revisado por	: Daniel Sandoval, Gerente de Administración y Finanzas	Firma: 
	: César Barros, Gerente General	Firma: 
Aprobado por	: Directorio Paz Corp en sesión N°224 de fecha 03 de Mayo de 2022	
Modificado	: N/A	Firma:
Fecha de actualización	: N/A	
Nombre del archivo	: PTCMPD103 Protocolo Política General de Manejo de Conflicto de Interés	

INDICE		Nº
1.	OBJETIVO.....	3
2.	RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN Y ALCANCE.....	3
3.	DEFINICIONES.....	3
4.	DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO.....	3
	4.1. SITUACIONES QUE PODRÍAN CONFIGURAR UN CONFLICTO DE INTERÉS	4
	4.1.1. RELACIÓN DE PARENTESCO.....	4
	4.1.2. RELACIÓN DE PROPIEDAD.....	4
	4.1.3. RELACIÓN DE GESTIÓN.....	4
	4.1.4. RELACIÓN DE AFECTIVIDAD.....	4
	4.1.5. OTRAS CAUSAS.....	4
	4.2. PROCEDIMIENTO GENERAL DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	5
	4.3. PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS PARA DIRECTORES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES.....	5
5.	NORMATIVA APLICABLE.....	6
6.	MODIFICACIONES.....	6
7.	PROTOCOLOS ASOCIADOS.....	6
8.	PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS.....	6
9.	ANEXOS.....	6

1. OBJETIVO

El presente Protocolo de Manejo de Conflictos de Interés (el “Protocolo”) tiene como objetivo identificar y regular las principales situaciones que podrían originar un potencial conflicto de interés. El conflicto de interés puede ser directo o indirecto y está relacionado, principalmente, con asuntos relativos intereses familiares, personales o patrimoniales que pudiera tener cualquier colaborador o proveedor de Paz Corp S.A. (la “Sociedad”, “Empresa” o “Paz”) o sus filiales. En este sentido, el presente Protocolo tiene por objeto regular aquellas situaciones en que un integrante de Paz Corp S.A. -por su cargo, función o posición- pueda participar, decidir o influenciar asuntos de la Empresa en que tenga un interés personal comprometido, como también, establecer los lineamientos preventivos y procedimientos generales para el tratamiento y resolución de los conflictos de interés.

2. RESPONSABLES DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Responsabilidad de la aplicación: Una vez aprobada la presente política o una modificación a ésta por parte del Directorio de la Empresa a proposición del Comité de Directores, será responsabilidad del Gerente General asegurarse de que la política sea difundida a los colaboradores.

Alcance: El presente Protocolo tiene aplicación a todos los directores, ejecutivos, representantes, trabajadores y asesores de Paz Corp S.A. Cada uno de ellos deberá declarar inmediatamente cualquier situación que involucre un conflicto entre su interés personal y el de la Empresa, según se indica en este Protocolo.

3. DEFINICIONES

Colaboradores de Paz: todos los directores, ejecutivos, representantes, trabajadores y asesores de Paz Corp S.A.

Conflicto de Interés: cualquier situación, en que la independencia en el juicio de un Colaborador de Paz y la integridad de su decisión o actuar se vean comprometidos por un interés personal, familiar o patrimonial, que se contraponga al interés de Paz en términos tales que afecte o pueda afectar el ejercicio de sus funciones, decisiones y actuaciones de en la Sociedad.

Ejecutivos Principales: son aquellos Colaboradores de Paz informados a la Comisión para el Mercado Financiero como tales, conforme a la legislación vigente.

Encargado de prevención de delitos (EPD): Es el principal encargado de los derechos y deberes establecidos en la Ley N°20.393, la cual establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO

En el ejercicio de su labor dentro de la Sociedad, los trabajadores podrían verse expuestos ante diversas situaciones en las cuales existiera un conflicto, entre su interés personal y el interés social de Paz Corp S.A.

4.1. Situaciones que podrían configurar un Conflicto de Interés.

4.1.1. Relación de Parentesco.

Con otro miembro de Paz Corp S.A.: Se encuentra en una situación de Conflicto de Interés un Colaborador de Paz que tenga una relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (se entiendo por segundo grado a padres/madres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cónyuges, suegros/as, yerno, nuera, cuñados/as) con otro Colaborador de Paz. No obstante, la mera existencia de una relación de parentesco entre dos Colaboradores de Paz no está prohibida, pero sí exige la obligación de declararla con la gerencia de Recursos Humanos de Paz y con la jefatura directa respectiva para que la Sociedad adopte las medidas oportunas y adecuadas con arreglo a este Protocolo.

Con personas ajenas a Paz Corp S.A.: Se encuentra en una situación de Conflicto de Interés un Colaborador de Paz que tenga una relación de parentesco por consanguinidad o afinidad con una persona ajena a la Sociedad (incluyendo padres/madres, padrastros/madrastras, abuelos/as, hermanos/as, hermanastros/as, hijos/as, hijastros/as, suegros/as, yernos, nueras, cuñados/as, sobrinos/as, tíos/as, primos/as, conviviente civil, cónyuges y pareja), que se encuentre relacionada en propiedad o gestión con algún proveedor, contratista, cliente o competidor de la Sociedad. Estas situaciones no están prohibidas, pero sí deben ser debidamente declaradas con la gerencia de Recursos Humanos de Paz y con la jefatura directa respectiva para que se adopten las medidas pertinentes con arreglo a este Protocolo.

4.1.2. Relación de Propiedad. Se encuentra en una relación de Conflicto de Interés un Colaborador de Paz que tenga participación propietaria, en forma directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione con Paz en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor. En el caso de sociedades anónimas abiertas se presume que no existe una situación de conflicto de interés si el Colaborador de Paz tiene una participación en la propiedad de la sociedad inferior a un 10% del capital accionario y/o no tiene derecho a elegir a un director por sí solo o por un acuerdo de actuación conjunta.

4.1.3. Relación de Gestión. Se encuentra en una relación de Conflicto de Interés un Colaborador de Paz que tenga una participación en la gestión de una empresa o sociedad operativa que se relacione con Paz en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o bien, le preste servicios a dicha empresa o sociedad para prestarle servicios a Paz. Se entenderá que tiene participación en la gestión si el Colaborador de Paz es director, representante, administrador, gerente o ejecutivo con poder de decisión en la sociedad o empresa.

4.1.4. Relación de Afectividad. Relación de estrecha amistad o de tipo sentimental amorosa que, por involucrar a trabajadores directos o indirectos de Paz, debe ser declarada para mantener la transparencia en las relaciones de trabajo. La sola existencia de una relación de afectividad entre Colaboradores de Paz no está prohibida, pero sí exige la obligación de declararla con la gerencia de Recursos Humanos de Paz y con la jefatura directa respectiva para que la Sociedad adopte las medidas oportunas y adecuadas.

4.1.5. Otras Causas. Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, se considerará que existe un Conflicto de Interés en cada situación en la que un Colaborador de Paz estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones, en tales casos se encontrará obligado a adoptar las medidas definidas en el presente Protocolo.

4.2. Procedimiento general de Conflicto de Interés.

Los Colaboradores de Paz que se encuentren en las situaciones antes señaladas estarán obligados a informar al Encargado de prevención de delitos de la Sociedad, y a presentar una declaración de conflicto de interés (Anexo I). Además, salvo autorización expresa, previa y escrita de parte del Directorio, Comité de Directores u Encargado de prevención de delitos la persona que esté afecta a un potencial Conflicto de Interés tendrá la obligación de abstenerse de participar en cualquier operación de la Sociedad hasta que hubiere concluido el procedimiento indicado a continuación. Dependiendo del tipo de conflicto de interés, el Encargado de prevención de delitos determinará si el Directorio, el Comité de Directores, o el mismo Encargado de prevención de delitos deberá ser quien otorgue esta autorización.

Una vez que se ha informado al Encargado de prevención de delitos sobre la ocurrencia de un Conflicto de Interés, éste deberá analizar la situación y recabar los antecedentes.

El Encargado de prevención de delitos analizará y evaluará las alternativas más razonables para resolver el conflicto que le sea planteado. El Encargado de prevención de delitos deberá informar y proponer posibles soluciones del Conflicto de Interés presentando -dependiendo del tipo de conflicto de que se trate- al Gerente General, Comité de Directores, o Directorio, quien tomará conocimiento y resolverá las acciones a seguir para resolver o evitar el Conflicto de Interés. La resolución del conflicto será comunicada al Colaborador de Paz involucrado, en el plazo de 5 días hábiles luego de resuelto el caso.

El Colaborador de Paz deberá manifestar su conformidad o rechazo con la resolución del caso, enviando su respuesta al Encargado de prevención de delitos, en el plazo de 5 días hábiles luego de recibido el comunicado. En caso de no responder, se entiende su conformidad con lo resuelto.

En caso de que el trabajador no estuviera de acuerdo con lo resuelto, el Encargado de prevención de delitos volverá a analizar la situación, y de ser necesario, llevará el caso nuevamente al Gerente General, Comité de Directores o Directorio para su revisión.

El Encargado de prevención de delitos será responsable de llevar un completo y acabado registro de todos los Conflictos de Interés identificados a partir de que el presente Protocolo entre en vigencia, debiendo reportar trimestralmente al Comité de Directores un resumen de todos los Conflictos de Interés identificados en el periodo.

Sin perjuicio de todo lo mencionado, todo Colaborador de Paz que identifique la existencia de un Conflicto de Interés ya sea de forma directa o indirecta, deberá efectuar la correspondiente denuncia al Encargado de prevención de delitos o al gerente de Recursos Humanos de la Sociedad, a fin de que se active el procedimiento antes señalado.

Si el que plantea la situación es un tercero no involucrado en el Conflicto de Interés, éste deberá hacerla presente a quien considere ser la persona más adecuada dentro de Paz o a través del canal de denuncia.

4.3. Procedimiento de Conflicto de Interés para directores y Ejecutivos Principales.

Los miembros del Directorio y Ejecutivos Principales de Paz deberán abstenerse de realizar actos, acuerdos o contratos que perjudiquen el interés social de Paz Corp, así como también deberán evitar cualquier Conflicto de Interés que perjudique a la Sociedad.

Se encuentra estrictamente prohibido que directores y ejecutivos principales actúen haciendo prevalecer su interés personal (directa o indirectamente) por sobre el de la Sociedad, en cualquier negociación, actuación, contrato o gestión que involucre a Paz. A su vez, se encuentra estrictamente prohibido que directores y ejecutivos principales obtengan un beneficio personal (directa o indirectamente) en cualquier negociación, actuación, contrato o gestión que involucre a Paz, incluso si dicha negociación, actuación, contrato o gestión no perjudique a Paz.

En caso de un potencial Conflicto de Interés, éste deberá ser comunicado inmediatamente en el Directorio, o bien, en el Comité de Directores.

En caso de tener un conflicto, el director deberá declararlo expresamente y abstenerse de votar, sin perjuicio de poder ejercer su derecho a voz.

5. NORMATIVA APLICABLE

Adicionalmente a lo señalado, se deberá tener en especial consideración al Título XVI de la ley 18.046 para el caso de un gerente, ejecutivo principal o de directores de la Sociedad, y a la legislación y normativas internas de Paz, entre otras: el Manual de Manejo de Información, el Sistema de Prevención del Delito y el Código de Ética de Paz.

6. MODIFICACIONES.

El presente Protocolo será revisado y actualizado periódicamente en razón de las necesidades de la Sociedad, a partir de su entrada en vigencia, por el Gerente General, quien propondrá los cambios tanto de forma como de fondo correspondientes. Tales modificaciones deberán ser propuestas por el Comité de Directores y aprobadas por el Directorio.

7. PROTOCOLOS ASOCIADOS

- Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393

8. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

- N/A

9. ANEXOS

- ANEMPD3 Declaración de conflicto de interés.