



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Dirigido a:	FORUS Chile y Filiales
Fecha de Vigencia:	Diciembre 2024
Versión:	4
Aprobado Por:	Manuel Somarriva Loyola

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES.....	3
4.	DESCRIPCIONES DE LA POLÍTICA.....	3
5.	VIGENCIA.....	5

1. OBJETIVO.

El presente documento establece los criterios y normas que regulen el tratamiento del Conflicto de Interés en la empresa.

2. ALCANCE.

Esta política Es de cumplimiento obligatorio para directores, gerentes, trabajadores, proveedores, prestadores de FORUS S.A., tanto en Chile como en sus Filiales, en adelante "FORUS".

3. DEFINICIONES.

Conflicto de Interés: Es aquella situación en la que los intereses u obligaciones personales del trabajador se contraponen a los objetivos, intereses, funciones y responsabilidades que debe cumplir en el ejercicio de su cargo y funciones. Es decir, cuando los intereses o circunstancias personales del trabajador puedan interferir o contraponerse con los intereses de la Empresa.

Relación de Parentesco y Afinidad hasta el Tercer Grado: Cónyuge y personas con quienes se tiene un vínculo de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, es decir, cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, yerno/nuera, cuñado, tíos y sobrinos.

Relación de Parentesco y Afinidad hasta el Segundo Grado: Cónyuge y personas con quienes se tiene un vínculo de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, es decir, cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos.

Relación de Amistad: Cualquier vínculo con personas que puedan influir en mi rol dentro de FORUS (por ej., vecinos, ex compañeros de trabajo, compañeros de universidad, socios de empresas, etc.).

4. DESCRIPCION DE LA POLÍTICA.

- Para efectos de esta política, se identificarán los siguientes tipos de Conflicto de Interés:
 - Reales: El director, gerente o trabajador se enfrenta a un conflicto real y existente.
 - Potenciales: El director, gerente o trabajador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un Conflicto de Interés.

- Percibidos: El director, gerente o trabajador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse y/o interpretar como conflictiva, aunque de hecho no sea un Conflicto de Interés.
- FORUS requiere que los directores, gerentes y trabajadores eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de las actividades de la organización.
- Es deber de todo director, gerente y trabajador cumplir con las obligaciones y responsabilidades que le correspondan en función de su cargo/función/posición, actuando con la suficiente autoridad, competencia, independencia y objetividad, en el mejor interés de la organización.
- Los directores y gerentes a su ingreso y anualmente, deberán completar la "Declaración de Conflicto de Interés y Relación con Funcionario Público" (hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad). Es necesario que dicha declaración se mantenga actualizada por parte del director, en la medida que existan cambios que informar.
- Los trabajadores a su ingreso y anualmente deberán completar, la "Declaración de Conflicto de Interés y Relación con Funcionario Público" (hasta el segundo grado de consanguinidad). Es necesario que dicha declaración se mantenga actualizada por parte del trabajador, en la medida que existan cambios que informar.
- Los proveedores y prestadores de servicios deberán completar la "Declaración de Conflicto de Interés y Relación con Funcionario Público" e indicar si a través de sus socios o dueños existe vínculo de parentesco o consanguinidad (hasta el segundo grado) con algún trabajador de FORUS o un funcionario público.
- Los directores, gerentes y trabajadores deberán informar siempre a su superior directo cualquier situación susceptible de Conflicto de Interés, para permitir que dicha situación sea conocida y analizada.
- Los directores, gerentes y trabajadores que se vean involucrados en situaciones de Conflicto de Interés tienen el deber de abstenerse expresamente de cualquier toma de decisión referida a la actividad o acuerdo respectivo.
- Los directores, gerentes o trabajadores no deberán tomar ventaja de su vinculación con la Organización o la información obtenida desde ésta, para su beneficio personal, patrimonial ni económico, directo o indirecto, de sus personas relacionadas o de cualquier otra persona, sin importar el grado de vinculación.

- Los directores, gerentes y trabajadores deberán regirse por las normas establecidas en la Política de Regalos y Atenciones, respecto a los regalos e invitaciones.
- El incumplimiento a las disposiciones señaladas en esta política será investigado y documentado por el Encargado de Prevención de Delitos y puesto en conocimiento del Directorio para determinar las sanciones disciplinarias que correspondan.

5. VIGENCIA

La presente Política comenzó a regir desde el día [11] de [12] de 2024 y será actualizado al menos anualmente o cuando se produzcan cambios en la normativa legal vigente.