



POLÍTICA GENERAL DE MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS EMPRESAS COPEC S.A.

Noviembre 2021

APROBADA POR EL DIRECTORIO DE LA SOCIEDAD EN SESIÓN DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2019, Y SUSTITUIDA POR EL PRESENTE TEXTO EN SESIÓN DE DIRECTORIO DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2021.



ÍNDICE

1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Definiciones.....	3
4. Procedimiento.....	4
5. Normativa Aplicable.....	5
6. Responsabilidades.....	6
7. Difusión.....	6

1. OBJETIVO

La presente Política General de Manejo de Conflictos de Interés (en adelante indistintamente “la Política”) de Empresas Copec S.A. (en adelante “Empresas Copec” o “la Empresa”), tiene como objetivo identificar y regular las situaciones que configuran un potencial conflicto de interés para los colaboradores de la Empresa, entendiéndose por estos a sus directores, ejecutivos, representantes, trabajadores y asesores (en adelante, “los Colaboradores”).

Ante un potencial conflicto de interés, cada uno de los Colaboradores debe actuar, en todo momento, según la regulación que se detalla a continuación y, en todo caso, de acuerdo con los principios y valores establecidos en el Código de Ética de Empresas Copec y la normativa legal aplicable.

2. ALCANCE

La Política es aplicable a todos los Colaboradores de la Empresa. 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 esta Política.

3. DEFINICIONES

En general, existe un **conflicto de interés** cuando circunstancias personales de un Colaborador se contraponen con el interés de la Empresa. En estas situaciones, dicho conflicto puede influir en su actuar y, por lo tanto, podría generarse una falta de la independencia y/o imparcialidad necesarias para tomar una decisión determinada.

Se debe destacar que el interés personal de un Colaborador no necesariamente se limita a un interés de carácter económico, sino que puede estar asociado a cualquier beneficio, directo o indirecto, incluso en virtud de relaciones con terceros que puedan afectar la independencia, imparcialidad o criterio de un Colaborador en su actuar en representación de la Empresa. Se incluyen como conflicto de interés las situaciones en que no es el Colaborador el interesado directamente, sino su cónyuge o conviviente civil, o un pariente, especialmente aquellos parientes en cualquier grado de la línea recta o hasta en el segundo grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad.

Así, por ejemplo, existe un conflicto de interés cuando un potencial proveedor de la Empresa es una sociedad de propiedad del Colaborador o de alguno de sus parientes o las personas citadas en el párrafo anterior, y es tal Colaborador quien debe decidir si la Empresa compra sus productos. Otro ejemplo de conflicto de interés ocurre cuando un Colaborador participa en la selección de un nuevo empleado de la Empresa, y un candidato es alguno de sus parientes o personas antes indicadas o tiene una relación de amistad con este.

La configuración de un conflicto de interés no necesariamente implica que el acto o contrato no puede realizarse, sino que ante todo se **requiere que el Colaborador declare inmediatamente la existencia de su conflicto**, de acuerdo con la legislación aplicable vigente, esta Política, y los otros mecanismos de control que pueda establecer la Empresa.

4. PROCEDIMIENTO

Cada vez que un Colaborador se enfrente a un eventual o actual conflicto de intereses, deberá comunicarlo inmediatamente a su superior directo o a otro ejecutivo superior, si así lo estima, o a los asesores legales de la Empresa o a la persona que, a juicio del Colaborador, sea la más idónea para conocer y/o resolver la situación. Si la comunicación se efectúa a los asesores legales, estos la tramitarán en forma confidencial. El acto o contrato no podrá realizarse sin previa aplicación del procedimiento que se describe en este punto.

El superior directo del Colaborador o la persona llamada a conocer de la situación, la analizará en base al interés social, pudiendo, en caso de ser necesario, recabar antecedentes adicionales; y decidirá la forma de proceder, autorizando llevar a cabo el acto o contrato que motivó el procedimiento, o denegando tal autorización.

Si el superior directo también presenta un conflicto de interés en relación con el acto informado por un Colaborador, el encargado de aprobar dicho acto o contrato será el Gerente General, o, si este último así lo estima, el Directorio de la Empresa.

Si quien se enfrenta a un conflicto de interés es un director o ejecutivo principal de la Empresa, dicho conflicto se resolverá de acuerdo con las normas del Título XVI de la Ley N°18.046, según se indica en el punto 5 siguiente.

Finalmente, si el que plantea la situación es un tercero no involucrado en el conflicto de interés, tal tercero deberá hacerla presente a quien considere ser la persona más adecuada, dentro de la empresa, para conocerla y/o resolverla. En todo caso, el planteamiento podrá efectuarse también a través del canal de denuncias “Línea Directa” de Empresas Copec.

5. NORMATIVA APLICABLE

Cada vez que se presente un conflicto de interés, adicionalmente a lo antes señalado, se deberá tener en especial consideración la legislación y normativa interna aplicable al Colaborador y a la Empresa en relación con los conflictos de interés. Estas son, entre otras, las siguientes:

- 5.1. El Título XVI de la Ley N°18.046, si el Colaborador que se encuentra ante un conflicto de interés es un gerente, ejecutivo principal o director de la Empresa. Es importante destacar que lo establecido en esta Política no reemplaza ni modifica la normativa y procedimientos señalados en la Ley N°18.046 respecto de las operaciones reguladas por su Título XVI;
- 5.2. El delito de negociación incompatible, el cual establece penas para el director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese (o diere o dejare a un pariente tomar interés, debiendo impedirlo) en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la Empresa, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades;
- 5.3. El Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de la Sociedad, en relación con la Política de Bloqueo de Transacciones de Valores de la Empresa, que afecta a directores, ejecutivos principales y otras personas que se indican; y a los mecanismos de resguardo de la información confidencial de la Empresa; y

- 5.4. El Código de Ética de la Empresa, en cuanto a los principios fundamentales señalados en dicho instrumento y a su normativa de cumplimiento, como también en relación con la representación de la Empresa por parte de sus apoderados y el manejo de la información, entre otros.

Tanto el Código de Ética como el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de la Empresa se encuentran contenidos en su página web: www.empresascopec.cl.

6. RESPONSABILIDADES

Una vez aprobada la presente Política, o una modificación a esta, por parte del Directorio de la Empresa, a propuesta del Comité de Directores, será responsabilidad del Gerente General asegurarse de que la Política sea difundida a los Colaboradores.

El hecho que un Colaborador de la Empresa no cumpla con realizar las declaraciones de conflicto de interés cuando corresponda, oculte información relativa al conflicto de interés, o entregue información falsa, podría constituir una infracción al Código de Ética de la Empresa y, por lo tanto, podría estar sujeto a las sanciones y consecuencias que en dicho documento se señalan, y a las demás que legalmente pudiesen corresponder.

7. DIFUSIÓN

La difusión de la presente Política será efectuada por el Gerente General, y apoyada por todas las áreas de la Empresa.

Se deja constancia que esta Política General de Manejo de Conflictos de Interés fue aprobada por el Directorio de la Empresa en sesión de fecha 25 de noviembre de 2021.