



POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS Y CONFLICTO DE INTERESES

CORPORACIÓN EMPRESARIAL PARA EL
DESARROLLO DE TILTIL

Propiedad Pro Tiltil 2024.

Su divulgación debe ser previamente autorizada por la administración de la Corporación.

Encargada de Prevención del Delito: Zadia Correa Ananías



CONTENIDO

01 INTRODUCCIÓN

02 DEBERES Y RESPONSABILIDADES

2.1 CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

2.2 DEBERES DE LOS APODERADOS CON LA CORPORACIÓN

03 ELEMENTOS CENTRALES DE LA POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS Y CONFLICTO DE INTERESES

3.1 OBJETIVO

3.2 CONCEPTOS BÁSICOS

3.3 SITUACIONES QUE HACEN PRESUMIR LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO DE INTERESES

3.4 OBLIGACIONES EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERESES

04 RELACIONES CON TERCEROS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

05 SANCIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

5.1 INCUMPLIMIENTOS

5.2 COMISIÓN DE ÉTICA

5.3 MODELO Y ENCARGADO DE PREVENCIÓN DEL DELITO.

5.4 CANAL DE DENUNCIAS



01 INTRODUCCIÓN

Pro Tilttil, es una Corporación sin fines de lucro que cree firmemente que, por medio de la cohesión empresarial, se pueden articular esfuerzos y contribuir al desarrollo de la comuna de Tilttil y la Provincia de Chacabuco. En esta labor, las alianzas y la colaboración constituyen una herramienta fundamental para aportar al desarrollo de sus habitantes.

En Pro Tilttil sostenemos que solo existe verdadera colaboración cuando hay confianza. Por ello, la transparencia y honestidad son valores claves, dado que posibilitan decisiones independientes y un trato ecuánime hacia las partes intervinientes en nuestros programas orientados a la comunidad, en la relación con nuestros socios y en el establecimiento de alianzas públicas y privadas, que basan su gobernanza en la debida probidad.

El establecimiento de esta Política de Buenas Prácticas y Gestión de Conflictos de Interés, forma parte del proceso de fortalecimiento institucional realizado por Pro Tilttil, en el marco de la aplicación de la Ley N°20.393 y sus modificaciones, lo que responde al requerimiento de nuestras empresas socias contar con estándares éticos cada vez más altos, en beneficio de las comunidades a las que servimos, estableciendo medidas preventivas y de control de riesgo frente a cualquier acción que comprometa la independencia, imparcialidad, ética o buen criterio de nuestros trabajadores, directorio y colaboradores al momento de tomar decisiones, o que pudiera incidir de manera maliciosa en las decisiones de terceros, por ende, este documento es un pilar fundamental del Modelo de Prevención del Delito de Pro Tilttil.

La Corporación Empresarial para el Desarrollo de Tilttil se encuentra conformada por las empresas socias EcoAZA, Westfalia Fruit, Magotteaux, Santiago Solar, Polpaico Soluciones, KDM, Isa Interchile, Anglo American y Codelco.

02 DEBERES Y RESPONSABILIDADES

Todos los apoderados de la Corporación, personas que representan a las empresas socias, miembros del directorio, equipo ejecutivo y trabajadores/as de la Corporación Pro Tilttil deberán conocer, implementar y respetar la presente Política, actuando con integridad en la ejecución de todas y cada una de sus actividades relacionadas, cualesquiera éstas sean.

Como apoderados se entenderá a todas aquellas personas responsables de representar a la Corporación, quienes han sido autorizados para cumplir esa función, ya sea como representante legal y/o para cumpliendo de un cargo dentro de su Directorio. En tanto, como equipo ejecutivo y trabajadores, se entenderá a quienes desempeñan una labor en el equipo de trabajo de Pro Tilttil, entendiéndose estos, como personas vinculadas directamente a la Corporación Pro Tilttil.

Se espera que cada apoderado, director y trabajador contribuya dentro de su ámbito al cumplimiento de esta Política y se rijan por la misma y por el Código de Ética. Por ello, es de responsabilidad de cada uno conocer esta Política y el Código de Ética, consultarlos en caso de duda o controversia en su aplicación, y denunciar responsablemente cualquier evento que considere un incumplimiento de alguno de ellos.

Quienes tengan personas a su cargo prestarán atención al comportamiento de quien estén bajo su control o dirección, actuando de una manera íntegra y ejemplar, previniendo, detectando y respondiendo a las consultas presentadas por los colaboradores. Quienes se vinculen directamente con la Corporación Pro Tilttil, deberán revisar y analizar las pautas de este, regirse por ellas y tenerlas presentes en toda interacción con sus colaboradores, apoderados o miembros de la Corporación y en general en actividades de la corporación o en representación de ésta con terceras personas, naturales o jurídicas.

Todas las personas vinculadas directamente a la Corporación Pro Tilttil, informarán a sus supervisores o Administración de la Corporación las violaciones reales o presumibles de las disposiciones de esta Política de las que tengan conocimiento. La Corporación apoyará a quienes denuncien cualquiera de estas infracciones en forma seria y responsable.

2.1 Cumplimiento legal y normativo

En el ordenamiento jurídico vigente en Chile, ninguna persona, natural o jurídica, de derecho público o privado, se encuentra por sobre la ley y, por tanto, es deber de cada persona vinculada directamente a la Corporación, el íntegro respeto al principio de la legalidad de nuestro estado de derecho.

En sus actuaciones, los apoderados, directores y trabajadores de la Corporación deberán cumplir cabalmente con todas las normas internas de la Corporación, así como con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en relación con las funciones o actividades que cada uno desarrolla en la Corporación. En este contexto es que la Corporación considera especialmente relevante -pero en ningún caso limitado a- las siguientes normativas a las cuales deben ceñir su actuar:

2.1.1 Estatutos de la Corporación

La Corporación es una persona jurídica derecho privado regida por sus Estatutos y el Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil, por las disposiciones contenidas en la

Ley N° 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública. El Estatuto de la Corporación establece el propósito, objetivos y el quehacer de la Corporación, fijando las facultades y atribuciones de la Asamblea General de Socios, su Directorio y la Comisión de Ética.

2.1.2 Otras disposiciones legales y reglamentarias pertinentes

Ley N° 20.730 que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios: Los Apoderados de la Corporación deben conocer y aplicar la normativa relativa a las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios públicos, cuándo se debe informar y cuándo no amerita registrar algún encuentro con autoridades,

Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica: Los Apoderados, Directores y todo integrante de la Corporación deben conocer y aplicar la normativa relativa a la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y que fue ampliamente modificada por la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos. La Ley establece los delitos por los que responde la persona jurídica, que son:

1. Los delitos a que se refieren los artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Delitos Económicos, sean o no considerados como delitos económicos por la Ley.
2. Los previstos en el artículo 8 de la Ley N°18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad; en el Título II de la Ley 17.798, sobre Control de Armas, y en los artículos 411 quáter, 448 septies y 488 octies del Código Penal.

2.1.3 Modelo de Prevención del Delito y otras normativas

Pro Tilttil ha dispuesto conforme a la Ley 20.393 y sus modificaciones, un Modelo de Prevención del Delito. Para el buen cumplimiento de este Modelo, Pro Tilttil cuenta con un Encargado de Prevención del Delito, quien apoyado por el Comité de Ética y su Directorio, velará por el adecuado desarrollo, implementación y operación del MPD.

El Modelo de Prevención del Delito será complementado y reforzado con las disposiciones de la Política de Prevención del Delito, la Política de Buenas Prácticas y Conflicto de Intereses, el Código de Ética y una Política de Donaciones, Invitaciones y Regalos, que serán de conocimiento de todos aquellos que se vinculan directa e indirectamente a través de la prestación de servicios con Pro Tilttil y se encontrarán disponibles en su sitio web institucional. Además contará con un procedimiento de denuncias y un canal de denuncias digital www.protiltil.cl/canaldedenuncias.

2.2 Deberes de los apoderados, directores y trabajadores con la Corporación

Los apoderados, directores y trabajadores deberán emplear en el ejercicio de sus funciones el mayor cuidado, diligencia, probidad y transparencia. Es deber de ellos conocer y aplicar la presente Política, así como de toda otra Política, Manual y procedimiento interno que la Corporación establezca, que rija o llegue a regir sus actos y omisiones en su vinculación con la Corporación:

Deber de conocimiento: Los apoderados, directores y trabajadores tienen la obligación de tomar conocimiento oportuno de los hechos materiales necesarios para la toma de decisiones o ejecución de actos correspondientes a la Corporación.

Deber de reserva: En este sentido, los apoderados, directores y trabajadores de la Corporación se encuentran obligados a guardar reserva respecto de los negocios, actividades e información de la Corporación a que tengan acceso por causa de su cargo.

Deber de lealtad: Este deber supone que en aquellos casos en que exista un conflicto de interés apoderados, directores y trabajadores, deberán anteponer los intereses de la Corporación por sobre los suyos y, además, no realizar actos contrarios al interés de la Corporación.

03 ELEMENTOS CENTRALES DE LA POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS Y CONFLICTO DE INTERESES

Todo apoderado, director y trabajador de la Corporación debe desempeñar sus labores con integridad y lealtad hacia la Corporación, evitando cualquier situación que pudiera significar un conflicto entre sus intereses y los de la Corporación.

La Política no tiene por objeto evitar que se produzcan los conflictos de intereses en cualquier caso, sino que pretende que si se produce o se espera o estima razonablemente que pueda producirse un conflicto de interés, éste se declare y gestione en forma adecuada y oportuna, previniendo su materialización, impidiendo que se puedan verificar en los Apoderados comportamientos carentes de imparcialidad.

En ese sentido, se espera que todo apoderado, director y trabajador de la Corporación observe una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de su cargo con preeminencia del interés de la Corporación por sobre su interés particular o el de terceros. En razón de lo anterior, el Apoderado que considere y/o sienta encontrarse en una situación de conflicto de interés debe:

- Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en cualquier decisión, operación, gestión, actuación, contrato y/o negociación que diga relación con sus intereses personales o de terceros a él o ella relacionados.
- Declarar sus intereses y/o conflicto de interés.
- Consultar con su jefatura en caso de dudas sobre la materia.

3.1 Objetivo

La presente política tiene por objetivo prevenir aquellas situaciones en que, un apoderado, director y trabajador de la Corporación -debido a su cargo, funciones o posición- pueda participar, decidir o influenciar en asuntos de la Corporación en que tenga un interés personal comprometido (sea propio o de terceros a él o ella relacionados). La presente política aplica a todas las personas vinculadas directamente con la Corporación, en cualquier calidad.

3.2 Conceptos Básicos

Interés personal: Este concepto está asociado a cualquier beneficio, económico o de cualquier otra naturaleza, que pueda percibir un apoderado, director y trabajador de la Corporación, directa o indirectamente, o cualquier persona vinculada a ellos por relaciones de parentesco, afectividad, propiedad, gestión y/o negocios.

Conflicto de interés: Cualquier circunstancia, hecho o posición personal que influya o pueda influir en la capacidad de un apoderado, director y trabajador de la Corporación para tomar decisiones objetivamente y en el mejor interés de ésta, o bien que induzca o pueda inducir a tomar para sí mismo o encaminar a terceros, una oportunidad a través del uso de propiedad, información o su posición.

El concepto Conflicto de Interés alcanza a cualquier situación en que los intereses personales de los antes mencionados, pueden interferir o contraponerse con los intereses u objetivos de la Corporación. En consecuencia, Incluye:

Conflicto de interés potencial: Corresponde a una situación en la que cualquier apoderado, director y trabajador de la Corporación puede verse influido en el futuro por su interés personal, porque podría eventualmente verificarse un conflicto de interés real. En consecuencia, para que se configure un conflicto de interés potencial no se requiere que se esté actualmente en posición de tomar una decisión que pueda interferir con los intereses de la organización.

Conflicto de interés aparente: Corresponde a una situación en la cual existen condiciones que pueden restar imparcialidad (o dar la apariencia de ello) en las decisiones que deba tomar o actos que deba ejecutar cualquier apoderado, director y trabajador de la Corporación debido a su cargo, aun cuando no esté contemplado en la normativa interna o legal.

Conflicto de interés real: Corresponde a una situación donde los intereses personales de un apoderado, director y trabajador de la Corporación interfieren o se contraponen con los intereses u objetivos de la Corporación, afectando la capacidad de tomar decisiones objetivas.

3.3 Situaciones que hacen presumir la existencia de un conflicto de intereses

3.3.1. Relación de parentesco

Con otra persona vinculada directamente a la Corporación: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un apoderado, director y trabajador, cuando tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con otro apoderado, director y trabajador de la Corporación o con una persona que postula a ejercer un cargo en la Corporación. También se extiende al cónyuge, conviviente civil y pareja.

Con personas ajenas a la Corporación: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un apoderado, director y trabajador de la Corporación, cuando tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con una persona ajena a la Corporación que se encuentra relacionada laboralmente con algún proveedor, contratista, cliente o contraparte de la Corporación. También se extiende al cónyuge, pareja o a quienes se encuentren vinculados bajo un acuerdo de unión civil.

Constatada por el apoderado, director y trabajador de la Corporación la existencia de la relación señalada precedentemente deberá inhabilitarse y marginarse de las negociaciones que se generen entre la Corporación y algún proveedor, contratista, cliente o contraparte de la Corporación, lo cual además deberá ser debidamente informado y adoptarse las medidas mitigantes que para el caso se determinen como apropiadas.

3.3.2 Relación de propiedad

Se presume la existencia de un conflicto de interés de un apoderado, director y trabajador de la Corporación, si éste y/o sus parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tiene o tienen participación propietaria, en

forma directa o indirecta, en una empresa, sociedad o entidad que se relacione con la Corporación en calidad de proveedor, contratista, contraparte o cliente, o bien, le preste servicios a dicho proveedor, contratista, contraparte o cliente de la Corporación.

3.3.3 Relación de gestión

Se presume la existencia de un conflicto de interés de un apoderado, director y trabajador de la Corporación, si éste y/o sus parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tienen participación directa o indirecta en la gestión de una empresa, sociedad o entidad que se relacione con la Corporación en calidad de proveedor, contratista, contraparte o cliente, o bien, le preste servicios a dicho proveedor, contratista, contraparte o cliente de la Corporación. Se entenderá que tiene participación en la gestión las personas que tengan calidad de director -titular o suplente-, representante, administrador, gerente en la sociedad, empresa o entidad de que se trate.

3.3.4 Personas expuestas políticamente (PEP)

PEP Declarante: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un apoderado, director y trabajador de la Corporación, si éste desempeña o hubiera desempeñado funciones públicas destacadas en Chile o en el extranjero, hasta lo menos un año de finalizado el ejercicio de estas. Se consideran en esta categoría a las jefaturas de estado de un gobierno, políticos y políticas de alta jerarquía (por ejemplo, participantes de mesas directivas de partidos políticos), funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos de empresas estatales y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades o entidades constituidas en Chile.

PEP Relacionado: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un apoderado, director y trabajador de la Corporación, si su cónyuge o algún pariente hasta el segundo grado de consanguinidad desempeña o hubiera desempeñado alguna de las funciones públicas destacadas en Chile o en el extranjero.

3.4 Obligaciones en materia de conflicto de intereses

Obligación principal: La existencia de un conflicto de interés real, potencial y/o aparente, no es negativo per se, sino que genera para el apoderado, director y trabajador que se encuentre en dicha situación, las siguientes obligaciones:

- Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en cualquier decisión, operación, gestión, actuación, contrato y/o negociación que diga relación con sus intereses personales o de terceros relacionados.
- Declarar su conflicto de interés real, potencial, y/o aparente, tan pronto como sea posible y a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes contados desde que tome conocimiento de alguna situación de conflicto de interés.
- Consultar en caso de dudas con su jefatura directa o administrador de la Corporación.

Declaración de intereses: Con el objeto de que la Corporación pueda detectar y prevenir la materialización de un conflicto de interés, los apoderado, director y trabajador deberán

presentar en el plazo de 30 días corridos contado desde la asunción de su cargo (o desde la entrada en vigencia de esta Política una Declaración de Intereses, informando entre otras:

- Las personas vinculadas a ellos por relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja;
- El detalle de las sociedades o entidades en las cuales tenga participación en propiedad o gestión (administrador, director, representante legal, etc.); y
- Las actividades que desarrolle o cargos que desempeñe fuera de la Corporación. Misma declaración deberán presentar cuando se produzca alguna modificación de la información presentada en su última declaración. ello dentro del plazo de 30 días corridos contado desde la verificación del hecho que motiva dicha modificación.

De los Directores: Para el evento que un Director de la Corporación se encuentre afectado por la existencia de un conflicto de interés, deberá abstenerse de participar en la discusión y decisión en las materias o asuntos en los cuales se presente dicho conflicto. Los acuerdos correspondientes deberán ser adoptados por el Directorio con el voto favorable de al menos dos de los Directores que no se encuentren afectados o inhabilitados por el conflicto de interés en particular; y, en caso de no existir quórum para ello, los acuerdos deberán ser aprobados por la Asamblea General de asociados de la Corporación.

04 RELACIONES CON TERCEROS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Con respecto a las relaciones que establezcan con terceros y funcionarios públicos nacionales o extranjeros, los apoderado, director y trabajador de la Corporación deberán actuar en todo momento con estricta sujeción a la legislación y normativa interna aplicable, precaviendo siempre por el mejor interés de la Corporación y deberán actuar y relacionarse de forma íntegra, transparente y de buena fe, reflejando en cada acto e interacción los estándares, valores y principios éticos de la Corporación y los fines perseguidos por la Corporación con ocasión de dicha relación particular.

Queda estrictamente prohibido, ofrecer, dar y aceptar algo de valor (material y/o monetario) a y por parte de terceros o funcionarios públicos nacionales o extranjeros, por cualquier medio, con el fin de obtener beneficios indebidos para la Corporación, sus apoderados, directores y trabajadores. Igual prohibición se aplica para la recepción o entrega de información confidencial que pudiera influir en la toma de decisiones de la Corporación.

Del mismo modo, se considera inadmisibles pagar a un proveedor o prestador de servicios cuando se tenga razones para sospechar, que todo o parte del pago puede ser canalizado a un tercero o a un funcionario público nacional o extranjero a fin de obtener un beneficio indebido para sí o para la Corporación, sus apoderados, directores y trabajadores. Así como también, ofrecer cualquier cosa de valor (material y/o monetario), recibir o entregar información a un tercero o a un funcionario público nacional o extranjero para obtener negocios, adjudicación de contratos o beneficios.

Suministrar regalos, invitaciones u otras ventajas a nivel personal, cuando sepa o suponga que en el ejercicio de sus funciones a ese tercero o funcionario público no se le permitiría, bajo las regulaciones de la entidad a la que pertenece, aceptar el regalo, ventaja o invitación alguna. Para todo efecto, se darán por entendidos los preceptos establecidos en la política de donaciones, invitaciones y regalos, que mediando las excepciones a la norma, deberán

ser declaradas e informadas debidamente a la administración y al encargado de prevención del delito, como muestra de transparencia y probidad.

05 SANCIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

5.1 Incumplimientos

El incumplimiento de las disposiciones incluidas en esta Política originará la aplicación de sanciones previstas en la normativa legal y reglamentaria aplicable y/o en aquellas normas internas de la Corporación que pudieren ser aplicables, en particular, pero en ningún caso limitado a, el Código de Ética y a las normas de la Comisión de Ética.

5.2 Comisión de Ética

La Comisión de Ética será el organismo que velará por el cumplimiento de lo estipulado en la presente Política, así como de la interpretación, gestión y supervisión de las normas, y la resolución de conflictos que la aplicación de esta Política pudiera plantear.

5.3 Modelo y Encargado de Prevención del Delito

La presente Política establece criterios y parámetros a las vinculaciones de los apoderados, directores y trabajadores que forman parte e intervienen en los distintos niveles de gestión de la Corporación, así como en las diversas acciones que ejecuta Pro Tilttil para avanzar en el desarrollo territorial de la comuna y la provincia de Chacabuco.

Se da por entendido que, aquellas acciones que pudieran incumplir las disposiciones de la presente Política y propiciar un conflicto de interés, deberán ser informadas al Encargado de Prevención del Delito, quien a su vez deberá seguir los conductos regulares existentes para una correcta investigación y control de posibles conflictos de interés.

5.4 Canal de denuncias

Pro Tilttil dispone de un Modelo de Prevención del Delito que dispone de un canal de denuncias, de manera que puedan ser presentados antecedentes de eventuales comisiones de delitos, accediendo al siguiente www.protiltil.cl/canaldedenuncias.