



## **POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

**Inversiones Siemel S.A.**

**ÍNDICE**

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

## 1. OBJETIVO

La presente política de conflictos de interés (en adelante indistintamente la “**Política**”) de Inversiones Siemel S.A. (en adelante la “**Siemel**” o la “**Empresa**”), tiene como objetivo identificar y regular las situaciones que configuran un conflicto de interés en la que se puedan encontrar los colaboradores de la Empresa, entendiéndose por estos a sus directores, ejecutivos, representantes, trabajadores y asesores (en adelante, cada uno de los colaboradores de la Empresa serán designados como 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 Siemel y la normativa legal aplicable.

## 2. ALCANCE

La Política es aplicable a todos los Colaboradores de la Empresa. Cada uno de los Colaboradores deberá declarar inmediatamente cualquier situación que involucre un conflicto entre su interés personal y el de la Empresa, según se indica en esta Política.

El 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, podrían estar sujetos a las sanciones y consecuencias que en dicho documento se señalan, y a las demás que legalmente pudiesen corresponder.

## 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 existir una falta de la independencia y/o imparcialidad necesaria 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 incluye como conflicto de interés una situación en que no sea el Colaborador el interesado, sino su cónyuge o conviviente civil, o un pariente en cualquier

grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad (en adelante también los “**Parientes**”).

Así, por ejemplo, existe un conflicto de interés cuando un potencial o actual proveedor de la Empresa es una sociedad de propiedad del Colaborador, y este último debe decidir si la Empresa compra sus productos. Otro ejemplo de conflicto de interés es cuando un Colaborador participa en la selección de un nuevo empleado de la Empresa, y un candidato es su Pariente.

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, y que el acto o contrato sea previamente autorizado** de acuerdo con la legislación aplicable vigente, esta Política, y los otros mecanismos de control que se puedan establecer por 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. El acto o contrato no podrá realizarse sin previa aplicación del procedimiento que se describe en este punto.

El superior directo del Colaborador analizará la situación, pudiendo en caso de ser necesario recabar antecedentes adicionales, y decidirá la forma de proceder, autorizando o denegando llevar a cabo el acto o contrato que motivó el procedimiento.

Si el superior directo también presenta un conflicto de interés en relación al acto informado por un Colaborador, el órgano encargado de aprobar dicho acto o contrato será 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 a las normas del Título XVI de la Ley N°18.046, según se indica en el punto 5 siguiente.

#### 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 Sociedad en relación a los conflictos de interés. Éstas son, entre otras, las siguientes:

- El Código de Ética de la Sociedad, en cuanto a los principios fundamentales señalados en dicho instrumento y a su normativa de cumplimiento, como la representación de la empresa por parte de sus apoderados y el manejo de la información, entre otros;
- El Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de la Sociedad, en relación a 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;
- El Título XVI de la Ley N°18.046, si el Colaborador que se encuentra ante un conflicto de interés, es un 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; y
- 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 dieren o dejaren a un Pariente tomar interés, debiendo impedirlo) en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, 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.

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.siemel.cl](http://www.siemel.cl).

## **6. RESPONSABILIDADES**

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

## **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 de Conflictos de Interés fue aprobada por el directorio de la Empresa en sesión de fecha 29 de septiembre de 2021.