



POLITICA DE **Gestión del Conflicto de Interés** EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT

65 2354501 | @empormontt | www.empormontt.cl

Política de Gestión del Conflicto de Interés de la Empresa Portuaria Puerto Montt

Definición de Conflicto de Interés

El conflicto de interés se define como la coexistencia de tendencias contradictorias en un individuo, donde las obligaciones públicas o colectivas se ven afectadas por intereses privados. La Ley N°20.880 de Probidad Administrativa y la Ley N°18.046 de Sociedades Anónimas proporcionan definiciones legales específicas, destacando la importancia de la imparcialidad y la transparencia en el ejercicio de funciones públicas y privadas.

Tipos de Conflictos de Interés

1. **Permanentes:** Aquellos que son recurrentes debido a la naturaleza de la actividad de la empresa y las relaciones del individuo.
2. **Eventuales:** Aquellos que surgen de manera esporádica y no son previsibles.
3. **Reales, aparentes y potenciales:**
 - **Reales:** Cuando el interés privado influye directamente en la toma de decisiones.
 - **Aparentes:** Cuando existe la percepción de que el interés privado podría influir.
 - **Potenciales:** Cuando un interés privado podría convertirse en un conflicto real.
 -

Riesgos Asociados

Los conflictos de interés mal gestionados pueden llevar a:

- Daño a la imagen de la empresa.
- Operaciones fraudulentas o corruptas.
- Demandas judiciales.
- Dificultades para acceder a proveedores y financiamiento.
- Deterioro en la calidad de productos o servicios.
- Aumento de costos.
- Desconfianza de los grupos de interés “stakeholders”.
- Pérdida patrimonial.

En el contexto de legal expuesto y el compromiso con el principio de “Deber de lealtad” que cabe a los directores, gerentes y a todo colaborador, la empresa establece esta propuesta de política busca asegurar que los conflictos de interés se manejen de manera efectiva, protegiendo la integridad y la reputación de la empresa.

Objetivo

Establecer un marco claro y transparente para identificar, gestionar y resolver conflictos de interés, asegurando la integridad y la confianza en la empresa.

Alcance

Aplicable a todos los directores, gerentes, colaboradores y contratistas de la empresa.

Principios

1. **Transparencia:** Todos los conflictos de interés deben ser declarados y gestionados de manera abierta.
2. **Imparcialidad:** Las decisiones deben tomarse en beneficio de la empresa, sin influencias indebidas de intereses privados.
3. **Ética:** Mantener altos estándares éticos en todas las operaciones y decisiones.
- 4.

Procedimientos

1. **Declaración de Conflictos:**
 - Todos los colaboradores deben declarar cualquier conflicto de interés al momento de su contratación y actualizar esta declaración anualmente o cuando surja un nuevo conflicto.
2. **Evaluación y Gestión:**
 - Un comité de ética revisará todas las declaraciones de conflictos de interés y determinará las acciones necesarias para gestionarlos. Este comité deberá sesionar a lo menos 2 veces en el año.
 - Los individuos con conflictos de interés deben abstenerse de participar en decisiones relacionadas.
3. **Capacitación:**
 - La administración de la empresa desarrollará un plan de capacitación regular sobre la identificación y gestión de conflictos de interés.
4. **Monitoreo y Auditoría:**
 - La empresa considerará en sus procedimientos mecanismos de monitoreo continuo y auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de la política.
5. **Sanciones:**
 - Se aplicarán las sanciones definidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) al incumplimiento de la política. Las medidas disciplinarias serán proporcionales al daño que se impute a la empresa.

Revisión y Actualización

La política debe ser revisada y actualizada periódicamente para asegurar su efectividad y adecuación a las normativas vigentes.