Directriz Declaración y Gestión de Conflictos de Interés

DIR-GRC-005

Gerencia de Riesgo y Compliance
Vicepresidencia de Administración y Finanzas

ANTOFAGASTA PLC

Tabla de contenido

1 ¿Por qué es importante esta directriz?: Alcance y definiciones. 3
2 ¿Qué queremos lograr con esta directriz?: Objetivos de la directriz 4
3 ¿Qué debo hacer frente a un conflicto de interés? Nuestras obligaciones. 5
3.1. Identificar y declarar los conflictos de interés 6
3.2. Gestionar los conflictos de interés. 10
3.3. Denunciar infracciones a la Directriz de Conflicto de Interés. 11
ANEXO 1- Definición de Personas Expuestas Políticamente (PEP). 12
ANEXO 2 – Cuestionario declaración de conflicto de interés 13

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

Este documento contiene información de propiedad de Antofagasta Plc que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la Compañía y no podrá ser proporcionada o revelada parcial o totalmente a terceros sin autorización expresa por parte de la Compañía.

1. ¿Por qué es importante esta directriz?: Alcance y definiciones

Las empresas que conforman el Grupo Antofagasta Plc (el Grupo Antofagasta o el Grupo) esperan que todos sus trabajadores actúen con máxima responsabilidad, integridad y transparencia, cumpliendo la normativa interna, el marco valórico y la legislación. **La ley Chilena N° 20.393** de responsabilidad penal de personas jurídicas, a su vez, considera como delito la **negociación incompatible**, sancionando a los directores y gerentes que, sin cumplir las condiciones establecidas en la ley, tomen interés personal en cualquier negociación, actuación, contrato o gestión que involucre a la sociedad.

En el negocio, así como en otras esferas de la vida, no es poco común enfrentarse a conflictos de interés. Esto **no es malo en sí mismo**. Lo relevante es **identificarlos**, **declararlos** y **gestionarlos oportunamente**.

La presente Directriz entrega los lineamientos para que todos los trabajadores del Grupo puedan gestionar responsablemente sus conflictos de interés, tomando decisiones en su trabajo diario de manera transparente e imparcial.

Existe un **conflicto de interés potencial** cuando **el interés particular** (laboral, personal, profesional, familiar, económico, financiero u otro) de un trabajador o de una Persona Relacionada a éste podría interferir, de cualquier modo, con **el interés de las empresas del Grupo Antofagasta.** A su vez, se produce un **conflicto de interés real** cuando el trabajador se enfrenta en el desempeño de sus labores a una situación en la que tiene concretamente algún interés particular.

"Persona Relacionada": Entendemos por estas a los familiares por consanguineidad y por afinidad (parientes políticos), en ambos casos directos e indirectos y hasta el **tercer grado** inclusive. Se incluyen dentro de éstos: cónyuge, conviviente, padre, madre, hijo(a), suegro(a), yerno, nuera, abuelo(a), bisabuelo(a), nieto(a), bisnieto(a), hermano(a), cuñado(a), sobrino(a), tío(a). En el caso de los sobrinos y tíos, incluye la relación por afinidad (esto es, a los sobrinos y tíos del cónyuge).

La Directriz se aplica a todos los trabajadores de las empresas del Grupo, tanto ejecutivos, supervisores y empleados.

"Un trabajador debe actuar en todo momento teniendo en cuenta el mejor interés de la Compañía, declarando y gestionando sus conflictos de interés"

2. ¿Qué queremos lograr con esta directriz?: Objetivos de la directriz

Los principales objetivos de esta directriz de declaración y gestión de conflictos de interés para trabajadores internos son:

I. **Proteger** a los trabajadores y a la Compañía ante situaciones en que los conflictos de interés puedan derivar en la infracción de la ley o la normativa interna, o en un delito de negociación incompatible.

II. **Entregar** las herramientas para identificar, declarar y gestionar situaciones de real o potencial conflicto de interés

III. **Asegurar** que las decisiones y acciones en el ámbito laboral de nuestros trabajadores sean transparentes, en línea con nuestro valor de excelencia, evitando cualquier efecto de los conflictos de interés.

Esta directriz no pretende abordar todas y cada una de las posibles situaciones de conflicto. Es responsabilidad de cada trabajador, prevenir situaciones que puedan constituir o aparentar conflictos de interés.

En caso de duda, cada trabajador debe consultar con su jefatura o con la Gerencia de Riesgo y Compliance.

3. ¿Qué debo hacer frente a un conflicto de interés? Nuestras obligaciones

Todos los trabajadores deben identificar y declarar sus potenciales conflictos de interés **al ingresar por primera vez** a alguna de las compañías del Grupo Antofagasta.

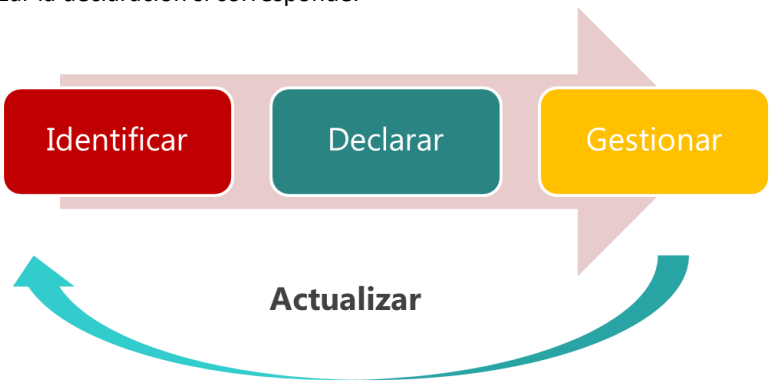
La declaración debe ser actualizada:

I. Cada vez que surja **un nuevo conflicto de interés** (potencial o real)

II. **Una vez al año en el caso de los Ejecutivos y Supervisores**, incluso si los conflictos no han cambiado

III. Cuando un trabajador **cambie de compañía** dentro del Grupo

Tan pronto se materialice un conflicto de interés real, ya sea declarado previamente o no, el trabajador debe gestionarlo y actualizar la declaración si corresponde.



Es también obligación de todos los trabajadores denunciar (a través de los canales dispuestos para estos efectos), cuando se esté en conocimiento de un conflicto de interés que no esté siendo gestionado y que pueda contraponerse al mejor interés de la Compañía.

3.1. Identificar y declarar los conflictos de interés

Al momento de ingresar a una Compañía del Grupo todo trabajador debe identificar sus conflictos de interés (sean potenciales o reales), declararlos y luego mantener actualizada su declaración, siguiendo las reglas antes indicadas.

Las declaraciones se realizan a través del **Sistema de Declaración de Conflicto de Interés (SDCI)** disponible en internet **(http://dci.aminerals.cl/),** intranet o en las aplicaciones de quioscos disponibles en todas las compañías del Grupo Antofagasta.

Es **recomendable** que todo trabajador informe y converse sobre sus potenciales conflictos de interés con su jefatura, para poder prevenir situaciones de conflicto.

Un conflicto de interés potencial es aquel que aún no se ha materializado, pero eventualmente podría poner al trabajador frente a una acción o decisión en la cual su juicio pueda verse influenciado por un interés particular.

Especialmente se deben identificar y declarar:

- **Relación de parentesco con otro trabajador que se desempeñe para alguna de las empresas del Grupo (ya sea propio o contratista):**

  Se podría producir una situación de conflicto de interés si una **Persona Relacionada** trabaja en alguna de las compañías del Grupo Antofagasta, ya sea en la condición de propio o contratista.

  El Grupo no prohíbe relaciones de parentesco entre sus empleados ni entre éstos con trabajadores de empresas contratistas, en la medida que no se genere algún conflicto de interés en dicha relación, pero aun cuando no se produzca un favorecimiento efectivo por parte del trabajador respecto de su Persona Relacionada, dicha relación es una situación que podría dar la apariencia de un conflicto de interés y debe ser declarada y gestionada**.**

  Ejemplo de situaciones a declarar: Trabajo en el área de Comunicaciones en una Compañía del Grupo, mi sobrino acaba de ser contratado en el área de mantenimiento de la misma compañía, sé que por el tipo de trabajo que hacemos y por nuestras funciones no tendremos interacción profesional.

  Todas las Personas Relacionadas que trabajan en el Grupo (internos y contratistas) deben ser declarados, independiente de sus funciones

- **<u>Relación de parentesco con un trabajador de una empresa que tiene o puede tener negocios con una empresa del Grupo</u>:**

De manera similar, se podría producir una situación de conflicto de interés cuando una **Persona Relacionada** trabaja en una empresa que presta o pueda prestar servicios en el área en que se desempeña el trabajador, o en otras áreas donde el trabajador pueda tener alguna capacidad de opinión, decisión o injerencia.

Las empresas que podrían prestar servicios al área del trabajador u otras áreas donde pueda tener injerencia son:

- Una empresa o sociedad que tiene actualmente negocios con alguna de las empresas del Grupo, a través de Órdenes de Servicio, Órdenes de Compra o Contratos.
- Una empresa o sociedad que tuvo negocios con alguna de las empresas del Grupo, a través de Órdenes de Servicio, Órdenes de Compra o Contratos.
- Una empresa o sociedad que participa o ha participado en procesos de licitación en alguna compañía del Grupo.
- Una empresa o sociedad que —por su rubro o por el tipo de bienes o servicios que ofrece— podría participar en el futuro de una licitación de alguna compañía del Grupo. Es importante tener en cuenta que las áreas tienen y podrían tener en el futuro relaciones comerciales con un amplio rango de empresas, incluyendo aquellas no relacionadas exclusivamente con el rubro minero, como, por ejemplo: consultores, proveedores de alimentación, transportistas, auditores, empresas de reclutamiento y selección, servicios de limpieza, etc.

Ejemplo de situaciones a declarar: Trabajo en el área de Medio Ambiente y mi hermano es subgerente de finanzas en una empresa consultora que se especializa en coaching de liderazgo y que nunca ha prestado servicios al grupo.

Se deben declarar todas las Personas Relacionadas que trabajan en empresas que podrían prestar servicios en el área que se desempeña el trabajador o en las cuales pueda tener alguna capacidad de opinión, decisión o injerencia. Servicios como coaching o capacitaciones pueden ser contratadas por el área de Medio Ambiente, por lo que esta relación debe ser declarada.

- **Actividades del trabajador de forma independiente a las que desempeña para las empresas del Grupo:** Se podría producir una situación de conflicto de interés si la participación del trabajador en **otras organizaciones** interfiere con el interés de las empresas del Grupo. Por lo tanto, el trabajador debe declarar sus actividades fuera del trabajo en caso de desempeñarse como funcionario, consultor, asesor, agente, miembro de la alta administración o director de alguna organización que no forme parte del Grupo Antofagasta.

Ejemplo de situaciones a declarar: Soy miembro del directorio de una fundación sin fines de lucro que apoya a emprendedores en las comunas vulnerables de Santiago.

Todas las actividades formales en alguna organización diferente a las empresas del Grupo deben ser declaradas, aun cuando ella no tenga relación con el rubro de las empresas del Grupo.

- **Relación de propiedad del Trabajador o persona relacionada:** Se podría producir una situación de **conflicto de interés** en caso de que el **Trabajador** o la **Persona Relacionada** a éste tenga participación de propiedad en alguna sociedad o empresa. Se deben declarar todas las sociedades o empresas en las que el trabajador o sus personas Relacionadas participen directa o indirectamente en un **10% o más de la propiedad**.

Ejemplo de situaciones a declarar: Mi cónyuge o conviviente es dueña del 50% de una sociedad de prestación de servicios médicos.

Todas las participaciones de capital superiores al 10% del trabajador y de sus Personas Relacionadas deben ser declaradas, aun cuando estas no tengan relación con el rubro de las empresas del Grupo.

- **Relación del trabajador con Personas Políticamente Expuestas:** Se podría producir una situación de conflicto de interés en caso de que el trabajador o una Persona Relacionada al trabajador sea una persona políticamente expuesta (anexo 1).

Ejemplo de situaciones a declarar: La sobrina de mi marido recientemente fue elegida alcalde en el sur de Chile.

Todas las Personas Políticamente Expuestas deben ser declaradas, aun cuando no se identifique una influencia directa sobre las actividades de las empresas del Grupo.

- **<u>Otros</u>:** Se recomienda identificar y declarar cualquier conflicto de interés potencial que, si bien no cumple con los requisitos indicados en la lista anterior, al materializarse generaría al menos la apariencia de un conflicto de interés (por ejemplo, personas que si bien no cumplen con la definición de Persona Relacionada tienen una alta afinidad). Asimismo, la presente Directriz aplica, sin perjuicio de aquellas declaraciones de conflictos de interés a que legal o reglamentariamente pueda estar obligado el trabajador (por ejemplo, según el *Market Abuse Regulation* vigente en la Unión Europea).

Ejemplo de situaciones a declarar: La novia de mi hijo es dueña del 50% de una empresa que presta servicios al área de mantenimiento de la compañía.

Se recomienda declarar potenciales conflictos producto de la relación de afinidad con personas que no cumplen con los criterios de Persona Relacionada. En el caso que el trabajador tenga alguna injerencia en dicho contrato, esta relación debe ser declarada y gestionada.

La información proporcionada por el Trabajador en el **SDCI debe ser actual, correcta y veraz.** Cualquier omisión de información o incumplimiento de mala fe, será sancionado cuando corresponda, por los canales apropiados y de acuerdo con el mérito de la infracción.

3.2. Gestionar los conflictos de interés.

Cuando un trabajador se encuentra frente a una situación en la cual su **juicio está o podría tener la apariencia de estar** influenciado por intereses particulares, enfrenta un conflicto de interés real y debe gestionarlo.

I. En el caso de no estar declarado el conflicto anteriormente, por ejemplo, si éste no cumplía con los criterios obligatorios para la declaración, se debe actualizar la información en el SDCI en la sección "Otros". Debe actuarse de la misma manera en caso de que el trabajador tome conocimiento de una situación que desconocía y que debía declararse. En todo caso, la declaración debe hacerse **tan pronto como llegue a conocimiento** del trabajador.

II. Se debe informar a la jefatura directa sobre el conflicto de interés, **por escrito**, y solicitar instrucciones sobre cómo enfrentarlo. En general se debe evitar participar en cualquier actividad o decisión que involucre el conflicto identificado, pero la jefatura podría proponer otro plan de acción considerando los factores particulares del caso.

III. Se debe siempre actuar dentro del marco normativo interno y con la máxima **transparencia e imparcialidad**, dejando registro escrito de sus acciones.

Ejemplo de situaciones a gestionar: Tengo una participación de 5% en una empresa proveedora de servicios y no la declaré anteriormente por no cumplir con el umbral del 10%. El dueño del 60% de la propiedad me acaba de llamar para avisar que la empresa participará en un proceso de licitación en la compañía. Conozco el proceso ya que participé en la evaluación de alternativas.

Si bien no existía la obligación de declarar el conflicto mientras era potencial, se debe gestionar una vez que se volvió real. Se debe actualizar la declaración de conflicto de interés, informar a la jefatura por escrito, pidiendo lineamientos y actuar siempre dentro del marco normativo interno.

Ejemplo de situaciones a gestionar: Mi hermano es Gerente Comercial de una empresa que presta servicios a la minería. La empresa nunca ha trabajado con el Grupo, pero yo declaré esta relación al ingresar a la Compañía. Ahora la empresa está participando en una licitación de otra Vicepresidencia diferente a la mía, pero con la que tengo relación, por lo que podría tener injerencia en el proceso.

Los conflictos declarados anteriormente igual deben ser gestionados. En este caso la persona debe acercarse a la jefatura, transparentar su conflicto de interés real y dejar un registro escrito de esta acción.

3.3. Denunciar infracciones a la Directriz de Conflicto de Interés

Tan pronto un trabajador tenga el conocimiento de infracciones a esta Directriz debe denunciar los hechos a través de los canales de consulta y denuncia dispuestos por la Compañía, identificando a la o las personas involucradas y la situación en la que se produjo la infracción.

Los canales dispuestos para denunciar o reportar irregularidades, son los siguientes:

- **Dirección de Intranet: http://sri.aminerals.cl**
- **Dirección de Internet: http://sri.aminerals.cl**
- **Teléfono: 800 - 362 - 672 (Chile)**
- **Dirección de Correo Electrónico: lineaetica.consultas@aminerals.cl**

ANEXO 1- Definición de Personas Expuestas Políticamente (PEP)

Se llama **Personas Expuestas Políticamente (PEP)** a los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de estas. *(Fuente: Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero – UAF)*

Entre otros, en Chile deberán ser calificados como **PEP** las siguientes personas:

- Presidente de la República.
- Senadores, diputados, alcaldes, concejales y CORE.
- Ministros de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones.
- Ministros de Estado, subsecretarios, intendentes, gobernadores, secretarios regionales ministeriales, embajadores, jefes superiores de Servicio (tanto centralizados como descentralizados), y el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, Director General de Carabineros, Director General de Investigaciones, y el oficial superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Fiscal Nacional del Ministerio Público y fiscales regionales.
- Contralor General de la República.
- Consejeros del Banco Central de Chile.
- Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
- Ministros del Tribunal Constitucional.
- Ministros del Tribunal de la Libre Competencia.
- Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública.
- Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Directores y ejecutivos principales de empresas públicas y empresas del Estado con régimen autónomo.
- Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos.
- Miembros de las directivas de los partidos políticos.
- Todos los empleados de organizaciones públicas internacionales (UNESCO, OEA, OCDE, etc.)

ANEXO 2 – Cuestionario declaración de conflicto de interés

El presente formulario puede sufrir modificaciones en su versión on line:

1. ¿Alguna persona relacionada a usted se desempeña actualmente en alguna de las Compañías del Grupo Antofagasta PLC, ya sea como trabajador propio o como contratista?

   SI:_____ NO:____

   Nombre relacionado: _____Cargo del relacionado:_____

   Compañía:_____Parentesco:_____

2. ¿Se desempeña usted como: funcionario, consultor, asesor, agente, miembro de la alta administración o director de alguna organización diferente al Grupo Antofagasta PLC?

   SI:_____ NO:____

   Cargo: _____Organización:_____

3. ¿Usted o alguna persona relacionada a usted presenta participación, como socio, directa o indirectamente en un 10% o más del capital de alguna sociedad o empresa?

   SI:_____ NO:____

   Nombre del relacionado:_____ % de capital_____

   Compañía: _____Parentesco:_____

4. ¿Alguna persona relacionada a usted trabaja en una empresa que preste o pueda prestar servicios en el área en que usted se desempeña?

   SI:_____ NO:____

   Nombre relacionado: _____Cargo del relacionado:_____

   Compañía:_____Parentesco:_____

5. ¿Alguna persona relacionada a usted trabaja en una empresa que preste o pueda prestar servicios en otras áreas donde usted pueda tener alguna capacidad de opinión, decisión o injerencia?

   SI:_____ NO:____

   Nombre relacionado: _____Cargo del relacionado:_____

   Compañía:_____Parentesco:_____

6. ¿Alguna persona relacionada a usted, es PEP o funcionario público?

   SI:_____ NO:____

   Nombre relacionado: _____Cargo del relacionado:_____

   Entidad Pública:_____Parentesco:_____

7. ¿Presenta usted algún otro conflicto de interés que desee declarar? ¿Está gestionando o ha gestionado algún conflicto de interés? ¿Desea declarar otro conflicto gestionado, pero no declarado en los últimos 12 meses?

   SI:_____ NO:____

   Describa a continuación:_____

   _____

ACCESIBILIDAD

Entidad	Acceso
Directorio Antofagasta Plc y de Compañías del Grupo	X
Ejecutivos	X
Supervisores	X
Empleados	X
Público/ Global	

RUTA DE VALIDACIÓN

Elaborado por:

Cargo	Nombre	Fecha	Firma
Subgerente Cumplimiento y Control Interno	Iñaki Lorenzo	Jul-2019	

Revisado por:

Cargo	Nombre	Fecha	Firma
Gerente Riesgo y Cumplimiento	Anna Gretchina	jul 2019	
Vicepresidente Legal	Patricio Enei	julio 2019	
Vicepresidente Administración y Finanzas	Mauricio Ortiz	julio 2019	
CFO Antofagasta PLC	Alfredo Atucha A.	julio 2019	

No	Fecha	Autor	Cambios incluidos en la versión
1	Sep 2012	Luis Mualim C.	Documento original
2	Sep 2016	Karla Fonfach C.	Eliminación de formulario y reemplazo por Declaración de Conflicto de Interés Electrónica, nuevo formato
3	Jun 2019	Iñaki Lorenzo	Actualización del proceso de declaración de CI, incluyendo frecuencia y tipos de conflictos a declarar. Incorporación de lineamientos para gestionar los conflictos. Ejemplos.

Aprobado por:

Cargo	Nombre	Fecha	Firma
Presidente Ejecutivo	Iván Arriagada H	29.7.2019	

PRÓXIMA REVISIÓN

Esta directriz será revisada a intervalos apropiados y cuando sea necesario para mantenerla actualizada.

Directriz
Declaración y Gestión de Conflictos de Interés

Gerencia de Riesgos & Compliance
Vicepresidencia de Administración y Finanzas

ANTOFAGASTA PLC