

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

HOJALATA Y LAMINADOS S.A.

Las normas contenidas en este manual son de obligatorio cumplimiento para los administradores y todo el personal vinculado con Hojalata y Laminados S.A.

Tienen como finalidad orientar al personal para que pueda evitar los casos susceptibles de constituir conflicto de interés, garantizando que el interés de la organización prevalezca sobre el interés particular o de terceras personas.

Busca proteger a las personas que actúan de buena fe, ya que les proporciona la información suficiente para evitar que por desconocimiento incurran en situaciones que comprometan su integridad, imagen y carrera en la compañía.

DEFINICIONES

CONFLICTO DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de interés las situaciones en las que un individuo aprovecha para sí o a para un tercero decisiones que él puede tomar frente a diferentes alternativas de conducta.

También se define como cualquier acción u omisión en la cual un administrador y/o empleado está considerablemente involucrado y que tiene un efecto directo y predecible en su interés, el de sus relacionados o el de una organización donde ocupa un cargo como socio, directivo o empleado.

Puede haber una situación de conflicto de interés cuando un administrador y/o empleado participe en una actividad o tenga un interés personal que pueda interferir con la objetividad del administrador y/o empleado en el desempeño de sus deberes y responsabilidades en la compañía.

Existe conflicto de interés cuando en el ejercicio de las labores dentro de la organización, sobreviene una contraposición entre los intereses propios y los de la compañía.

ADMINISTRADORES

Se entiende por administradores las siguientes personas: El representante legal, el liquidador, el factor, los miembros de juntas o consejos directivos y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detenten esas funciones. Art.22 Ley 222/95.

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

FACTOR

Quién tiene como función la administración de un establecimiento de comercio o de una parte o ramo de la actividad del mismo.

RELACIONADOS

Parientes del empleado dentro del tercer grado de consanguinidad y primos hermanos, segundo de afinidad, segundo civil, su cónyuge, compañero(a) permanente, o los parientes de él (ella) dentro de los mismos grados de parentesco, o cualquier otra persona jurídica en la que las personas anteriores posean una participación directa o indirectamente de más del 20 % de su capital o sean sus administradores.

El parentesco se podrá dar de tres formas:

Consanguinidad:

Es el que surge entre las personas que tienen vínculo de sangre. Se considera que existe conflicto de interés hasta el tercer grado de consanguinidad, el cual incluye los siguientes vínculos: Bisabuelos, abuelos, padres, tíos, hermanos, sobrinos, hijos, nietos y bisnietos. También se considera que existe conflicto hasta el cuarto grado de consanguinidad solamente para el vínculo de primos hermanos.

Afinidad:

Es el que surge entre una persona y los consanguíneos de su cónyuge o compañero(a) permanente. Se considera que existe conflicto de interés hasta el segundo grado de afinidad, el cual incluye: Suegros, padres de mis suegros, cuñados, hijos de mi cónyuge o compañero (a) permanente que no son mis propios hijos, nietos del cónyuge o compañero (a) permanente que no son mis propios nietos, nueras, yernos y cónyuges o compañeros (as) permanentes de mis nietos.

Civil:

Es el que surge entre padres adoptantes y los hijos adoptivos. Se considera que existe conflicto hasta el segundo grado y abarca a los padres adoptantes, hijos adoptivos y nietos, cónyuges o compañero (a) de los hijos adoptivos y nietos.

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

OBLIGACIONES

En forma adicional a lo establecido en el contrato laboral, reglamento interno de trabajo y demás disposiciones legales vigentes, toda persona de la compañía debe cumplir con lo siguiente:

Informar por escrito al jefe inmediato con copia al comité de conflicto de intereses, cuando exista un potencial conflicto de interés. Su no divulgación podrá generar medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo o remoción del cargo.

Abstenerse de participar en la toma de decisiones que pueda favorecer sus intereses personales o los de un tercero, persona natural o jurídica, con el que tenga alguna relación de consanguinidad, afinidad, civil o interés económico directo o indirecto.

Abstenerse de desarrollar otras actividades, cuya atención, pueda afectar el cumplimiento de sus obligaciones con la compañía, salvo previa autorización del vicepresidente del área correspondiente, presidente o junta directiva según el caso.

Tratar con todos los proveedores, clientes y demás personas que tengan relación con la compañía de una forma equitativa sin preferencias basadas en consideraciones de interés personal.

Los activos, servicios y en general, los recursos de la compañía, se deben destinar por parte de los administradores y/o empleados de manera exclusiva, para actividades de la empresa, lo que obliga a no utilizarlos en provecho propio, salvo que medie autorización.

Abstenerse de utilizar indebidamente la información de la compañía; guardar y proteger la reserva industrial, comercial, financiera y tecnológica de la compañía.

PROCEDIMIENTO

En el caso de que algún administrador y/o empleado de la compañía se encuentre en una situación de conflicto de interés o tenga dudas al respecto, debe proceder así:

Enviar por escrito a su superior jerárquico, con copia al comité de conflicto de intereses, toda la información sustancial y suficiente relativa al posible conflicto de interés.

El comité conformado por el presidente de la compañía, el Vicepresidente de Relaciones Industriales y la Auditoría, deben estudiar el caso y comunicar por escrito la decisión al afectado con copia al vicepresidente del área y al jefe inmediato.

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

En todo caso, la autorización de la correspondiente operación sólo se podrá otorgar cuando no perjudique los intereses de la compañía.

Si la persona que se encuentra en situación de conflicto de interés, es un miembro de dicho Comité, debe comunicar su situación a los demás miembros del Comité, los cuales deben deliberar sin su presencia y tomar la decisión de acuerdo con lo establecido en el presente manual.

Los miembros de la Junta directiva deben dar a conocer a la Junta Directiva la situación de conflicto de interés. En este caso, cuando se presente un conflicto de interés, los demás deben deliberar sin su presencia y tomar la decisión de acuerdo con lo establecido en el presente manual.

COPIA NO CONTROLADA