



MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

Y

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DEBERES Y RESPONSABILIDADES
- III. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO
- IV. RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN
- V. DEBERES PARTICULARES DE LOS APODERADOS PARA CON LA CORPORACIÓN
- VI. POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES
- VII. OPERACIONES ENTRE PARTES RELACIONADAS
- VIII. REGALOS Y OBSEQUIOS; ASIGNACIONES DE VIAJES Y GASTOS
- IX. INFORMACIÓN, PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD
- X. RELACIONES CON TERCEROS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS
- XI. LIBRE COMPETENCIA
- XII. INCUMPLIMIENTOS
- XIII. TRIBUNAL DE DISCIPLINA
- XIV. VIGENCIA E INTERPRETACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Tal como indicado en su Código de Ética, **CORPORACIÓN CIUDADES** es una entidad sin fines de lucro, constituida el año 2019, cuyo objeto, de acuerdo a sus estatutos, es:

- a) Promover y facilitar espacios de encuentro que posibiliten el intercambio de distintas visiones e información relevante para la toma de decisiones, con el propósito de construir relaciones de colaboración y confianza entre los habitantes de las ciudades de Chile;
- b) Aportar, incentivar y apoyar miradas de largo plazo de temas relacionados con el desarrollo sostenible de las ciudades chilenas;
- c) Proponer, incentivar y difundir las mejores prácticas relacionadas con la planificación integral y el funcionamiento de las ciudades de Chile;
- d) Promover e impulsar el desarrollo de líderes locales en materias relativas a las ciudades y sus comunidades; y,
- e) Proponer políticas públicas para el desarrollo y transformación de las ciudades del país, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

La misión de la Corporación es promover la equidad y bienestar territorial, disminuir la segregación urbana e impulsar la planificación integrada del territorio con una mirada de largo plazo.

En este contexto es que la Corporación ha establecido como una de sus finalidades esenciales para el cumplimiento de sus objetivos y misión, que toda acción de la misma debe ser realizada dando cumplimiento a las normas y regulaciones vigentes, con responsabilidad y manteniendo relaciones transparentes con los diversos actores con los que la Corporación interactúa.

Asimismo, la Corporación exige a todos quienes forman parte de la misma el conocer y comprometerse al máximo con los valores éticos e integridad de la Corporación en la búsqueda de excelencia y transparencia en su actuar.

La Corporación es una persona jurídica independiente, y existe para perseguir el cabal cumplimiento de sus fines y objetivos, siendo sus intereses distintos a los intereses particulares y personales de sus asociados, directores, consejeros, ejecutivos y colaboradores, y en general, de sus Integrantes (según este concepto se define en el Código de Ética a que a continuación se refiere).

Para tales efectos, es que la Corporación ha dictado su *Código de Ética* (el “**Código**” o el “**Código de Ética**”), por medio del cual ha establecido un conjunto de criterios, normas, pautas y reglas que deben ser conocidas y observadas en todo momento por todos quienes conforman la Corporación, y que refleja los principios y valores éticos, de buenas prácticas

y conducta mínimos en los que deben enmarcarse las actuaciones de todos quienes forman parte de la Corporación, sin excepción.

Luego, y con el mismo propósito, la Corporación ha dictado además el presente Manual de Buenas Prácticas y Política de Conflictos de Interés (el “**Manual**”), el cual forma parte integrante del Código, pero que es aplicable y regula únicamente a los directores, directores ejecutivos, consejeros, miembros de tribunales, ejecutivos principales y mandatarios con poderes de administración de la Corporación (los “**Apoderados**” y cada uno, un “**Apoderado**”).

II. DEBERES Y RESPONSABILIDADES

Todos los Apoderados deberán conocer, implementar y respetar el presente Manual, actuando con integridad en la ejecución de todas y cada una de sus actividades relacionadas con la Corporación, cualesquiera éstas sean.

Se espera que cada Apoderado contribuya dentro de su ámbito al cumplimiento de este Manual y se rijan por el mismo y el Código de Ética, independientemente de la naturaleza o fuente de su relación con la Corporación.

Por ello, es de responsabilidad de cada Apoderado de la Corporación conocer este Manual 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.

En caso de falta de información o dudas sobre alguna circunstancia o comportamiento, propio o ajeno, que pueda contravenir los principios establecidos en este Manual o en el Código, en la normativa legal aplicable, o en las políticas o procedimientos vigentes, aunque sea una situación potencial, el Apoderado afecto al mismo deberá consultar de manera oportuna.

Cada uno de los Apoderado que tenga personas a su cargo prestará atención al comportamiento de quien esté bajo su control o dirección, actuando de una manera íntegra y ejemplar, previniendo, detectando y respondiendo a las consultas presentadas por los colaboradores.

A su vez, todo Apoderado de la Corporación según lo precisado en el inicio de este Manual, deberá revisar y analizar las pautas del mismo, regirse por ellas y tenerlas presentes en toda interacción con colaboradores, con otros 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.

Todos los Apoderados de la Corporación informarán a sus supervisores o al Presidente del Tribunal de Disciplina, las violaciones reales o presumibles de las disposiciones de este Manual de las que tengan conocimiento. La Corporación apoyará a cualquier Apoderado que denuncie cualquiera de estas infracciones en forma seria y responsable. Se prohíbe cualquier

represalia interna administrativa, de cualquier tipo, en contra de dichos Apoderados con ocasión de lo anterior.

III. 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 Apoderado el íntegro respeto al principio de la legalidad de nuestro estado de derecho.

En sus actuaciones, los Apoderados 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 los Apoderados deben ceñir su actuar:

1. Estatutos y Reglamentos de la Corporación. La Corporación es una entidad de 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, y por las demás disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

2. Ley 20.730 de Lobby y Gestiones que Representan Intereses Particulares. Es deber de todos los Apoderados de la Corporación 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 de diversos ámbitos.

3. Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Es deber de todos los Apoderados de la Corporación conocer y aplicar la normativa relativa a la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.393, por los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional o extranjero, y de conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.913, Ley N°18.314 y el Código Penal chileno.

4. Cumplimiento de Normativa Interna. Es deber de todos los Apoderados de la Corporación conocer y aplicar la normativa relativa a su Gobierno Corporativo, el Código de Ética, este Manual y el Reglamento del Tribunal de Disciplina, así como de toda política, manuales y procedimientos internos que la Corporación establezca, que rija o llegue a regir los actos y omisiones de los Apoderados de la Corporación.

IV. RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN

La Corporación reconoce y fomenta la cooperación y el trabajo en equipo y respeta el aporte de todos sus miembros, sus derechos y responsabilidades.

La Corporación fomenta, entre otros, como derechos de los trabajadores, la ocupación efectiva en la función contratada, la capacitación, la promoción interna en base a criterios objetivos, la no discriminación, el cuidado a la integridad física, la seguridad e higiene en el trabajo y el respeto a su intimidad.

La Corporación no tolera ninguna forma de discriminación arbitraria por motivos de edad, identidad u orientación sexual, nacionalidad, color, ideología, religión o condición, ni admite actuaciones que puedan significar trato discriminatorio.

Los Apoderados actuarán en coherencia y estricto cumplimiento con lo normado en el presente Manual y el Código de Ética, por lo que constituye una contravención del mismo cualquier conducta abusiva respecto de cualquier otro Apoderado, trabajador, colaborador o miembro de la Corporación.

Los Apoderados deberán emplear un trato amable, cordial y cortés entre ellos y los trabajadores y demás colaboradores de la Corporación, y fomentar una adecuada camaradería, facilitando un buen ambiente en la Corporación. Esto significa que no será tolerado un lenguaje inapropiado, gestos, amenazas de violencia, violencia física ni psicológica u otra conducta que genere un ambiente hostil en la Corporación.

La Corporación fomenta y busca la creación y mantención en todo momento de un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, en especial de carácter laboral y sexual, de parte de cualquier miembro de la Corporación.

Asimismo, todo Apoderado de la Corporación deberá evitar hacer comentarios que descalifiquen, insulten, menosprecien o agravien a otras personas.

V. DEBERES PARTICULARES DE LOS APODERADOS PARA CON LA CORPORACIÓN

Atendidas las labores y funciones claves y de dirección que los Apoderados ejercen en la Corporación, y a la información de esta última a que acceden en función y ejercicio de las mismas, así como de las decisiones y actuaciones que como tales les corresponde adoptar y ejecutar, es que se encuentran además sujetos al deber de actuar en beneficio de la Corporación con el mayor grado de honestidad y lealtad respecto de ésta, así como en el mejor interés de la Corporación por sobre cualquier interés particular.

A continuación, se detallan los principales deberes fiduciarios y normas de comportamiento de los Apoderados dentro de la esfera de la alta administración y dirección de la Corporación, estando obligados en similares términos que los directores de las sociedades anónimas según prescribe la normativa nacional aplicable a éstos. A saber:

1. Deber de Diligencia o Cuidado. Los Apoderados deberán emplear en el ejercicio de sus funciones el cuidado y diligencia que los hombres ejercen ordinariamente en sus propios negocios.

2. Deber de Lealtad. Este deber supone que en aquellos casos en que exista un conflicto de interés (según más adelante se regula) entre los Apoderados y la Corporación, el Apoderado deberá anteponer los intereses de la Corporación por sobre los suyos, y además, no realizar actos contrarios al interés de la Corporación.

Los Apoderados no podrán: i) Proponer modificaciones de estatutos y adoptar políticas o decisiones que no tengan por fin el interés de la Corporación; ii) Usar en beneficio propio o de terceros relacionados, con perjuicio para la Corporación, las oportunidades de que tuvieren conocimiento en razón de su cargo; iii) En general, practicar actos ilegales o contrarios a los estatutos o al interés de la Corporación o usar de su cargo para obtener ventajas indebidas para sí o para terceros relacionados en perjuicio del interés de la Corporación.

De esta forma, las actuaciones de los Apoderados deben estar siempre orientadas a la consecución de los fines de la Corporación, estando en consecuencia prohibido llevar a cabo actuaciones contrarias al interés de ésta.

En virtud de este principio, los Apoderados se deben por igual a la Corporación y a todos los asociados, estando por consiguiente obligados a evitar cualquier clase de conflictos de interés. Ningún Apoderado es designado unilateralmente por algún asociado o persona y, en el caso de ser electos o nombrados por un grupo o clase particular de asociados o personas, tienen los mismos deberes para con la Corporación y los demás asociados y personas, no pudiendo privilegiar los intereses de quienes los eligieron; como asimismo no pueden contravenir el interés de la Corporación o usar su cargo para aprovechar oportunidades u obtener ventajas indebidas para sí o terceros relacionados en perjuicio de la Corporación.

3. Deber de Reserva. En este sentido, los Apoderados 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.

4. Deber de Información. Los Apoderados 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.

El incumplimiento de estos deberes fiduciarios podría generar responsabilidades por los actos y decisiones que adoptan en el ejercicio de su cargo.

VI. POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

La existencia de un conflicto de interés no tiene *per se* una connotación negativa. Por el contrario, en algunas aéreas y por circunstancias absolutamente normales, legítimas y en algunos casos incluso necesarias, pueden producirse con mayor o menor regularidad.

Así, lo relevante no es la existencia del conflicto de interés, y esta política no tiene por objeto evitar que ellos se produzcan 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 la materialización de lo que más adelante se define como un “conflicto de interés real”, impidiéndose de dicha manera que puedan verificarse comportamientos carente de imparcialidad o que puedan ser cuestionados como contrarios al estándar general de comportamiento debido.

1. Estándar General de Comportamiento Debido:

Como ya señalado, todo Apoderado 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 (o los de sus cercanos o allegados) y los de la Corporación.

Es deber de todo Apoderado estar siempre atento a situaciones que puedan comprometer la imparcialidad en las decisiones que se toman en nombre de la Corporación.

En este sentido, se espera que todo Apoderado 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, quien considere, sospeche y/o sienta encontrarse en una situación de conflicto de interés (real, potencial o aparente, según estos conceptos se definen más adelante) debe:

- a) 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.
- b) Declarar sus intereses y/o conflicto de interés según se indica en las secciones siguientes.
- c) Consultar con su jefatura y/o el Tribunal de Disciplina en caso de dudas sobre la materia.

2. Objetivo:

La presente política tiene por objetivo prevenir aquellas situaciones en que un Apoderado de la Corporación -en razón de 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).

3. Alcance:

La presente política aplica a todos Apoderados de la Corporación, en cualquier calidad.

4. Conceptos Básicos:

a) Interés personal: El interés personal está asociado a cualquier beneficio, económico o de cualquier otra naturaleza, que pueda percibir un Apoderado de la Corporación, directa o indirectamente, o cualquier persona vinculada a ellos por relaciones de parentesco, afectividad, propiedad, gestión y/o negocios.

b) Conflicto de interés: Cualquier circunstancia, hecho o posición personal que influya o pueda influir en la capacidad de un Apoderado 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. Se deja constancia que una oportunidad podrá tratarse de cualquier actividad, sea o no remunerada y se sigan o no de ella beneficios económicos, pecuniarios o de cualquier otra naturaleza.

De esta forma, alcanza a cualquier situación en que los intereses personales de un Apoderado de la Corporación pueden interferir o contraponerse con los intereses u objetivos de la Corporación, vale decir, existan o puedan existir “*intereses incompatibles u opuestos*” que hacen presumir la falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones que se adopten.

En consecuencia, el concepto Conflicto de interés incluye las siguientes situaciones:

a) 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 de la Corporación en razón de su cargo, aun cuando no esté contemplado en la normativa interna o legal.

b) Conflicto de interés potencial: Corresponde a una situación en la que cualquier Apoderado 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 el Apoderado de la Corporación esté actualmente en posición de tomar una decisión que pueda interferir con los intereses de la organización.

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

d) Causas de conflicto de interés: Los conflictos de intereses (real, potencial y/o aparente) pueden suceder en relación con la Corporación, con otro Apoderado o miembro de la Corporación, o con terceros (proveedores, contratistas, clientes, etc.)

Las causas de conflicto de interés no pueden enumerarse exhaustivamente, sin perjuicio que a continuación se describen algunas situaciones que hacen presumir la existencia de un conflicto de interés:

Uno) Relación de Parentesco:

(i) Con otro Apoderado de la Corporación: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un Apoderado de la Corporación, cuando tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con otro Apoderado 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.

El referido tercer grado incluye a los hijos, nietos, bisnietos, padres, abuelos, bisabuelos, tíos abuelos, tíos y primos (estos últimos, directos).

(ii) Con personas ajenas a la Corporación: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un Apoderado 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 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.

Dos) Relación de Propiedad: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un Apoderado de la Corporación, si éste y/o sus parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tiene(n) 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.

Tres) Relación de Gestión: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un Apoderado 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(a) (titular o suplente), representante, administrador(a), gerente(a) o ejecutivo(a) con poder de decisión en la sociedad, empresa o entidad de que se trate.

Cuatro) Personas Expuestas Políticamente (“PEP”):

(i) PEP Declarante: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un Apoderado 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 las mismas. 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(as) gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos(as) 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.

En relación a lo descrito, se entiende que en Chile a lo menos deberán estar clasificados como PEP aquellas funciones públicas establecidas en el Anexo N°1 de este Manual.

(ii) PEP Familiar/PEP Relacionado: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un Apoderado 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 (de aquéllas señaladas en el Anexo N°1 de esta Política), hasta lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas.

El referido segundo grado incluye a los hijos, nietos, padres, abuelos y tíos.

Cinco) Otras causas: Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que un Apoderado de la Corporación pueda carecer de imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al principio establecido en la presente sección, se encuentra obligado a abstenerse, declararlo y consultarlo.

Adicionalmente, se considerará además como conflicto de interés aquellas situaciones que la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores y la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas establecen como tales, especialmente aquellas operaciones entre partes relacionadas, tal como se establece en el siguiente capítulo.

5. Obligaciones en Materia de Conflictos de Intereses:

a) Obligaciones principales:

Como se ha indicado en este Manual, la existencia de un conflicto de interés real, potencial y/o aparente, no es negativo *per se*, sino que genera para el Apoderado que se encuentre en dicha situación, las siguientes obligaciones:

Uno) 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.

Dos) Declarar/actualizar su conflicto de interés real, potencial y/o aparente, tan pronto como sea posible y a más tardar dentro de los 10 días siguientes contados desde que tome conocimiento de alguna situación de conflicto de interés.

Tres) Consultar en caso de dudas con su jefatura directa o con el Tribunal de Disciplina.

b) Declaración de Intereses:

Con el objeto de que la Corporación pueda detectar y prevenir la materialización de un conflicto de interés, los Apoderados deberán presentar en el plazo de 30 días corridos contado desde la asunción de su cargo (o desde la entrada en vigencia de este Manual), una “*Declaración de Intereses*”, en el formato que se adjunta como Anexo N° 2 de este Manual, informando, entre otros: (i) las personas vinculadas a ellos por relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja; (ii) el detalle de las sociedades o entidades en las cuales tenga participación en propiedad o gestión (administrador(a), director(a), representante legal, etc.); y (iii) el o 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.

La mencionada declaración será obligatoria, independiente de presentar o no una potencial situación de conflicto de interés.

c) Obligación de declarar actividades que desarrolle fuera de la Corporación: Los Apoderados de la Corporación (salvo que para alguno de ellos se haya establecido expresamente lo contrario) son libres de desarrollar otras actividades de carácter laboral, directivo, de asesoría o de otra índole o naturaleza similar, remunerada o no, pero deberán en todo momento precaver que con ocasión de las mismas no se ocasione un conflicto de interés, o para el evento de producirse, informarlo inmediatamente y adoptar las acciones y medidas indicadas en este Manual.

Al ejercer este tipo de actividades se debe tener presente lo siguiente:

Uno) Deberán abstenerse de utilizar los equipos o las instalaciones de la Corporación para ello; y,

Dos) No aprovechar en beneficio propio o de terceros, oportunidades o información que identifique o a la que acceda en el transcurso de sus actividades en la Corporación.

Estas actividades deberán incorporarse en su Declaración de Intereses.

6. Registro y Confidencialidad de Declaraciones:

El Tribunal de Disciplina mantendrá un registro de las Declaraciones de Intereses efectuadas por los Apoderados de la Corporación y de las medidas mitigantes adoptadas.

La información contenida en las Declaraciones de Intereses tendrá el carácter de confidencial.

7. 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 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 Asamblea General de asociados de la Corporación. En todo caso, los acuerdos deberán ser adoptados procurando actuar en el mejor interés de la Corporación y cumplimiento de sus fines y objetivos.

Los acuerdos adoptados por el Directorio para aprobar una operación en que exista conflicto de interés o se trate de una operación con una parte relacionada, serán dados a conocer en la próxima Asamblea General Ordinaria de asociados.

VII. OPERACIONES ENTRE PARTES RELACIONADAS

Para los efectos de este Manual, se entenderá por “**Partes Relacionadas**” con la Corporación:

1. Todos los asociados, personas naturales o jurídicas, de la Corporación, en los términos indicados en los estatutos de la Corporación, así como los representantes ante la Corporación de los asociados personas jurídicas, conforme a lo dispuesto en los estatutos.

En el caso de los asociados personas naturales y el de los representantes, ante la Corporación, de los socios personas jurídicas, la relación se extiende a su cónyuge o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, suegros, cuñados).

2. Todos los Apoderados de la Corporación, y sus cónyuges o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como toda entidad controlada, directamente o a través de otras personas, por cualquiera de ellos.

3. Todas las corporaciones de derecho privado y/o fundaciones en las cuales a la Corporación le corresponda elegir o designar a la mayoría de sus directores y/o al Presidente.

4. Toda sociedad o entidad en la cual la Corporación controle directamente, o a través de otra persona jurídica, más del 50% de su capital con derecho a voto o del capital, si no se tratare

de una sociedad por acciones, o bien en la cual pueda elegir o designar o hacer elegir o designar a la mayoría de sus directores o administradores (Filial).

5. Toda sociedad en la cual la Corporación, sin ser controladora, posea directamente o a través de otra persona jurídica, el 10% o más de su capital con derecho a voto o del capital, si no se tratare de una sociedad por acciones, o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar, por lo menos, un miembro del directorio o de la administración de la misma (Coligada).

6. Todos los directores, consejeros, ejecutivos principales y mandatarios con poderes de administración de las sociedades señaladas en los números 4 y 5 anteriores, y sus cónyuges o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, suegros, cuñados) así como toda entidad controlada, directamente o a través de otras personas, por cualquiera de ellos.

7. Todos los directores, consejeros, ejecutivos principales y mandatarios con poderes de administración de las corporaciones y fundaciones señaladas en el número 3 anterior, y sus cónyuges o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, (abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, suegros, cuñados) así como toda entidad controlada, directamente o a través de otras personas, por cualquiera de ellos.

Se establece un procedimiento de carácter objetivo que la Corporación aplicará en todas las situaciones en las que celebre actos o contratos con Partes Relacionadas, en los términos que a continuación se indican.

Este procedimiento está destinado, en primer término, a que exista la debida información y transparencia de determinados actos y contratos y, al mismo tiempo, fijar ciertos criterios o denominadores comunes para la aprobación de dichas operaciones en condiciones de equidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece el siguiente procedimiento para ser aplicado ante operaciones con Partes Relacionadas:

a) Cuando se decida celebrar un acto o contrato con Partes Relacionadas, la persona involucrada deberá informar al Tribunal de Disciplina, previamente y por escrito de esta situación.

b) La información deberá ser completa, debiendo individualizar al proveedor del producto o servicio o contraparte de que se trate, el acto o contrato que se quiera realizar, sus características, condiciones, plazos y demás antecedentes relevantes, y las Partes Relacionadas involucradas.

c) El acto o contrato que se pretende celebrar deberá contener condiciones de equidad y contraprestaciones similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado.

- d) Cuando existan varios proveedores del producto o servicio de que se trate, deberá siempre preferirse al que resulte más conveniente para la Corporación, teniendo en cuenta calidad, precio, plazos y otros factores relevantes.
- e) Toda operación con Parte Relacionada deberá constar por escrito en actos y/o contratos que cuenten con la debida revisión y aprobación.
- f) En el evento que uno o más Directores que se encuentren involucrados como Parte Relacionada en la operación de que se trate, deberán abstenerse de participar en la votación de la respectiva sesión del Directorio que apruebe o rechace dicha operación. Con todo, el Director en conflicto podrá dar su opinión fundada respecto de la operación, sin derecho a voto al respecto.
- g) En este caso, los acuerdos deberán ser adoptados por el Directorio con al menos dos 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 Asamblea General de asociados de la Corporación. En todo caso, los acuerdos deberán ser adoptados procurando actuar en el mejor interés de la Corporación y cumplimiento de sus fines y objetivos.
- h) Aprobada la operación, el respectivo acto o contrato con Partes Relacionadas deberá ser informada a la próxima Asamblea General Ordinaria.
- i) Todos los actos y contratos con Partes Relacionadas requerirán siempre de aprobación previa del Directorio para su materialización.
- j) Corresponderá al Tribunal de Disciplina de la Corporación velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Manual.

VIII. REGALOS Y OBSEQUIOS; ASIGNACIONES DE VIAJES Y GASTOS

Los Apoderados de la Corporación no pueden aceptar u ofrecer, en forma directa o indirecta, favores comerciales, regalos, servicios, pagos, privilegios o tratamientos especiales, de parte de proveedores, terceras partes o autoridades, que puedan ser considerados ilegítimos por estar destinados a influir en las decisiones, facilitar servicios o beneficiarse asimismo o a terceras personas.

Si usando el sentido común y el buen discernimiento y apreciando las circunstancias en el contexto de los usos y costumbres conocidos y aceptados, el receptor del regalo u obsequio estimare que no existe conflicto de interés al recibirlo, deberá aun así contar con la autorización del Tribunal de Disciplina de la Corporación, para efectos que sea puesto en conocimiento del Presidente del Directorio o, en su defecto, a la totalidad de los miembros del Directorio, según corresponda.

Para el evento que dicha autorización no pueda ser obtenida previamente a la aceptación del regalo u obsequio, el Apoderado deberá informar inmediatamente al Presidente del Directorio o, en su defecto, a la totalidad de los miembros del Directorio, según corresponda.

Sin perjuicio de ello, en caso de ser autorizado, el Apoderado deberá velar porque los regalos, privilegios o tratamientos especiales tanto entregados como recibidos en este contexto, no excedan el monto de 2 Unidades de Fomento.

Si por cualquier causa el regalo u obsequio no pudiese ser rechazado, el receptor del mismo deberá entregarlo al Presidente del Directorio, y éste quedará a disposición de la Corporación.

Cualquier asignación para viajes y gastos de representación entregados por la Corporación a los Apoderados deberá ser utilizados de manera responsable y apropiada, reportándolos de manera exacta, completa, debidamente justificada y fidedigna.

IX. INFORMACIÓN, PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD

Los Apoderados de la Corporación deberán emplear el máximo cuidado y diligencia para asegurarse que todas las informaciones que preparen o entreguen, en especial las que se presenten al Directorio, comités, comisiones, tribunales, entre otros, y las que se divulguen al público, sean suficientes, veraces y oportunas.

Es responsabilidad de cada Apoderado que la información que éste proporcione lo sea de manera clara y transparente.

Sin perjuicio de lo anterior, la entrega de información a las autoridades debe hacerse a través del órgano correspondiente.

Toda información sensible que se genera en la Corporación o la propiedad intelectual de los análisis o creaciones de cualquier tipo que se hubieren desarrollado por conocimientos adquiridos en la Corporación y con los medios proporcionados por ésta, corresponde a la Corporación, y no debe ser divulgada a terceros o hacerse un uso impropio de la misma.

Aunque la información se traslade física o electrónicamente fuera del lugar y/o equipo de trabajo del Apoderado, seguirá siendo en todo momento propiedad de la Corporación y amparada por el deber de proteger su confidencialidad.

Aun cuando el traslado de la información de la Corporación sea efectuado para fines legítimos y para el interés de la Corporación, deberá procurarse protegerla y borrarla de lugares o computadores que no sean de la Corporación una vez que se termine de utilizar.

Para los efectos del presente Manual, se entenderá por información confidencial (en adelante e indistintamente, la “**Información Confidencial**”) cualquier documento, material y/o información de la Corporación, sea escrito, verbal, magnético, electrónico o que conste por cualquier otro medio, tangible o intangible, incluyendo -pero sin que la siguiente

enumeración sea de forma alguna taxativa- toda clase de decisiones, estrategias, información técnica, financiera o comercial, de sus clientes, asociados, proveedores, establecimientos, información, productos y servicios, datos financieros, estrategias, contratos, estudios o reportes, negocios con terceros, marcas, patentes, listas de precios, descuentos, secretos comerciales o industriales, programas computacionales, conocimientos técnicos y de *Know-How*, métodos, diseños, modelos, fórmulas, identidad de productos en desarrollo, así como cualquier otra información relacionada con lo anterior.

La Información Confidencial pertenece a la Corporación, no es pública y su divulgación a terceros está prohibida.

Se prohíbe divulgar Información Confidencial a personas o instituciones ajenas a la Corporación y a terceros no autorizados para acceder a dicha información, así como también reproducir, distribuir, y mostrar información mediante medios impresos o electrónicos, tales como redes sociales, blogs, sitios webs, y en cualquier otro medio, donde el acceso es público y abierto.

Lo anterior se exceptúa cuando deba ser informada a una autoridad en conformidad a normas legales o reglamentarias aplicables.

Las personas autorizadas para emitir declaraciones y/o publicaciones en cualquier medio de comunicación y redes sociales, en asuntos relacionados al quehacer de la Corporación, deberán respetar los valores, principios y posiciones de la Corporación.

X. RELACIONES CON TERCEROS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Con respecto a las relaciones que establezcan con terceros y funcionarios públicos nacionales o extranjeros, los Apoderados 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.

En particular, pero sin que se entienda de manera alguna como una limitación a lo antedicho, los Apoderados no podrán desarrollar las siguientes prácticas:

- Ofrecer, dar y aceptar algo de valor de terceros o funcionarios públicos nacionales o extranjeros, por cualquier medio, con el fin de obtener beneficios indebidos para la Corporación, sus Apoderados y/o asociados o relacionados a cualquiera de los anteriores.
- Pagar a un proveedor o prestador de servicios cuando se tenga razones para sospechar, que todo o parte del pago puede ser canalizado a tercero o a un funcionario público nacional o extranjero a fin de obtener un beneficio indebido para sí o para para la Corporación, sus Apoderados y/o asociados o relacionados a cualquiera de los anteriores.

- Ofrecer cualquier cosa de valor a un tercero o a un funcionario público nacional o extranjero para obtener negocios, adjudicación de contratos o beneficios para la Corporación, sus Apoderados y/o asociados o relacionados a cualquiera de los anteriores.

- Suministrar regalos, invitaciones u otras ventajas cuando sepa o suponga que al tercero o funcionario público no se le permitiría, bajo las regulaciones de la entidad a la que pertenece, aceptar el regalo o la invitación.

- Hacer cualquier cosa para inducir, ayudar o permitir que otro viole estas reglas.

XI. LIBRE COMPETENCIA

La Corporación vela y velará en todo momento porque sus actividades sean desarrolladas en estricto cumplimiento de la normativa y regulación aplicable en materia de libre competencia.

La Corporación prohíbe absolutamente que, en su representación, cualquiera sea la forma o naturaleza de la misma, algún Apoderado planifique, desarrolle, implemente o de cualquier forma lleve adelante conductas o prácticas que atenten contra la libre competencia.

XII. INCUMPLIMIENTOS

El incumplimiento de las disposiciones incluidas en este Manual 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/o el Reglamento del Tribunal de Disciplina.

Adicionalmente, el incumplimiento de lo dispuesto en este Manual será considerado, cuando corresponda, como una infracción laboral y a sus obligaciones para con la Corporación, independientemente de cualquier decisión tomada por los Tribunales de Justicia que sean competentes, y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal dispuesta por la ley vigente como resultado de dicha infracción.

En los términos establecidos precedentemente, los Apoderados de la Corporación responderán personal y corporativamente por su comportamiento y por eventuales violaciones a este Manual, según corresponda en virtud del incumplimiento de que se trate.

XIII. TRIBUNAL DE DISCIPLINA

De conformidad con lo dispuesto en el Código de Ética, se ha dictado el presente Manual, y el Tribunal de Disciplina será el organismo que velará por el cumplimiento de lo estipulado en él, así como la interpretación, gestión y supervisión de las normas de actuación y la resolución de conflictos que su aplicación pudiera plantear, todo de conformidad al Reglamento del Tribunal de Disciplina.

XIV. VIGENCIA E INTERPRETACIÓN

El presente Manual entrará en vigencia una vez publicado en el sitio web de la Corporación.

Se entregará una copia del mismo o su extracto a cada Apoderado de la Corporación y por el hecho de haberlo recibido se presumirá que es conocido, y por lo tanto podrá ser exigido su cumplimiento.

Cualquier consulta o duda respecto de la interpretación o alcance del presente Manual deberá ser dirigida al Tribunal de Disciplina, el que, conjuntamente con el Directorio, serán responsables de aclarar el sentido y alcance de las disposiciones en él contenidas.

Asimismo, el Tribunal de Disciplina será responsable de evaluar cualquier eventual cambio normativo que requiera modificaciones a este Manual y proponer al Directorio las modificaciones a su texto.

ANEXO N°1

A continuación, se muestra un listado, no excluyente, de personas que tienen la característica de PEP según las definiciones de la Circular N°49 de la Unidad de Análisis Financiero:

1. Presidente de la República
2. Senadores, Diputados y Alcaldes
3. Ministros de la Corte Suprema y Ministros de las Cortes de Apelaciones
4. Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores, Embajadores, Jefes Superiores de Servicio, Secretarios Regionales Ministeriales
5. Comandante en Jefe del Ejército, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea, Comandante en Jefe de la Armada, Director General Carabineros, Director General de Investigaciones
6. Fiscal Nacional del Ministerio Público y Fiscales Regionales
7. Contralor General de la República
8. Consejeros del Banco Central de Chile
9. Consejeros del Consejo de Defensa del Estado
10. Ministros del Tribunal Constitucional
11. Ministros del Tribunal de la Libre Competencia
12. Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública
13. Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública
14. Directores y ejecutivos principales de empresas públicas
15. Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos
16. Miembros de las directivas de los partidos políticos

Adicionalmente, se deja constancia que tercer grado de consanguinidad considera a hermanos(a)s, padres, madres, hijos e hijas, sobrinos(a)s y tíos(a)s, suegros(a)s, cuñados(a)s, nietos(a)s, bisnietos(a)s, abuelos(a)s y bisabuelos(a)s de una persona trabajadora de la Corporación.