

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS POR VÍNCULOS PERSONALES**

### **1. Objetivo**

La presente política tiene por objeto prevenir, identificar y gestionar adecuadamente los conflictos de interés que puedan surgir a raíz de vínculos personales, familiares o afectivos entre trabajadores y/o miembros de la Alta Gerencia, resguardando la probidad, imparcialidad y correcto funcionamiento de la organización.

### **2. Principios rectores**

Esta política se rige por los principios de:

- respeto a la vida privada,
- confidencialidad,
- proporcionalidad,
- no discriminación,
- buena fe laboral.

### **3. Definición de conflicto de interés**

Se entenderá por conflicto de interés toda situación en que un vínculo personal, familiar o afectivo pueda influir, o aparentar influir, en decisiones laborales tales como:

- contratación,
- evaluación de desempeño,
- promociones,
- asignación de funciones,
- decisiones disciplinarias,
- acceso a información sensible o confidencial.

### **4. Deber de declaración**

Los trabajadores deberán informar la existencia de dichos vínculos únicamente cuando estos se relacionen con personas respecto de las cuales exista:

- dependencia jerárquica directa o indirecta,
- influencia decisoria relevante,
- participación en procesos que afecten su situación laboral.

No se exigirá la revelación de información íntima ni detalles ajenos al ámbito laboral.

## 5. Gestión del conflicto

Detectado un conflicto de interés real o potencial, la empresa podrá adoptar medidas razonables tales como:

- reasignación de funciones,
- modificación de líneas de reporte,
- exclusión de procesos de decisión específicos,
- designación de evaluadores alternativos.

Estas medidas no constituirán sanción ni menoscabo, y se aplicarán de manera objetiva y fundada.

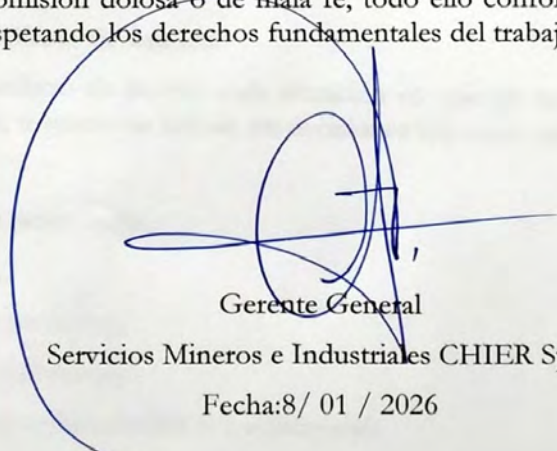
## 6. Confidencialidad

Toda información relacionada con vínculos personales será tratada como información confidencial, con acceso restringido exclusivamente a quienes deban conocerla para efectos de gestión organizacional.

## 7. Incumplimiento

El incumplimiento del deber de informar solo será sancionable cuando:

- exista un conflicto de interés efectivo, y
- se acredite omisión dolosa o de mala fe, todo ello conforme a la normativa laboral vigente y respetando los derechos fundamentales del trabajador.



Gerente General

Servicios Mineros e Industriales CHIER SpA

Fecha: 8/ 01 / 2026