



1. MARCO

La Asociación Chilena de Seguridad, en adelante la “Asociación”, la “ACHS” o la “Institución”, es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, administradora del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulado en la Ley N°16.744 y sus normas complementarias, en cuyo marco debe otorgar prestaciones preventivas, de salud y económicas.

Desde esta perspectiva, para la ACHS es fundamental resguardar que en sus operaciones y gestión diaria el proceso de toma de decisiones por parte de sus Directores, Ejecutivos, Colaboradores y Asesores Externos no se vea influenciado por intereses personales.

2. OBJETIVOS

La presente política tiene por finalidad normar el actuar de los Directores, Ejecutivos, Colaboradores y Asesores Externos, con el fin de regular su forma de proceder ante conflictos de interés (ver definición en anexo A) que pudieren presentarse al interior de la ACHS o en sus relaciones con terceros.

3. ALCANCE

Esta política es de aplicación general para todos los Directores, Ejecutivos, Colaboradores y Asesores Externos de la ACHS.

4. POLÍTICA

La Asociación respeta los derechos y las decisiones de sus colaboradores y no desea interferir en su vida privada. Sin embargo, la prevención y tratamiento de conflictos de interés es un elemento fundamental para mantener la integridad, transparencia y sostenibilidad de la Institución, contribuyendo a reforzar la confianza de nuestros públicos de interés (ver anexo B y C).



Prevenir un conflicto de interés quiere decir que los potenciales involucrados toman las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que dicho conflicto no se produzca, o de que no exista la posibilidad de que se origine. En el anexo C se presentan los tipos de conflictos de interés a los cuales se puede ver expuesto un Director, Ejecutivo, Colaborador o Asesor Externo de la ACHS.

4.1. Denuncia de posibles conductas indebidas

Cualquier colaborador que tenga conocimiento de un caso de incumplimiento de la presente política deberá comunicar su sospecha de inmediato, utilizando para ello el canal de denuncias presente en el sitio web de la Asociación y en la intranet corporativa. Para estos efectos, también podrá dirigir una denuncia escrita directamente al Presidente del Comité de Ética.

4.2. Incumplimiento de esta política

No se aceptarán incumplimientos de esta política. En caso de producirse, estos podrán dar lugar a medidas disciplinarias y de otra índole.

4.3. Monitoreo de la política

La información se encuentra en el Anexo D.



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Política
Interna

5. INFORMACIÓN DE CONTROL

Vigencia: 01.01.2022 a 31.12.2022

Versión: 5

Primera versión: 22.11.2016

Atención a necesidades específicas: (x) Si () No

Registro de modificaciones:

Versión	Ítem modificado	Descripción resumida de modificación	Motivo	Fecha
5	Varios	Se vincula en el texto los anexos.	Revisión anual	Noviembre 2020
5	Varios	Modificaciones menores de redacción y orden de la información.	Revisión anual	Noviembre 2020
4	Varios	Incorporación de los Asesores Externos al cumplimiento de la presente política.	Revisión anual	Diciembre 2019
4	4.3	Se incorpora la opción del Canal de Denuncia que se encuentra en el sitio web.	Revisión anual	Diciembre 2019
4	Anexo B	Se incorpora como responsabilidad del colaborador informar los conflictos de interés al momento de su ingreso a la ACHS y ante cualquier cambio.	Revisión anual	Diciembre 2019
4	Anexo B	Se modifica nombre de la Gerencia responsable.	Actualización	Diciembre 2019
3	Varios	Revisión y actualización de la política.	Revisión anual	Diciembre 2018
3	Varios	Cambios en la estructura de la política, los puntos Definiciones, Responsabilidades e Implementación, Monitoreo y Administración, pasan a formar parte de los anexos.	Revisión anual	Diciembre 2018
2	4.1	Modificación de un concepto.	Revisión anual	Diciembre 2017
2	Anexos 3. Monitoreo y Administración	Modificación en el periodo de actualización, cambia de revisión anual a “se mantendrá vigente a no ser que existan cambios normativos o de la industria, que justifiquen su actualización”.	Revisión anual	Diciembre 2017



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Política
Interna

Responsables por el documento:

	Nombre del área
Elaboración	Subgerencia de Riesgo y Cumplimiento
Revisión	Gerencia División Asuntos Jurídicos y Corporativos
Aprobación	Gerencia División Asuntos Jurídicos y Corporativos



ANEXOS

A. DEFINICIONES

Conflicto de Interés: Situación de hecho que se produce cuando los intereses personales de un Director, Ejecutivo, Colaborador, Asesor Externo o de un tercero que se vincula a los primeros, se contraponen con el mejor interés de la ACHS.

B. RESPONSABILIDADES E IMPLEMENTACIÓN

Es responsabilidad de todos los cargos Directivos, Ejecutivos y Jefaturas de la ACHS cumplir y hacer cumplir la presente política en su área de responsabilidad funcional, sentar el ejemplo y orientar a los colaboradores que tengan a su cargo respecto a las materias abordadas en la presente normativa.

Todos los colaboradores son responsables de seguir las normas establecidas en esta política y deberán declarar cualquier conflicto de interés al momento de ingresar a la ACHS. Asimismo, ante cualquier cambio de su situación actual, que pueda contemplar un conflicto de interés, será su responsabilidad comunicar esa situación a su jefatura directa o al Gerente Divisional correspondiente, así como también dar aviso a la Gerencia de Personas. Es responsabilidad de la Gerencia de Personas velar porque se identifiquen eventuales conflictos de interés en los respectivos procesos de selección y reclutamiento de colaboradores.

Abordar un conflicto de interés también es responsabilidad de la jefatura, y comprende las siguientes acciones:

- Evaluar la situación en torno al conflicto de interés comunicado por el colaborador, incluyendo los riesgos que dicho conflicto puedan albergar para la operación y la reputación de la ACHS;
- En los casos que se estime necesario debe informar el potencial conflicto de interés al Comité de Ética, para su conocimiento y asesoramiento;



- En base al lineamiento del Comité de Ética, abordar el conflicto de interés, de modo que se reduzcan al mínimo los riesgos para la ACHS y se protejan, en la medida de lo posible, los intereses personales del colaborador;
- Comunicar la decisión y sus argumentos al colaborador y realizar el seguimiento oportuno para asegurarse de que el colaborador la ha comprendido y se atiene a ella.

Para los efectos contemplados en este acápite, y sin perjuicio de otros potenciales casos, se entenderá que existe interés de un Director, Ejecutivo, Colaborador, Asesor Externo o personas relacionadas en toda negociación, acto, contrato u operación en la que deba intervenir en cualquiera de las siguientes situaciones:

- i. Él mismo, su cónyuge o sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive;
- ii. Sociedades de personas en donde los Directores, Gerentes o sus parientes ya individualizados, formen parte;
- iii. Sociedades comanditas por acciones o anónimas cerradas en que sus Directores, Gerentes o los parientes de éstos, ya individualizados, sean accionistas, y
- iv. Las sociedades o empresas en las cuales sea Director o dueño, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital.

Cada vez que se produzca un conflicto de interés a nivel del Gerente General, Gerente de Auditoría Interna, Gerente de Asuntos Jurídicos y Corporativos o algún integrante del Directorio de la Institución, dicho conflicto deberá ser declarado por el afectado ante el Directorio en la sesión más próxima, o debidamente informado al Presidente del Directorio, si la acertada y oportuna resolución del mismo así lo demandare. La forma de abordar y resolver el conflicto de interés en cuestión será determinada por el Directorio, debiendo abstenerse en la votación respectiva el Director involucrado, si éste fuere el caso.



C. TIPOS DE CONFLICTOS

Tipo de conflicto	Qué debe prevenirse o eliminarse
Relaciones personales en el lugar de trabajo	Los colaboradores deben evitar: <ul style="list-style-type: none">• Encontrarse en una relación de supervisión, subordinación o control (p. ej., tener autoridad para influir en las condiciones de empleo) con personas estrechamente vinculadas a ellos;• Tomar parte en las decisiones de contratación de personas estrechamente vinculadas (incluidas la contratación interna/externa y los concursos internos).
Compromisos externos, incluido el empleo	Los colaboradores no deben tener ningún tipo de compromiso externo, retribuido o no, con: <ul style="list-style-type: none">• Empresas relacionadas a la ACHS, a menos que sea para cumplir un objetivo operacional de la Asociación;• Cualquier otra persona o empresa, si esto tiene algún impacto sobre su rendimiento laboral en la Asociación.
Obsequios, invitaciones, viajes, entretenimiento	Los colaboradores no deberán solicitar ni aceptar, directa o indirectamente: <ul style="list-style-type: none">• Obsequios. Si, a pesar de todo, se reciben regalos, estos deben devolverse si influyen o podría percibirse que influyen en el criterio comercial del colaborador. Se deberá informar por escrito a su jefatura directa, los regalos recibidos que excedan el equivalente en pesos a dos unidades de fomento (UF 2), a fin de darles el destino que la Dirección indique;¹• Invitaciones, viajes o actividades de entretenimiento, salvo que cumplan fundamentalmente un objetivo operacional de la ACHS, y no influyan (ni pueda percibirse que influyen) en el criterio laboral del colaborador;• La aceptación de invitaciones para actividades de entretenimiento de carácter extraordinario o excepcional requiere la aprobación de su jefatura.
Honorarios, comisiones, servicios y otros favores	Los colaboradores no deben: <ul style="list-style-type: none">• Solicitar ni recibir honorarios, comisiones, servicios u otros favores.

¹ Fuente: Principios y Guías de Conducta Ética ACHS.



D. MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN

La Subgerencia de Riesgos y Cumplimiento debe realizar permanentemente el monitoreo al cumplimiento del presente documento.

Anualmente se efectuará una revisión de la presente política con el propósito de generar su actualización ante posibles cambios normativos, internos o de mercado. En la eventualidad de que no existan modificaciones, se mantiene la última versión como vigente.