

Procedimiento sobre conflicto de intereses

1. Objeto

El presente Procedimiento establece pautas y reglas que deben seguirse en **TRANSPORTES FURLONG S.A.** (en adelante, TFSA) para identificar y otorgar el tratamiento adecuado a las situaciones de conflicto de interés que se pudieren suscitar.

¿Qué es un conflicto de interés?

Existe una situación de conflicto de interés cuando el interés personal propio de un director, administrador, colaborador y otro dependiente (en adelante, el Empleado) o de una persona que actúa en representación de TFSA colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña. Implica una confrontación entre el deber y los intereses privados del Empleado, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades. Este procedimiento no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan generarse. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia.

Se debe tener presente que los conflictos de intereses no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se traten y se proceda internamente en forma adecuada y oportuna según se indica en el punto 4. En consecuencia, lo importante es la forma en la cual cada uno de los involucrados maneja y administra su conflicto de interés.

2. Alcance

El presente procedimiento se aplica a TFSA y a todos sus directores, administradores y colaboradores (en adelante los Empleados), cualquiera sea su rango y jerarquía y a cualquier persona que actúe en nombre o representación de TFSA.

El mismo resulta aplicable a TFSA, sus unidades de negocio y sociedades en las que tenga participación mayoritaria.

Adicionalmente, TFSA se compromete a promover la aplicación de las pautas y reglas recogidas en este procedimiento en las actividades tanto de sociedades en las que TFSA tenga participación minoritaria como de los contratos asociativos de los que forme parte.

3. Situaciones en las que pueden surgir conflictos de interés

Las situaciones de conflicto de intereses pueden ser múltiples y no es posible identificar a todas. A modo de ejemplo, se indican algunos casos típicos de situaciones en las que pueden surgir conflictos de interés:

a. **Relación de Parentesco y/o Amistad:**

i) *Con otro Empleado de TFSA:* Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado que tenga una relación de parentesco hasta tercer grado de consanguinidad con otro Empleado o que tenga una relación de pareja con otro Empleado o con un familiar de otro. La mera existencia de dichas circunstancias entre dos Empleados no está prohibida, pero sí exige la obligación de declarar la relación de parentesco para que la empresa tome las medidas oportunas y adecuadas para evitar las relaciones de subordinación entre parientes. Supervisar a un miembro de su familia (hijo, cónyuge, y otras personas con algún grado de parentesco y/o que vivan en pareja o concubinato) puede conducir a una situación inapropiada. En el caso de amistad, deberá declarar si entiende que la misma puede resultar en un conflicto de interés para sus funciones dentro de TFSA.

ii) *Con personas ajenas a TFSA:* Se encuentra en una situación de conflicto de interés un Empleado que tenga una relación de parentesco, de pareja o de amistad con una persona ajena a TFSA la cual trabaje, sea accionista o tenga otro tipo de participación económica en algún proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor de TFSA. Estas situaciones no están prohibidas, pero si deben ser debidamente declaradas para que TFSA tome las medidas oportunas y adecuadas.

b. **Relación de Propiedad:** Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado que tenga participación accionaria o propiedad en una empresa o sociedad que se relacione o que tenga negocios con TFSA en calidad de proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor.

- c. **Relación de Gestión:** Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado de TFSA que, en forma directa o indirecta, tenga participación en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione o tenga negocios con TFSA en calidad de proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor, o bien, en forma directa o indirecta, le preste servicios a dicha empresa o sociedad.

- d. **Confidencialidad:** Se encuentra en una situación de conflicto de interés el Empleado de TFSA que utilice la información obtenida a través del trabajo en TFSA con el propósito de obtener directa o indirectamente un beneficio personal. Toda información crítica para el interés del negocio de TFSA que no se encuentre disponible en el dominio público es considerada confidencial y propiedad de TFSA.

- e. **Otras causas:** Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, habrá también conflicto de interés cada vez que exista una situación en la que un Empleado: i) tenga algún interés pecuniario o algún tipo de beneficio en el caso que se contrate a un proveedor, contratista o asesor de TFSA; ii) tenga algún interés pecuniario o algún tipo de beneficio en caso que TFSA actué de determinada forma en su relación comercial con un proveedor, contratista, cliente, socio, asesor o competidor de TFSA o iii) estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones.

En cualquiera de los casos mencionados en este punto 4 el Empleado se encuentra obligado a adoptar los principios generales de actuación y de gestión de conflictos de intereses que se indican en el punto 4 siguiente.

4. Principios generales de actuación

En caso de conflicto de interés, los Empleados deberán someterse a los siguientes principios generales de actuación:

- 1) **Independencia:** Los Empleados deben actuar en todo momento con libertad de juicio, deben desempeñar sus tareas con integridad y lealtad hacia TFSA e independientemente de intereses propios o de personas vinculadas. En consecuencia, se abstendrán de velar por sus propios intereses a expensas de los de TFSA.

- 2) **Abstención:** Los Empleados deben abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las personas o entidades con las que tenga algún tipo de vinculación personal o patrimonial. La persona que declare estar afectada por un conflicto de interés, tan pronto como lo comunique, debe abstenerse de participar y de tomar cualquier decisión en el asunto.

- 3) **Comunicación:** TFSA es consciente de que no siempre es posible resolver el conflicto de interés. Lo que tiene que hacer la persona afectada en esos casos es comunicar los conflictos de interés en los que, potencialmente, se encuentre involucrada. Es por ello que todo Empleado que se encuentre frente a una situación de conflicto de intereses o tenga dudas de estar en tal situación deberá proceder de conformidad con lo señalado en el presente punto de este Procedimiento.

Tener un conflicto de interés no es necesariamente algo malo o prohibido, pero puede convertirse en un problema o en un asunto ilegal si la persona afectada intenta influir en el resultado de las negociaciones comerciales en su propio beneficio. Por eso la transparencia mediante la comunicación, es esencial y contribuye a proteger la integridad y reputación de TFSA y de sus Empleados.

5. Pautas de interpretación

Todos los Empleados serán responsables de conocer y aplicar el presente Procedimiento.

Cualquier duda o consulta en relación al mismo, así como conocimiento o sospecha fundada de su incumplimiento, debe ser informada a su superior inmediato y/o al Gerente o Responsable del Área y/o al Área de RRHH y/o ingresar un correo mediante la web de la empresa.

La violación de este procedimiento y/o del Código de Ética y Transparencia impulsará la aplicación de sanciones disciplinarias que ameriten los hechos de que se trate, las cuales podrían significar hasta la extinción de la relación laboral o contractual, según el caso y dar lugar a la promoción de acciones legales que pudieran corresponder.

Nadie, independientemente de su nivel o posición en la organización, puede justificar una conducta impropia que contravenga este procedimiento amparándose en una orden de un superior jerárquico o en el desconocimiento del mismo.

6. Registro de supervisión.