

	<h1>POLITICA DE CONFLICTO DE INTERÉS</h1>	Código	PO-07
		Versión	1
		Fecha	2023-07-13 19:31:35
		Elaborado Por	RESPONSABLE SIG
		Revisado Por	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
		Aprobado Por	GERENTE GENERAL

1 CONFLICTO DE INTERES

Se considera Conflicto de intereses a la situación que se origina cuando, en el ejercicio de las funciones asignadas, el interés personal de alguno de los sujetos comprendidos en el alcance del presente documento resulta contrario o se antepone a los intereses de METALURGIA SILVER SAC.

Un Conflicto de interés existe cuando los intereses privados de la persona interfieren directamente con los intereses de LA EMPRESA. Con base en esto, siempre que se actúe en calidad de Directivo, Gerente, Representante o empleado de METALURGIA SILVER SAC se deberán tomar las decisiones conforme a los intereses de LA EMPRESA y no a los propios.

“Familia”:

Para la presente Política comprende a parentescos por consanguinidad y afinidad:

Parentesco por Consanguinidad:

Grado 1°: Hijos, padres,

Grado 2°: Abuelos, hermanos y nietos.

Parentesco por Afinidad

Grado 1°: Cónyuge, suegros, yernos y nueras.

Grado 2°: Cuñados.

La presente política forma parte de las normas del Sistema de Gestión antisoborno de METALURGIA SILVER SAC es aplicable para todos los trabajadores, Gerentes y directivos de LA EMPRESA, y tiene como objetivos fundamentales:

- Identificar las relaciones, servicios, actividades u operaciones en las que puedan producirse conflictos de interés.
- Establecer los procedimientos y mecanismos de actuación que deberán seguirse para la prevención, gestión o tratamiento de posibles casos de conflictos de intereses que puedan producirse como resultado de sus operaciones.
- Facilitar la adopción de medidas para prevenir los conflictos de interés en la medida de lo posible;
- identificar y evaluar la relevancia de los conflictos, y tomar las medidas para mitigarlos y comunicar cualquier conflicto de interés relevante (actual o potencial)
- Determinar de qué manera debe gestionarse un conflicto de interés inevitable y de qué manera deberá informarse debidamente al individuo o entidad afectada.

2 PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Todos los trabajadores, Gerentes y Directivos de METALURGIA SILVER SAC deberán cumplir los siguientes principios en el desempeño de las funciones y responsabilidades que les han sido asignadas de acuerdo a su puesto de trabajo, a fin de identificar y gestionar adecuadamente los potenciales o reales conflictos de interés:

- **Responsabilidad:** Todos los trabajadores, Gerentes y Directivos de METALURGIA SILVER SAC actuarán de buena Fé, en cumplimiento del Código de ética y conducta, y de las normativas internas aplicables y de acuerdo con los roles que se les hayan asignado.
- **Transparencia:** Todos los trabajadores, Gerentes y Directivos de METALURGIA SILVER SAC deberán mantener una actitud honesta y transparente, de conformidad con los valores empresariales, actuando de un modo Sencillo, Personal y Justo, mostrando un comportamiento proactivo para evitar conflictos de interés y, de producirse alguno, proporcionar las mejores medidas de mitigación para minimizar las consecuencias negativas derivadas de ellos.
- **Independencia:** Todos los trabajadores, Gerentes y Directivos de METALURGIA SILVER SAC deberán actuar en todo momento con libertad de juicio y lealtad hacia LA EMPRESA, y a sus clientes, independientemente de sus propios intereses y los de sus partes vinculadas.
- **Abstención:** Todos los trabajadores, Gerentes y Directivos de METALURGIA SILVER SAC deberán abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a los empleados o socios de negocio con las que pueda existir un conflicto, o en el que su objetividad o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con METALURGIA SILVER SAC pueda verse comprometida; así como de acceder a información importante que pueda influir en dicho conflicto. De igual modo, deberán abstenerse de participar en cualquier tipo de actividad, operación o proyecto realizada por un socio de socio de negocio vinculado a LA EMPRESA.
- **Comunicación:** Todos los trabajadores, Gerentes y Directivos de METALURGIA SILVER SAC deberán comunicar cualquier conflicto de interés real o potencial a supervisor directo y a la función de Cumplimiento o Gerencia General para su adecuada evaluación y gestión. Notificar internamente al Oficial de cumplimiento, Jefe inmediato o Gerente General.

3 CONFLICTOS ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

En línea con el Código de ética y conducta, puede haber un conflicto de interés en los siguientes casos:

- Cuando usted toma medidas o tiene intereses que pueden afectar el cumplimiento objetivo y efectivo de sus funciones.
- Cuando usted o miembro de su familia reciben beneficios personales indebidos como garantías, dinero en efectivo, otros regalos indebidos debido a su posición en LA EMPRESA.
- Si usted trabaja para un competidor o socio de negocio de LA EMPRESA, o tiene algún interés significativo en ellos.
- Cuando los Gerentes tienen intereses financieros u otros empleos o cargos directivos que pueden entrar en conflicto con los intereses de LA EMPRESA o evitar que realicen su trabajo de manera efectiva. En estos casos se espera que lo comuniquen a la Alta dirección o al Oficial de cumplimiento y se abstengan de tomar decisiones en relación a ese potencial conflicto.

En prevención a cualquier conflicto de intereses, los Directivos, Gerentes, Representantes o empleados deberán:

- Abstenerse de participar en actividades contrarias a los intereses de LA EMPRESA o en actividades (laborales, personales, sociales, financieras o políticas) que puedan influir en su juicio, lealtad y objetividad en el desarrollo de sus funciones.
- Evitar relaciones de negocios, financieras o familiares que pudieran ponerlo en situación de generar conflictos entre sus intereses particulares y los de LA EMPRESA y en caso de que así suceda, deberán informar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento.
- No participará en negocios con LA EMPRESA como trabajador independiente, ni prestará servicios de consultoría, ni desempeñará cargos de director, ejecutivo o empleado de un socio de negocio (proveedor, cliente) o competidor.
- Abstenerse de participar en las actividades que sean incompatibles con sus funciones y en las decisiones de contratar proveedores y demás prestadores de servicios con los que tengan conflictos de intereses.
- Abstenerse de recibir o dar directa o indirectamente regalos, atenciones o cualquier cosa de valor de cualquier persona o empresa que tiene o busca hacer negocio con LA EMPRESA, a no ser que formen parte de las excepciones de la Política regalos y atenciones establecida por la empresa.
- Las decisiones relacionadas con las actividades de LA EMPRESA deben ser siempre tomadas sin que intervenga ningún conflicto de intereses en la misma.

Si se ve inmerso en una situación real o potencial de Conflicto de intereses PIÉNSELO BIEN:

- ¿Influirá esta actividad o relación en mi capacidad de adoptar decisiones de negocio sensatas e imparciales?
- ¿Obtendré alguna ganancia personal o algún familiar obtendrá algún beneficio específico?
- ¿Utilizaré activos de LA EMPRESA en beneficio propio?
- ¿Mi acción hará que anteponga mis intereses sobre el de LA EMPRESA?

Si ha respondido "Sí" a cualquiera de las preguntas anteriores, comente la situación con el Oficial de Cumplimiento.

Todo trabajador, Gerente y directivo de METALURGIA SILVER SAC tiene el deber de informar cualquier conflicto de interés tanto real o potencial tales como: conexiones familiares, financieras, o de cualquier otro tipo relacionadas a la línea de trabajo a su Jefe inmediato o al Oficial de cumplimiento. De igual manera para evitar conflictos de interés, no se autoriza el uso de cargo para obtener trato diferenciado en cumplimiento de normas, políticas o procedimientos de METALURGIA SILVER SAC.

Dependiendo de la situación en la que se presente un conflicto de intereses en METALURGIA SILVER SAC, el mismo deberá ser resuelto por el Oficial de Cumplimiento en coordinación con el área de Recursos Humanos o la Gerencia General según corresponda.

A fin de evaluar un posible conflicto de interés que afecte a empleados, la función de Cumplimiento con el soporte de RRHH podrá solicitar a los empleados antes de la contratación, o a periodos determinados, mediante la debida diligencia, que proporcionen datos o información (estando éstos obligados a proporcionarlos) sobre cualquier circunstancia personal o profesional reciente que pudiera influir en el desempeño de sus obligaciones profesionales y toma de decisiones, como pueden ser:

- Intereses económicos de los empleados que puedan implicar un conflicto de intereses con LA EMPRESA.
- Relaciones personales o profesionales con los accionistas, Gerentes, Directivos, o empleados de LA EMPRESA.
- Actividades profesionales o ejercidas en régimen de autónomo en entidades relacionadas a LA EMPRESA como socios de negocios.
- Relaciones personales o profesionales con los principales socios de negocio, clientes, proveedores u otros terceros.
- Relaciones personales o profesionales con funcionarios públicos o puestos de autoridad ejercidos en la Administración Pública.

Al momento de la contratación y a periodos establecidos, se solicitará al personal entregar la [PO-07-F-01 Declaración jurada de Conflictos de Interés](#).

En cualquiera de los casos, los empleados serán responsables de comunicar sin demora a su supervisor directo, así como a las funciones de Recursos Humanos y Cumplimiento, cualquier situación que pudiese surgir y afectar a sus circunstancias personales o profesionales y derivar en un conflicto de interés con LA EMPRESA.

Vínculo Laboral

METALURGIA SILVER SAC podría considerar como postulante / candidato a un familiar directo de algún colaborador siempre y cuando posea el perfil requerido para el empleo, y pasé el debido proceso de Reclutamiento, selección y contratación documentado.

No se podrá contratar a miembros de la familia directa de un colaborador si la posición a la que postula cumple con las siguientes características:

- Crea relación directa o indirecta de (supervisor – colaborador) con el familiar.
- Cuando el familiar sea asignado a trabajos que requieran que éste revise o procese el trabajo del colaborador o viceversa.
- Cuando el colaborador o familiar ocuparía un puesto de influencia / autoridad sobre el empleo, la promoción, administración de salarios u otros asuntos relacionados con la administración o gerencia respecto del colaborador.

Vínculo Sentimental

Si como resultado, tenemos un matrimonio entre dos colaboradores de LA EMPRESA, aplicará alguno de los criterios de conflicto en mención:

- Uno de ellos deberá ser transferido a otro departamento o función sin afectarse su escala remunerativa ni estatus.
- La empresa tratará de encontrar una posición adecuada para poder transferir a alguno de los colaboradores afectados y ésta se hará efectiva cuando las vacantes estén disponibles.
- De no encontrarse vacantes disponibles en un plazo de 03 meses la compañía hará esfuerzos razonables para asignar tareas laborales que permitan minimizar potenciales problemas de supervisión, conflicto, integridad o moral que puedan darse a lugar.
- Si las acomodaciones de esta naturaleza no son factibles, los colaboradores involucrados podrán considerar un acuerdo para el cese de alguno de ellos.
- Esta política se aplicará sin tener en cuenta el género.
- Esta política también se aplicará a los colaboradores con una relación íntima establecida o que estén vinculados sentimentalmente y a las uniones de hecho.

4 CONFLICTOS DE INTERESES CON SOCIOS DE NEGOCIO, CLIENTES, TERCEROS Y PROVEEDORES

- Los empleados han de actuar de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Código de ética y conducta en materia de prevención de potenciales conflictos de interés en todos los procesos relacionados con los socios de negocio, clientes, proveedores, asesores y demás terceros.
- Todos los servicios deberán realizarse de acuerdo a los procedimientos documentados y estar debidamente sustentados con los documentos pertinentes. Ningún cliente deberá recibir tratamiento ni condiciones especiales, ni tampoco deberá inducirse a nadie para que ofrezca ese tratamiento o condiciones basándose en vínculos personales, familiares o de otro tipo.
- Deberán evitarse las relaciones exclusivas con clientes que puedan dar lugar a vínculos personales excesivos o que restrinjan su acceso a otros empleados o canales de LA EMPRESA.
- Deben evitarse todo tipo de interferencias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad al comprar suministros y contratar servicios, o al establecer condiciones económicas con los proveedores.
- Siempre que sea posible, se deben evitar las relaciones exclusivas con proveedores de productos y servicios. Se prohíbe otorgar tratamiento o condiciones especiales basadas en lazos personales o familiares.

Vínculo Comercial

Si existe conflicto de intereses entre un colaborador o funcionario de LA EMPRESA, y un proveedor o cliente de LA EMPRESA, aplicará alguno de los criterios de conflicto en mención:

- Evaluación de parte del Oficial de Cumplimiento sobre la relación y su grado de riesgo de corrupción.
- Evaluación de los términos comerciales con dicha cuenta y solicitar la autorización del órgano directivo para que se mantenga en su posición y funciones al colaborador.
- Separar de las funciones del colaborador de toda aquella actividad que tenga relación directa con la persona vinculante.

5 GESTIÓN ADECUADA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Vínculo Laboral

METALURGIA SILVER SAC podría considerar como postulante / candidato a un familiar directo de algún colaborador siempre y cuando posea el perfil requerido para el empleo, y pasé el debido proceso de Reclutamiento, selección y contratación documentado.

- No podrá contratar a miembros de la familia directa de un colaborador si la posición a la que postula cumple con las siguientes características:
- Crea relación directa o indirecta de (supervisor – colaborador) con el familiar.
- Cuando el familiar sea asignado a trabajos que requieran que éste revise o procese el trabajo del colaborador o viceversa.
- Cuando el colaborador o familiar ocuparía un puesto de influencia / autoridad sobre el empleo, la promoción, administración de salarios u otros asuntos relacionados con la administración o gerencia respecto del colaborador.

Vínculo Sentimental

- Si como resultado, tenemos un matrimonio entre dos colaboradores de LA EMPRESA, aplicará alguno de los criterios de conflicto en mención:
- Uno de ellos deberá ser transferido a otro departamento o función sin afectarse su escala remunerativa ni estatus.
- La empresa tratará de encontrar una posición adecuada para poder transferir a alguno de los colaboradores afectados y ésta se hará efectiva cuando las vacantes estén disponibles.
- De no encontrarse vacantes disponibles en un plazo de 02 meses la compañía hará esfuerzos razonables para asignar tareas laborales que permitan minimizar potenciales problemas de supervisión, conflicto, integridad o moral que puedan darse a lugar.
- Si las acomodaciones de esta naturaleza no son factibles, los colaboradores involucrados podrán considerar un acuerdo para el cese de alguno de ellos.
- Esta política se aplicará sin tener en cuenta el género.
- Esta política también se aplicará a los colaboradores con una relación íntima establecida o que estén vinculados sentimentalmente y a las uniones de hecho.

Vínculo Comercial

Si existe conflicto de intereses entre un colaborador o funcionario de LA EMPRESA, y un proveedor o cliente de LA EMPRESA, aplicará alguno de los criterios de conflicto en mención:

- Evaluación de parte del Oficial de Cumplimiento sobre la relación y su grado de riesgo de corrupción.
- Evaluación de los términos comerciales con dicha cuenta y solicitar la autorización del órgano directivo para que se mantenga en su posición y funciones al colaborador.
- Separar de las funciones del colaborador de toda aquella actividad que tenga relación directa con la persona vinculante.

Para la adecuada gestión de los distintos tipos de conflictos de interés que puedan surgir en LA EMPRESA se establecen y difunden las políticas y normativas internas, diseñadas para prevenir los conflictos de interés que puedan surgir y en su caso, mitigar los riesgos asociados a éstos.

Se brindará asesoría y capacitación para que el personal pueda identificar y prevenir y notificar ante conflictos de interés reales o potenciales.

Asignación de funciones y responsabilidades de manera clara y segregación de obligaciones para la prestación de servicios, o atribución de responsabilidades de supervisión y reporte para actividades que puedan generar un conflicto de interés entre diferentes personas.

Se establece la obligatoriedad de informar sobre conflictos de interés reales o potenciales, a su Supervisor inmediato y/o al Oficial de cumplimiento, y adicionalmente en caso de duda sobre la posible concurrencia de un conflicto de interés, los empleados podrán dirigir sus consultas a la función de Cumplimiento.

Los conflictos de interés estarán adecuadamente documentados y registrados, comunicados y gestionados, atendiendo a su naturaleza y relevancia.

A tal efecto, el Oficial de cumplimiento conservará el [PO-07-F-02 Registro de Conflictos de interés](#), donde se documentará: cualquier conflicto de interés real o potencial, así como las acciones tomadas para mitigar el conflicto.

La resolución de los conflictos de interés del personal corresponde al Oficial de cumplimiento en conjunto con el Superior del área o áreas afectadas y la Gerencia General, el cual tomará la decisión adecuada sobre el conflicto en cuestión.

6 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las sanciones laborales, incluido el despido, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

7 REVISIÓN, APROBACION Y DIFUSION DE LA POLITICA

Esta Política respalda los compromisos de la Política Anti Soborno y procedimientos establecidos por el SGAS de METALURGIA SILVER SAC, por lo que será comunicada, difundida y puesta a disposición de las partes interesadas internas y externas pertinentes por medios físicos o electrónicos, además de ser revisada periódicamente por la Gerencia General y actualizada cuando corresponda.

METASIL S.A.C.
ROBERTO VARGAS VELASQUEZ
Gerente General

Gerente General

Roberto Vargas

REGISTROS

- [PO-07-F-01 Declaración jurada de Conflictos de interés](#)
- [PO-07-F-02 Registro de Conflictos de interés](#)

CONTROL DE CAMBIO

VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA REGISTRO
1	APROBACION VERSION DE DOCUMENTO	RESPONSABLE SIG	GERENTE GENERAL	2023-07-13 19:31:35

FIRMAS

CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA APROBACION	VERSION APROBACION	FIRMA
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	YORIEXY MARIEL FLORES GARCIA	2023-07-13 19:30:01	1	FIRMA DIGITAL
GERENTE GENERAL	ROBERTO VARGAS VELASQUEZ	2023-07-13 19:31:35	1	

DESCARGAR

