



# Grupo México

## MINERÍA

---

### Southern Perú

Esencial:	20000	Southern Perú
Macro:	10000	Estratégico
Proceso:	11400	Información y Manejo de Comunicaciones
Subproceso:	11402	Conflicto de Intereses
Política:	PSPCC.02	Conflicto de Intereses

Junio 2023

Política: 02. Conflicto de Intereses

## Índice

<b>1.</b>	<b>Control de versiones</b> .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Objetivo</b> .....	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Alcance</b> .....	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Políticas</b> .....	<b>6</b>
	4.1. Descripción del Conflicto de Interés.....	6
	4.2. Riesgo que genera el conflicto de interés.....	11
	4.3. Mitigación del conflicto interés.....	12
	4.4. Casos existentes informados.....	12
	4.5. Capacitación .....	13
<b>5.</b>	<b>Anexos</b> .....	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>Glosario</b> .....	<b>17</b>
<b>7.</b>	<b>Sanciones</b> .....	<b>19</b>
<b>8.</b>	<b>Política de revisión</b> .....	<b>20</b>

Política: 02. Conflicto de Intereses

## 1. Control de versiones

Versión	Fecha de elaboración	Autor	Revisó Control Interno	Descripción de cambios
1.0	15/06/2023	Lisset Villalobos Rey	Carlos Vidal	<ul style="list-style-type: none"><li>Política nueva</li></ul>

Política: 02. Conflicto de Intereses

## 2. Objetivo

Esta Política tiene por objeto identificar y prevenir el Conflicto de Interés e indicar la forma en que debe notificarse para ser gestionado por Southern Peru Copper Corporation Sucursal del Perú (en adelante "SPCC"), con el fin de prevenir conductas ilegales y fomentar una cultura empresarial ética.

## 3. Alcance

Esta Política y los documentos que deriven de la misma, son aplicables a todo el Personal en SPCC en todas las jurisdicciones donde tiene operaciones y realiza actividades.

En caso de que algún lineamiento en la presente contemple una situación contraria o que no esté permitida por una ley o reglamentación oficial local, prevalecerá lo establecido en esta última.

## 4. Políticas

### 4.1. Descripción del Conflicto de Interés.

Se entiende por Conflicto de Interés aquella situación en donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del Personal con respecto al desempeño de sus obligaciones hacia SPCC.

Tipos de Conflictos de Interés:

- **Conflicto de Interés Real:** el Personal se enfrenta a un Conflicto de Interés existente.
- **Conflicto de Interés Aparente:** situación en la que el Personal parece tener un conflicto de interés.
- **Conflicto de Interés Potencial:** aquél que todavía no existe, pero que puede ocurrir.

El que se presente una situación de Conflicto de Interés no es un problema en sí mismo, se vuelve un problema cuando el Personal **NO informa** de la situación y/o toma decisiones que resulten contrarias a SPCC.

#### 4.1.1. Pautas generales sobre el tratamiento de los Conflictos de Interés

SPCC establecen las siguientes pautas en relación con los Conflictos de Interés:

- a) La actividad de SPCC será realizada siempre protegiendo los derechos e intereses legítimos de todos sus grupos de interés bajo el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- b) SPCC respetará la privacidad del Personal y su derecho a participar en actividades financieras legítimas fuera del entorno laboral y a desarrollar otras actividades profesionales por cuenta propia, siempre y cuando no afecte al rendimiento de su trabajo, se desarrolle fuera de la jornada laboral y no suponga un Conflicto de Interés.
- c) Para que exista un Conflicto de Interés no es imprescindible que se cause un perjuicio a SPCC, sino que es suficiente la existencia de un riesgo potencial y no sea reportado.
- d) La posibilidad de que se presente un Conflicto de Interés no solo es exigible en los períodos de actividad del Personal, sino también, durante situaciones de suspensión de la relación laboral o situaciones de inactividad, como por ejemplo vacaciones, licencias, suspensiones de empleo o incapacidades temporales.
- e) La transparencia y la comunicación oportuna es esencial para tomar acción frente a situaciones de Conflicto de Interés.

## Política: 02. Conflicto de Intereses

- f) Los órganos de gobierno o instancias internas responsables de la aplicación de la presente norma interna actuarán en todo momento de forma imparcial y profesional.
- g) SPCC velará por la transparencia frente a cualquier autoridad u organismo regulador o supervisor que requiera información relativa a los Conflictos de Interés.
- h) La actuación de SPCC respetará la legislación vigente y sus normas internas en todo momento.

### 4.1.2. Situaciones en las que se puede presentar un Conflicto de Interés

La siguiente es una lista indicativa (no exhaustiva) de conductas que pueden constituir un conflicto de interés (sin perjuicio de que algunas de ellas, en caso de producirse podrían ser constitutivas de infracciones administrativas o penales):

- Tener participación o empleo en alguna empresa que sea competencia de SPCC al mismo tiempo que se tiene interés o se encuentra laborando en SPCC.
- Compromisos profesionales y de servicio de alta responsabilidad (como lo puede ser ocupar un cargo de responsabilidad o ser parte del Consejo de Administración) en otra empresa competidora.
- La participación financiera o no financiera, directa o indirecta (a través de un Familiar o de Otra Relación Afectiva) con un proveedor, cliente o competidor de SPCC.
- Participar, directa o indirectamente, en cualquier actividad que pudiera mejorar la posición de la competencia con respecto a SPCC.
- Tener participación en alguna empresa que realice negocios con SPCC.
- Utilizar información confidencial o privilegiada de SPCC en beneficio propio o de un tercero.
- La evaluación de una solicitud de empleo en SPCC de una persona cuyo Familiar u Otra Relación Afectiva participe en el proceso de decisión de su contratación.
- El vínculo Familiar u Otra Relación Afectiva con un Funcionario Público, que pueda ocasionar un Conflicto de Interés o la percepción aparente del mismo.
- La contratación de un proveedor o contratista en cuya empresa trabaje un Familiar u Otra Relación Afectiva del Personal de SPCC.
- Contratación de un ex Funcionario Público como Personal. La contratación de ex Funcionarios Públicos debe cumplir con la legislación aplicable en cada país.

Para efectos de claridad, la enseñanza académica o impartir conferencias académicas no presentan un Conflicto de Interés, siempre y cuando, el Personal que se dedique a estas actividades siga estos lineamientos –en lo que pueda resultar aplicable– y tomar en cuenta

## Política: 02. Conflicto de Intereses

que no está permitido compartir, divulgar y/o proporcionar información confidencial y/o privilegiada de SPCC.

### 4.1.3. Prohibiciones

Está prohibido para el Personal que desempeña un cargo dentro de SPCC, independientemente de la forma de remuneración:

- Contratar o transferir en una misma área de SPCC a personas con las que tenga un vínculo Familiar u Otra Relación Afectiva, sin la autorización previa y por escrito de la Dirección de Recursos Humanos y/o el Comité de Auditoría, y en ningún caso si sus funciones tienen relación de dependencia.
- Realizar operaciones en beneficio personal, de un Familiar, de Otra Relación Afectiva o de terceros en perjuicio de SPCC.
- Intervenir en asuntos que involucren a SPCC y empresas/entidades en los que el Personal, un Familiar u Otra Relación Afectiva actualmente laboren o hayan laborado en los últimos 2 (dos) años.
- El Personal de SPCC no puede negociar o especular con productos que vende SPCC. Lo anterior incluye transacciones de un trabajador como comprador o vendedor de los productos de SPCC, en cualquier tipo de intercambio, incluido el mercado de metales o contratos de compraventa a futuro de metales.
- Obtener productos mineros que incluyan productos que son adquiridos por SPCC, salvo que esta adquisición sea meramente incidental a la compra de una propiedad para uso no minero.
- Utilizar información interna o revelarla a terceros que se pudiera utilizar para la compra o venta de valores mobiliarios (acciones, bonos, opciones, etc.).
- Comprar, vender y/o alquilar derechos o intereses, de cualquier tipo de bienes, directa o indirectamente, con el conocimiento de que SPCC tiene interés activo o potencial en ellos.
- Prestar o recibir préstamos de cualquier cliente, proveedor, contratista de SPCC o cualquier persona vinculada con ellos.

## Política: 02. Conflicto de Intereses

### 4.1.4. Prevención del conflicto de interés

El Personal no debe aprovechar las oportunidades empresariales propias de SPCC en beneficio propio, de un Familiar, de Otra Relación Afectiva o de terceros. Todas las decisiones y acciones tomadas en el desempeño de sus funciones deben ser en el mejor interés de SPCC.

Por ello, es obligación de todos conocer y entender el deber que se tiene de evitar cualquier Conflicto de Interés, real, aparente o potencial, relacionado directa o indirectamente con su trabajo en SPCC.

De no poder hacerlo, se debe actuar con oportunidad para permitir a SPCC gestionar y mitigar el riesgo.

### 4.1.5. Gestión del conflicto de interés

#### 4.1.5.1 Primera Línea de Defensa

Todo el Personal en SPCC, sin excepción, conforma la primera línea de defensa y su responsabilidad es identificar cualquier situación que pueda ponerlo en una situación de Conflicto de Interés, real, aparente o potencial.

Las acciones que puede realizar el Personal ante un posible Conflicto de Interés son:

- **Evitarlo:** el Conflicto de Interés o el potencial Conflicto de Interés podría evitarse (por ejemplo, vendiendo la participación que se tenga en la empresa de un proveedor).
- **Apartarse:** es apropiado que quien esté sujeto a un Conflicto de Interés no se involucre en una decisión que pueda estar afectada por dicho conflicto.
- **Rechazarlo:** rechazar la circunstancia que genera el Conflicto de Interés lo eliminará (por ejemplo, rechazar un regalo obsequio que no cumple con la política aplicable).

En caso de no poder evitar o prevenir el Conflicto de Interés, el Personal tiene la obligación de permitir a SPCC tomar las medidas correspondientes para gestionar el riesgo. Esto se hace, mediante el llenado y envío de la “**Declaración de Conflicto de Interés**” en el momento en que se tiene conocimiento de la existencia del mismo, ya sea durante el proceso de su contratación o en cualquier otro momento.



## Política: 02. Conflicto de Intereses

Independientemente de lo anterior, el Personal que ocupe un cargo de nivel Director, Gerente, Superintendente, incluyendo a la Alta Dirección Ejecutiva, debe llenar y presentar en forma anual la **“Declaración de Conflicto de Interés”** o en cualquier momento que cambie la información proporcionada a SPCC.

La **“Declaración de Conflicto de Interés”** se enviará a la Oficina de Cumplimiento de SPCC con copia a las áreas de Recursos Humanos y Legal, con objeto de que se evalúe el Conflicto de Interés declarado y sus potenciales riesgos para SPCC.

### 4.1.5.2 Segunda Línea de Defensa

Está conformada por la función de Cumplimiento y la función de Control Interno. El Área de Cumplimiento es competente para evaluar si existe o no Conflicto de Interés. Por su parte, Control Interno es competente para evaluar los controles que deben implementarse para mitigar el riesgo ante un Potencial, Aparente o Real Conflicto de Interés.

Las funciones de Cumplimiento y de Control Interno deben tratar la información de forma confidencial y objetiva durante la evaluación del Conflicto de Interés declarado. De igual manera debe evaluarse la situación notificada.

Las áreas de Recursos Humanos, Cumplimiento y Control Interno gestionarán el Conflicto de Interés, de la siguiente manera:

- Toda **“Declaración de Conflicto de Interés”**, denuncia de Conflicto de Interés o casos conocidos de oficio (es decir sin que haya una denuncia de por medio o una **“Declaración de Conflicto de Interés”**) debe atenderse inicialmente como un Conflicto de Interés Aparente. Posteriormente y una vez que el caso sea evaluado, se someterá al Comité de Ética y Disciplina para que se determine si el Conflicto de Interés es, en su caso, Potencial o Real.
- Para la evaluación, el Oficial de Cumplimiento revisará el caso y podrá requerir la información que considere necesaria a las diversas áreas de SPCC. Así también, podrá solicitar la asesoría de profesionales especializados y ayuda del área de Control Interno y Auditoría Interna.
- El área de Recursos Humanos deberá llevar un registro de las declaraciones de Conflicto de Interés, sobre su evaluación, las acciones que se tomaron para mitigarlo y su debida conclusión. Una copia de dicho registro deberá ser compartido con el Oficial de Cumplimiento de forma trimestral.

## Política: 02. Conflicto de Intereses

- En caso de que se determine que una situación constituye un Conflicto de Interés Potencial o Real, la Función de Cumplimiento podrá informar, dependiendo de la complejidad y trascendencia del caso, a la Alta Dirección Ejecutiva de SPCC; así como a la Dirección de Auditoría en SPCC. El Informe incluirá la evaluación de los controles que deben implementarse para mitigar el riesgo, por parte de Control Interno y/o Cumplimiento
  - Cuando los controles involucren sanciones laborales a algún Personal de SPCC se solicitará el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos y de resultar necesario de la Dirección Legal.
  - Cuando los controles involucren a clientes, proveedores, contratistas, socios comerciales y/o competidores, el Oficial de Cumplimiento podrá informar del mismo a los Directores de las áreas de SPCC a cargo de las relaciones comerciales con dichos involucrados, para implementar mayores medidas, así como para evaluar si corresponde la imposición de penalidades u otras sanciones.

La alta Dirección Ejecutiva recibirá los informes, revisará la información y en su caso instruirá acciones adicionales.

### 4.1.4.3 Tercera Línea de Defensa

Está conformada por la función de Auditoría Interna de SPCC, misma que informará anualmente al Consejo de Administración de SPCC los resultados de las auditorías en materia de Conflicto de Interés.

## 4.2. Riesgo que genera el conflicto de interés

De acuerdo con las circunstancias, puede razonablemente ser esperado que:

- Afecte la independencia o imparcialidad del Personal;
- Potencialmente represente un riesgo real o aparente y
- Potencialmente represente un riesgo estratégico, reputacional y/o financiero en SPCC.

El Conflicto de Interés no atendido puede generar otras Conductas Corruptas no permitidas en SPCC y puede ocasionar:

- Sesgos en la información generada;
- Sesgos en la información publicada;
- Mal uso de la información privilegiada o confidencial;
- Mal uso de la información estratégica y
- Riesgo en la percepción de la integridad, imparcialidad, independencia y reputación de SPCC.

Política: 02. Conflicto de Intereses

### 4.3. Mitigación del conflicto interés

A partir del momento en que una persona informe un Conflicto de Interés, debe:

- a) Abstenerse o renunciar a debatir, votar o tomar parte en cualquier proceso de toma de decisión o actividad en la cual exista o pueda existir un Conflicto de Interés.
- b) Abstenerse de acceder a la información confidencial del asunto que genera el Conflicto de Interés.
- c) Brindar transparentemente toda la información que razonablemente se solicite.
- d) Colaborar en la resolución del Conflicto de Interés, según las indicaciones que pudieran ser brindadas por el área de Cumplimiento y/o el Comité de Ética y Disciplina.

Entre las medidas de mitigación que pueden adoptarse para mitigar el riesgo que se genere con el Conflicto de Interés, están las siguientes:

- Implementar medidas que eviten conflictos organizacionales (inadecuada asignación de roles, responsabilidades y líneas de reporte).
- Medidas para limitar la influencia sobre la forma en la que el Personal lleve a cabo una actividad específica para generar un beneficio indebido.
- Medidas para asegurar que se evite la actividad que genere el Conflicto de Interés

### 4.4. Casos existentes informados

Los casos que son de conocimiento de SPCC, porque anteriormente han sido informadas a la Dirección de Recursos Humanos, al jefe inmediato o a otra área, deberán de igual manera ser informados al Oficial de Cumplimiento por medio de la “Declaración de Conflicto de Interés”, para ser revisados y evaluados con la finalidad de implementar las medidas correctivas y/o preventivas que puedan resultar necesarias.

Política: 02. Conflicto de Intereses

#### 4.5. Capacitación

Con el fin de que el contenido de esta Política sea comprendido y el Personal pueda gestionar adecuadamente el Conflicto de Interés, SPCC elaborarán y proporcionarán capacitación periódica.

Asimismo, se evaluará el aprendizaje del Personal que recibió la capacitación en el tema.

Es obligación del Personal en SPCC participar en los cursos de capacitación en materia de Conflicto de Interés.

La mencionada capacitación estará a cargo del área de Cumplimiento con apoyo del área de Recursos Humanos.

##### 4.5.1. Consulta

En caso de duda sobre el contenido de esta Política, se debe contactar al área de Cumplimiento.

##### 4.5.2. Línea de denuncia

En caso de que tengas conocimiento de alguna situación que constituya o pueda constituir un Conflicto de Interés, el Sistema Integral de Denuncia (SID) es el medio confidencial y seguro en SPCC para informarlo:

Sitio Web: <http://spcc.lineadedenuncia.net/>

Correo electrónico: [spcc@lineadedenuncia.net](mailto:spcc@lineadedenuncia.net)

Teléfono: 080078258

Política: 02. Conflicto de Intereses

## 5. Anexos

<b>DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS SPCC</b>		
<u>Instrucciones:</u>		
1. La presente declaración debe ser completada con base a lo dispuesto en la Política de Conflicto de Interés. 2. La información descrita en este documento es considerada confidencial y sensible, por lo que se manejará con el debido cuidado. 3. Recordemos que el que se presente una situación de Conflicto de Interés puede no ser un problema en sí mismo, se vuelve un problema cuando el Personal NO informa de la situación y/o toma decisiones que resulten contrarias a los intereses de SPCC.		
<b>1. Datos generales del Trabajador:</b>		
Nombres y Apellidos:		
Nº de trabajador:		
Teléfono/celular y Correo electrónico:		
Jefe directo y Área de trabajo:		
<b>2. Definiciones:</b>		
a. <b>Familiar:</b> Abarca la familia del Personal, por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el tercer grado, según se puede observar en el cuadro siguiente:		
Grado de parentesco	Consanguinidad	Afinidad
1°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padres</li> <li>• Hijas/os (naturales y adoptivos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cónyuge</li> <li>• Suegra/o</li> <li>• Hijastro/a</li> <li>• Padrastra</li> <li>• Madrastra</li> <li>• Nuera</li> <li>• Yerno</li> </ul>
2°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hermanas/os</li> <li>• Abuelas/os</li> <li>• Nietas/os</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuñadas/os</li> <li>• Abuelos/as de mi cónyuge</li> <li>• Cónyuge de mi nieto/a</li> <li>• Hermanastro/a</li> </ul>
3°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tías/os</li> <li>• Sobrinas/os</li> <li>• Bisabuelas/os</li> <li>• Biznietas/os</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tías/os de mi cónyuge y sus cónyuges</li> <li>• Sobrinas/os de mi cónyuge y sus cónyuges</li> <li>• Cónyuges de mis sobrinos/as</li> <li>• Cónyuges de mis bisabuelos/as</li> <li>• Cónyuges de mis biznietos/as</li> <li>• Cónyuges de mis tías/os</li> </ul>
4°	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primas/os hermanas/os</li> </ul>	
b. <b>Otra Relación Afectiva:</b> Abarca a aquellas relaciones que sin ser consideradas dentro de la definición de "Familiar" son relevantes y cercanas para una persona. Lo anterior incluye sin limitar, los siguientes vínculos afectivos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padre de mi hijo.</li> <li>• Persona con quien se tiene o se inicia una relación de pareja (Ejemplo: enamorada/o (RAE: Persona que mantiene con otra una relación amorosa, generalmente sin compromiso formal), novia/o, prometida/o, concubina/o, o conviviente).</li> <li>• Personas que tienen un vínculo sexual pero no de pareja.</li> <li>• Padrinos de mi hijo (previo al ingreso a SPCC).</li> </ul>		

## Política: 02. Conflicto de Intereses

<ul style="list-style-type: none"> <li>Amigos cercanos (previo al ingreso a SPCC).</li> <li>Otras relaciones cercanas que podrían generar Conflictos de Interés.</li> </ul>
<p>c. <b>Funcionario Público:</b> Los funcionarios, trabajadores y personas que actúan en beneficio o capacidad oficial (sean designados, elegidos o proclamados aunque no hayan tomado posesión formal del cargo; permanentes o temporales; remunerados o no; de cualquier rango) de: (i) cualquier entidad de un gobierno local o extranjero (ejemplos: un ministro o secretario de Estado, un regidor municipal, un asesor de un congresista, un asistente de un juez, un ingeniero privado contratado externamente por el Ministerio o Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; un miembro de la policía); (ii) cualquier entidad de propiedad controlada por tal gobierno (ejemplos: un trabajador de la empresa pública de luz o agua); y (iii) una organización internacional pública. Asimismo, por "Funcionario Público" deben entenderse, también, los funcionarios de un partido político local o extranjero y los candidatos a cargos públicos (nacionales o extranjeros), así como las personas que custodian bienes embargados o depositados por orden judicial o administrativa.</p>
<p>d. <b>Incumplimiento Ético:</b> Esto es, un hecho u omisión que calificaría como un incumplimiento a las obligaciones establecidas en el Código de Ética y Conducta Empresarial.</p>
<p><b>3. Preguntas:</b></p>
<p>a. ¿Realiza de forma independiente o en otra empresa/entidad del estado alguna actividad similar a la que ejecuta en SPCC?</p>
<p>SI [ ] / NO [ ]          En caso de Sí, desarrollar:</p>
<p>b. ¿Trabaja o ha trabajado en los últimos 2 años para algún proveedor, contratista, subcontratista, cliente o empresa competidora de SPCC o de otra empresa de Grupo México?</p>
<p>SI [ ] / NO [ ]          En caso de Sí, desarrollar:</p>
<p>c. ¿Tiene algún tipo de relación comercial, laboral o de prestación de servicios con algún proveedor, contratista, subcontratista, cliente o empresa competidora de SPCC o de otra empresa de Grupo México?</p>
<p>SI [ ] / NO [ ]          En caso de Sí, desarrollar:</p>
<p>d. ¿Sabe si algún Familiar es o trabaja para un proveedor, contratista, subcontratista, cliente o empresa competidora de SPCC o de otra empresa de Grupo México?</p>
<p>SI [ ] / NO [ ]          En caso de Sí, desarrollar:</p>
<p>e. ¿Sabe si alguien considerado Otra Relación Afectiva es o trabaja para un proveedor, contratista, subcontratista, cliente o empresa competidora de SPCC o de otra empresa de Grupo México?</p>

## Política: 02. Conflicto de Intereses

SI <input type="checkbox"/> / NO <input type="checkbox"/> En caso de Sí, desarrollar:
f. ¿Tiene alguna relación de pareja (ver en definiciones) con algún trabajador de SPCC o de otra empresa de Grupo México?
SI <input type="checkbox"/> / NO <input type="checkbox"/> En caso de Sí, desarrollar:
g. ¿Sabe si tiene algún Familiar o a alguien considerado Otra Relación Afectiva trabajando en SPCC o en otra empresa de Grupo México?
SI <input type="checkbox"/> / NO <input type="checkbox"/> En caso de Sí, desarrollar:
h. ¿Tiene otro tipo de relación con un trabajador de SPCC o de otra empresa de Grupo México o con cualquier otra persona/empresa que considere oportuno informar y que no esté contemplada por las preguntas anteriores o que podría generar un conflicto de interés?
SI <input type="checkbox"/> / NO <input type="checkbox"/> En caso de Sí, desarrollar:
i. ¿Es usted o ha sido en los últimos 2 años un Funcionario Público?
SI <input type="checkbox"/> / NO <input type="checkbox"/> En caso de Sí, desarrollar:
j. ¿Tiene usted algún Familiar que sea Funcionario Público?
SI <input type="checkbox"/> / NO <input type="checkbox"/> En caso de Sí, desarrollar (Nombre del/los funcionario/s público/s, su cargo y entidad pública en la que labora/n)
Firma :
Fecha (día / mes / año):

Política: 02. Conflicto de Intereses

## 6. Glosario

### Conductas Corruptas

El soborno; la extorsión o instigación al delito; el tráfico de influencias y los pagos de facilitación, según aparecen definidos en la Política Anticorrupción SPCC.

Abarca la familia del Personal, por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el tercer grado, según se puede observar en el cuadro siguiente:

### Familiar

Grado de parentesco	Consanguinidad	Afinidad
1°	<ul style="list-style-type: none"> <li>Padres</li> <li>Hijas/os (naturales y adoptivos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cónyuge</li> <li>Suegra/o</li> <li>Hijastro/a</li> <li>Padrastra</li> <li>Madrastra</li> <li>Nuera</li> <li>Yerno</li> </ul>
2°	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hermanas/os</li> <li>Abuelas/os</li> <li>Nietas/os</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuñadas/os</li> <li>Abuelos/as de mi cónyuge</li> <li>Cónyuge de mi nieto/a</li> <li>Hermanastro/a</li> </ul>
3°	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tías/os</li> <li>Sobrinas/os</li> <li>Bisabuelas/os</li> <li>Biznietas/os</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tías/os de mi cónyuge y sus cónyuges</li> <li>Sobrinas/os de mi cónyuge y sus cónyuges</li> <li>Cónyuges de mis tías/os</li> <li>Cónyuges de mis sobrinos/as</li> <li>Cónyuges de mis bisabuelos/as</li> <li>Cónyuges de mis biznietos/as</li> </ul>
4°	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primas/os</li> <li>hermanas/os</li> </ul>	



## Política: 02. Conflicto de Intereses

### Funcionario Público

Los funcionarios, trabajadores y personas que actúan en beneficio o capacidad oficial (sean designados, elegidos o proclamados aunque no hayan tomado posesión formal del cargo; permanentes o temporales; remunerados o no; de cualquier rango) de: (i) cualquier entidad de un gobierno central, regional, local o extranjero (ejemplos: un ministro o secretario de Estado, un regidor municipal, un asesor de un congresista, un asistente de un juez, un ingeniero privado contratado externamente por el Ministerio o Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; un miembro de la policía); (ii) cualquier entidad de propiedad o controlada por el gobierno (ejemplos: un trabajador de la empresa pública de luz o agua); y (iii) una organización internacional pública. Asimismo, por “Funcionario Público” deben entenderse, también, los funcionarios de un partido político local o extranjero y los candidatos a cargos públicos (nacionales o extranjeros), así como las personas que custodian bienes embargados o depositados por orden judicial o administrativa.

### Personal

Miembros de la Alta Dirección Ejecutiva, Directores, Gerentes, Superintendentes y trabajadores de SPCC.

### Otra Relación Afectiva

Abarca a aquellas relaciones que sin ser consideradas dentro de la definición de “Familiar” son relevantes y cercanas para una persona. Lo anterior incluye sin limitar, los siguientes vínculos afectivos:

- Padre de mi hijo
- Persona con quien se tiene o se inicia una relación de pareja (Ejemplo: enamorada/o (RAE: Persona que mantiene con otra una relación amorosa, generalmente sin compromiso formal), novia/o, prometida/o, concubina/o, o conviviente).
- Personas que tienen un vínculo sexual pero no de pareja.
- Padrinos de mi hijo (previo al ingreso a SPCC y/o sus Empresas Subsidiarias)
- Amigos cercanos (previo al ingreso a SPCC y/o sus Empresas Subsidiarias)
- Otras relaciones cercanas que podrían generar Conflictos de Interés

## 7. Sanciones

El desconocimiento del presente documento no exime al trabajador de su cumplimiento y de las responsabilidades que se deriven de un accionar contrario al mismo.

En caso de que, con motivo de una investigación se llegue a determinar el incumplimiento o violación grave de la presente política, SPCC se reserva el derecho a imponer las sanciones que correspondan conforme a la matriz respectiva, al Código de Ética y Conducta Empresarial, las políticas corporativas, la legislación aplicable y las circunstancias concurrentes en cada caso. El Comité de Ética y Disciplina será el encargado de imponer las medidas disciplinarias al Personal, lo cual, en casos graves puede incluir la remoción del cargo u empleo ocupado por el Personal sancionado, independientemente de las demás acciones legales que procedan, siempre con apego a lo dispuesto en la legislación laboral aplicable. En ese sentido, el Personal se hará acreedor a las sanciones respectivas.

Como resultado de la comprobación del acto corrupto que implique un riesgo material o la detección de una posible vulneración, se elaborará un plan de remediación que garantice el fortalecimiento de los controles vulnerados.

Tratándose de terceros, el Comité de Ética y Disciplina analizará de manera conjunta con las áreas legales y de Cumplimiento, la mejor forma de proceder en apego a la normatividad vigente.

Por parte de SPCC se informará sobre los casos de corrupción relevante a las autoridades competentes y se facilitará información en los procesos penales en contra de las personas involucradas.

Política: 02. Conflicto de Intereses

## 8. Política de revisión

Esta política se revisará anualmente por el área correspondiente, en caso de que existan cambios, se deben notificar al área de Control Interno para su aplicación o bien para que levante el acta de revisión.