

Política de Conflicto de Intereses de
CBF

Fecha: Noviembre 2020

Publicación Original: Octubre 2019

Contenidos

1	Política.....	3
2	Alcance.....	3
3	Mecanismos de Gobernanza y Control.....	3
4	Definiciones	3
5	Aplicación de la Política y Proceso	5
5.1	Acuerdo de conflicto de intereses.....	5
5.2	Entrenamiento.....	5
5.3	Fuentes de conflicto.....	6
5.4	Investigación.....	6
5.5	Informes.....	7
5.5.1	Revelación.....	7
5.6	Cumplimiento de los deberes.....	7
5.7	Empleo externo.....	8
5.8	Regalos.....	8
5.9	Finanzas.....	8
5.10	Relaciones con proveedores.....	8
5.11	Incumplimiento de conflicto de intereses.....	9
5.12	Reserva de derechos.....	9
5.13	Responsabilidad	9
5.14	Revisión.....	9

© Derechos de Autor 2019 de Chilean Benchmark Facility SpA (CBF). Todos los derechos reservados. Este documento o cualquier parte del mismo no podrá reproducirse ni utilizarse de ninguna manera sin el permiso expreso y por escrito de CBF.

1 Política

El alto nivel de apoyo y respeto, tanto del cliente como del proveedor que goza CBF, es resultado no solo del reconocimiento de sus servicios de alta calidad, sino también del alto grado de integridad, objetividad, y profesionalismo de los empleados de CBF. El propósito de esta política es establecer un estándar de conducta y procedimientos internos para asegurar que todo el personal de CBF actúe bajo los intereses de CBF y sus clientes, y junto con la búsqueda de este objetivo, mantenga estándares relacionados con los conflictos de interés.

La supervisión independiente de las operaciones de CBF por parte del Comité de Supervisión de la CBF mejora la integridad y confiabilidad de las actividades de CBF. El Comité de Supervisión está diseñado para cumplir con los requisitos de los Principios IOSCO para las tasas de referencia financieras (julio de 2013). Los miembros del Comité de Supervisión tienen la obligación de declarar cualquier conflicto de interés percibido o real, tal como se define en los Términos de Referencia del Comité de Supervisión de CBF.

Estas normas de conducta de los empleados de CBF y la declaración de intereses de los miembros del Comité de Supervisión tienen por objeto aumentar la confianza del público en la integridad de CBF. Sin embargo, CBF se beneficia de la experiencia de las personas con una multiplicidad de intereses.

Además de lo anterior, los empleados en todos sus cometidos deben permanecer al tanto de los principios empresariales fundamentales de neutralidad e imparcialidad de CBF.

2 Alcance

Esta política se aplica a los empleados y miembros del Comité de Supervisión de CBF y sus relaciones, tanto internas como externas con las contrapartes claves.

Además, cualquier parte que tenga una participación controladora en CBF, tanto como entidad corporativa como sus propietarios finales, está obligada a declarar cualquier conflicto de intereses, de acuerdo con esta política.

3 Mecanismos de Gobernanza y Control

CBF mantiene normas sólidas de gobernanza que incluyen una estructura organizacional clara con funciones y responsabilidades bien definidas, transparentes y coherentes para todas las personas que participan en la prestación de las tasas de referencia e índices de CBF.

CBF ha tomado las medidas adecuadas para identificar y prevenir o gestionar conflictos de interés entre sus empleados, incluidos sus gerentes, o cualquier persona directa o indirectamente vinculada a ellos por control. Los conflictos de interés que surjan en las organizaciones colaboradoras (bancos del panel) se gestionan, a través del Código de Conducta de CBF acerca del banco del panel. Las medidas del Código de Conducta del banco del panel de CBF están ahí para garantizar que, cuando se requiera cualquier juicio o discreción en el proceso de determinación de referencia, se ejerza de manera independiente y honesta.

Las relaciones de CBF con los bancos de panel se rigen por mecanismos de control adecuados. La adhesión del banco del panel al Código de Conducta y el código mismo están supervisado por el Comité de Supervisión.

CBF opera con una clara segregación de funciones y responsabilidades para mitigar conflictos de interés. El propio proceso de determinación de las tasas de referencia e índices tiene un enfoque estructurado con la aprobación final para cada tasa de referencia e índice de un administrador de supervisión antes de que pueda producirse la difusión de esos datos.

4 Definiciones

Empleado

El empleado se define como una persona natural, empleado(s), personal, contratistas, consultores, directores y todo el personal remunerado de CBF. Cuando se utiliza la palabra empleado, se considera que se refiere a todos los anteriores y a cualquier otra persona o individuo empleado por la empresa matriz (de CBF) Global Rate Set Systems (GRSS), que realiza servicios externos, según se definió en el Acuerdo de Servicios realizado entre GRSS y CBF.

Conflicto de Interés

En el contexto de un Empleado o individuo

Un conflicto de intereses puede definirse como "una situación en la que un empleado o individuo, o la organización que representan o que tenga alguna relación, tiene un interés directo o indirecto competitivo con las actividades de CBF. Este interés competitivo puede dar lugar a que la persona pueda beneficiarse de la situación o puede impedir que CBF pueda lograr un resultado en su mejor interés, o ambos casos.

Un conflicto puede surgir cuando una persona es parte en un contrato con CBF o tiene un interés en una empresa, o está relacionado con una persona que es parte en dicho contrato, o cuando una persona recibe un pago de CBF por servicios prestados a CBF que no sean el reembolso de gastos menores razonables, de acuerdo con las políticas de CBF sobre reembolso de gastos.

Los conflictos de interés para CBF también incluyen conductas que no se ajusten a sus valores y principios fundamentales. En particular, no pueden verse comprometidos los principios de neutralidad e imparcialidad.

El conflicto de intereses incluye, pero no se limita a situaciones:

- Cuando los asuntos privados o los intereses financieros personales de un empleado entran en conflicto con sus deberes, responsabilidades y obligaciones laborales, o resulten en una percepción pública de que existe un conflicto.
- Cuando un empleado pueda estar negociando en cuentas personales donde un beneficio potencial para ese empleado, a través de su participación con CBF, pueda afectar la capacidad del empleado para actuar en el mejor interés de CBF.
- Cuando las acciones o la inacción de un empleado pueda comprometer o socavar la confianza que los clientes (o contrapartes claves) depositan en CBF.

Cuando un empleado participa en entidades que hacen uso con licencia o sin licencia de cualquier información de tasas de referencia e índices calculados por CBF.

- Participación, o negociación de instrumentos financieros relacionados con información que se calcula por las actividades de CBF.
- Interés financiero, distinto del contractual, en cualquier entidad que sea Administrador de una tasa de referencia donde intervengan las actividades de CBF.

En el contexto de un miembro del Comité de Supervisión

Para mitigar cualquier posible conflicto de interés, todos los miembros del Comité de Supervisión designados a título personal deben ser independientes y no deben estar sujetos a instrucciones de las empresas u organizaciones a las que pertenezcan. Para evitar cualquier duda al respecto, lo anterior no será aplicable los miembros que hayan sido designados en calidad de representantes de los Bancos del Panel o de otras entidades según corresponde la integración del Comité de Supervisión. Sin perjuicio de lo anterior, cada miembro del Comité de Supervisión deberá presentar y firmar anualmente una declaración de interés por la que declaren los intereses relevantes. Los conflictos de interés declarados, en la medida que no correspondan a información confidencial se pondrán a disposición del público en el sitio web de CBF.

Los conflictos de interés que puedan surgir en el seno del Comité de Supervisión debido a intereses competitivos se gestionarán utilizando, cuando corresponda, la siguiente lista no exhaustiva de procedimientos:

- Los miembros externos del Comité de Supervisión deben tener sus derechos de voto suspendidos para las decisiones que puedan tener un impacto comercial directo en las organizaciones que representan.
- Los miembros del Comité de Supervisión están obligados a revelar sus conflictos de interés antes del debate de cada punto de la agenda del día durante las reuniones del Comité de Supervisión.
- Los miembros del Comité de Supervisión deben excusarse de los debates específicos sobre los puntos de la agenda que podrían hacer que se presente un conflicto, ya sea antes del debate del punto de la agenda del día o durante el debate, en caso de que surja un conflicto en ese momento. Los detalles de cualquier exclusión se registrarán en la minuta de cualquier reunión relevante y se deberán redactar dichas minutas antes de la publicación.
- Los miembros del Comité de Supervisión que se excusan del debate para evitar conflictos se les eliminarán sus derechos de voto para las decisiones relacionadas con el punto específico de la agenda del día.
- Personas que sean miembros de otro Comité de Supervisión de una entidad administradora de tasas de referencia e índices, no podrá ser miembro del Comité de Supervisión de CBF.

Cuando no sea posible administrar los conflictos de interés mediante los procedimientos enumerados anteriormente o por otros medios, CBF revisará la estructura del Comité de Supervisión y, en su caso, sustituirá a los miembros en conflicto.

5 Aplicación de la Política y Proceso

5.1 Acuerdo de conflicto de intereses

Antes o al asumir sus funciones oficiales, los empleados firmarán una declaración indicando que han leído y aceptan acatar la Política de Conflictos de Intereses. La declaración incluirá cualquier conflicto de intereses percibido, potencial o actual (Apéndice A – Formulario de Divulgación). Al declarar cualquier conflicto de interés potencial, los empleados están obligados a considerar si la actividad tiene el potencial de conflicto o de una ganancia financiera, a través del conocimiento del empleado o la participación en CBF. Si no están seguros, pueden enviar una consulta por correo electrónico al Oficial de Cumplimiento de CBF.

Los empleados están obligados a renovar anualmente la declaración de conflictos de interés. Si hay algunas actividades nuevas que surjan antes de la renovación de firma anual, los empleados están obligados a divulgar estas actividades usando el Apéndice A - Formulario de Divulgación.

De conformidad con las buenas prácticas de gobernanza, y para evitar dudas, ningún empleado que participe directamente en el suministro de una tasa de referencia o índice preparado por CBF podrá tener intereses o conexiones comerciales que comprometan las actividades de CBF.

Del mismo modo, los miembros del Comité de Supervisión de CBF firmarán una declaración en la que indicarán que han leído y están de acuerdo en acatar esta Política de Conflictos de Intereses y que aceptarán respetar los Términos de Referencia del Comité de Supervisión de CBF.

5.2 Entrenamiento

Todos los nuevos empleados deben completar el programa de capacitación de inducción. Esto incluye capacitación detallada y específica sobre posibles conflictos de interés, incluyendo una serie de ejemplos. Los empleados son examinados, después de la formación, en su comprensión de lo que constituye un

conflicto de intereses. Los resultados de estas pruebas son registrados y revisados por el Oficial de Cumplimiento de CBF.

Todos los empleados están obligados a revelar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento de la CBF, por correo electrónico, cualquier interés de negocio, comercial o financiero donde dicho interés pueda interpretarse como un conflicto real, potencial o aparente con sus deberes oficiales.

5.3 Fuentes de conflicto

Un conflicto de intereses puede surgir dentro de CBF debido a su estructura de propiedad, intereses de control u otras actividades realizadas por cualquier entidad que lo posea o controle o por una entidad que sea propiedad o esté controlada por el administrador o cualquiera de sus filiales.

Esta Política de Conflicto de Intereses opera en función del requisito de la auto divulgación. Sin embargo, en virtud de la Política de Denuncias de CBF, todos los empleados pueden plantear preocupaciones que incluyen posibles violaciones de conflictos de intereses. Cuando se identifica tal preocupación, el empleado debe ponerse inmediatamente en contacto con el Oficial de Cumplimiento de CBF por correo electrónico. Tras la recepción de dicho correo electrónico, el Oficial de Cumplimiento de CBF registra la preocupación planteada en el Registro de Conflictos de Intereses y realiza una revisión según los procedimientos descritos en *5.4 Investigación*, a continuación. Pueden identificarse fuentes adicionales de conflicto mediante el proceso de revisión anual, denuncia y divulgación en curso.

A medida que se identifican nuevas fuentes potenciales de conflicto, a través del Registro de Conflictos de Intereses de CBF, estas áreas se incluyen en el material de capacitación e inducción posterior para garantizar que los empleados nuevos y existentes estén al tanto de las áreas potenciales para el incumplimiento de esta política.

GRSS tiene una participación controladora en CBF. Para gestionar cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente que surja del control de GRSS sobre CBF, esta política también se aplica a los Directores de GRSS. En la medida en que los Directores de GRSS puedan ejercer influencia o control sobre CBF en relación con su determinación de las tasas de referencia e índices, los Directores están obligados a declarar cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente mediante la firma de una declaración de que han leído y acuerdan acatar esta Política de Conflictos de Intereses. La declaración incluye indicar por escrito cualquier conflicto de intereses percibido, potencial o real (Apéndice A – Formulario de Divulgación).

5.4 Investigación

Todas las consultas, declaraciones, resultados de pruebas, revisiones anuales e investigaciones iniciales son administrados por el Oficial de Cumplimiento de CBF. El Oficial de Cumplimiento de CBF revisará todas las divulgaciones y determinará si el conflicto divulgado incumple esta política y cualquier obligación contractual de CBF.

En todos los casos de divulgación, el Oficial de Cumplimiento de CBF realizará una investigación convocando al Comité de Riesgos y Cumplimiento de CBF. El Comité examinará y determinará el curso de las medidas que se deben tomar y si un cliente o entidad externa se verá afectado.

El Comité de Riesgos y Cumplimiento determinará si el conflicto de intereses puede ser eliminado, y si es así, tomará medidas para lograrlo. Sujeto a cuestiones legales y de privacidad, y notificaciones contractuales de requisitos de divulgación de conflictos de intereses, cualquier cliente afectado será notificado por un método acordado de divulgación.

Si tal conflicto de intereses no puede gestionarse adecuadamente, CBF cesará las actividades o relaciones que generen el conflicto de intereses o dejará de proporcionar la tasa de referencia.

5.5 Informes

Todas las divulgaciones iniciales y en curso se almacenan en el Registro de Conflictos de Intereses de CBF. Todas las etapas de investigación y las acciones resultantes, así como la divulgación externa, se registran en este registro.

Independientemente de si el incumplimiento se revela a una parte externa puede haber implicaciones para el empleado, tales como entrenamiento adicional, medidas disciplinarias o terminación del empleo. Cuando el Comité de Riesgos y Cumplimiento determine que el caso no tiene ningún impacto en el cliente o la parte externa y, por lo tanto, no requiere de divulgación, entonces la conclusión se registra en el registro.

5.5.1 REVELACIÓN

CBF publicará o divulgará todos los conflictos declarados de interés existentes o potenciales a los usuarios de una tasa de referencia o índice y, cuando sea relevante, a los contribuyentes, incluidos los conflictos de intereses derivados de la propiedad o el control de CBF.

Si se requiere de una divulgación pública, CBF publicará el conflicto de intereses en su sitio web.

5.6 Cumplimiento de los deberes

CBF ha establecido, y opera, con políticas y procedimientos adecuados, así como disposiciones organizativas eficaces para la identificación, divulgación, prevención, gestión y mitigación de conflictos de intereses, con el fin de proteger la integridad y la independencia de las determinaciones de las tasas de referencia e índices. Dichas políticas y procedimientos se revisan y actualizan periódicamente. Las políticas y procedimientos consideran y abordan los conflictos de intereses, el grado de discrecionalidad ejercido en el proceso de determinación de las tasas de referencia e índices y los riesgos que plantean las tasas de referencia e índices.

Las políticas y procedimientos de CBF mitigan específicamente los conflictos de intereses relacionados a la propiedad o control del administrador, o a otros intereses en CBF o como resultado de otras personas que pueden ejercer influencia o control sobre el administrador en relación con la determinación de las tasas de referencia e índices.

CBF asegura que sus empleados que participan directamente en la determinación de una tasa de referencia e índices:

- No está sujetos a influencias indebidas o conflictos de intereses y que la evaluación de la compensación y el desempeño de esas personas no crea conflictos de intereses ni afecta de modo alguno a la integridad del proceso de determinación de las tasas de referencia
- Son sujeto de procedimientos eficaces para controlar el intercambio de información con otros empleados involucrados en actividades que puedan crear un riesgo de conflictos de intereses o con terceros, cuando dicha información pueda afectar a la tasa de referencia o índice
- No se pronunciarán o participarán en ninguna discusión sobre una resolución para aprobar un contrato en el que tengan algún interés, ni aprobarán o firmarán en tales circunstancias.

En el desempeño de sus funciones, los empleados no deben:

- Ponerse en una posición de obligación con personas que puedan beneficiarse o parecer beneficiarse de una consideración especial con respecto a los negocios de CBF.
- Tener un interés monetario que entre en conflicto con el cumplimiento de los deberes para con CBF.

- Divulgar, discutir, utilizar, difundir, sacar ventaja, potencialmente o realmente beneficiarse o parecer beneficiarse del uso de información que generalmente no está disponible al público y que ha sido adquirida durante sus funciones en CBF.
- Comunicarse con cualquier nivel del Gobierno, o con cualquier funcionario gubernamental electo o designado en relación con los negocios de CBF, a menos que tengan autorización específica de CBF.
- Ayudar a entidades privadas o personas en sus relaciones con CBF, cuando esto pueda dar lugar a un trato preferencial a cualquier persona.
- Directa o indirectamente utilizar, o permitir el uso de, propiedad o información de CBF para cualquier cosa que no sean actividades aprobadas oficialmente.

5.7 Empleo externo

Los empleados pueden participar en un empleo remunerado con otro empleador, ejercer actividad de contratista, manejar un negocio, o recibir una remuneración de fondos públicos por actividades fuera de su posición, siempre que:

- No interfiere con el desempeño de sus funciones
- No traiga mala fama a CBF
- No tengan una ventaja derivada por ser empleado de CBF
- No se realice en una forma que parezca un acto oficial o que represente las políticas o posiciones públicas de CBF, incluidos sus valores fundamentales.
- No implique el uso de oficinas, servicios, dirección de correo electrónico de CBF, equipos o suministros a los que el empleado tenga acceso, en virtud de su empleo, a menos que se cuente con la autorización oficial.

5.8 Regalos

Los empleados deben evitar la apariencia de favoritismo en todos sus tratos en nombre de CBF y no aceptar regalos personales de aquellos que hacen negocios o buscan hacer negocios con CBF.

5.9 Finanzas

Los empleados no deben comprometer a CBF a ningún gasto no autorizado u otra responsabilidad, y deben asegurarse de que todos los compromisos se aprueben de acuerdo con los estatutos, reglamentos y políticas apropiados, incluidas todas las consultas y aprobaciones necesarias.

5.10 Relaciones con proveedores

Los empleados en funciones de liderazgo no percibirán comisiones por sus responsabilidades de servicio para con CBF en adición a sus responsabilidades como empleado, ni venderán productos a CBF, a menos que cuenten con la aprobación específica del Directorio de CBF.

Las mercaderías no se adquirirán a familiares de un empleado sin consultar con un gerente, y en tales circunstancias, se debe determinar si se han llevado a cabo los procesos correctos y cuál será el impacto de la decisión en relación con los conflictos de intereses. En caso de duda sobre el tema, la cuestión se remitirá al Comité de Riesgos y Cumplimiento de CBF.

5.11 Incumplimiento de conflicto de intereses

Los empleados deben enviar un correo electrónico al Oficial de Cumplimiento de CBF tan pronto como sea posible siempre que tengan alguna pregunta sobre si una circunstancia puede colocarlos en un conflicto de intereses potencial o real.

Los empleados que no cumplan con estas normas durante su empleo estarán sujetos a procesos disciplinarios, incluyendo el posible despido del empleo con CBF.

Los empleados que no cumplan con estas normas después de la terminación del empleo con CBF, por la presente reconocen que la divulgación de información confidencial tendrá un daño irreparable a CBF y CBF tendrá el derecho de hacer cumplir sus derechos legales y recursos contra cualquier persona infractora.

5.12 Reserva de derechos

Cuando una persona no revela un conflicto de intereses, de acuerdo con esta política o de acuerdo con otras leyes o regulaciones en Chile, CBF se reserva todos los derechos que pueda tener para tratar con el contrato, conflicto e individuo involucrado.

5.13 Responsabilidad

El Oficial de Cumplimiento de CBF es responsable por asesorar a las partes relacionadas, mantener, monitorear y revisar esta política, y por autorizar excepciones. Los miembros del Comité de Riesgo y Cumplimiento son responsables de investigar posibles violaciones de esta política que puedan afectar a la integridad de CBF y determinar si la violación afecta al cliente o a la parte externa antes de la divulgación, sujeto a problemas legales y de privacidad. Además, el Comité de Riesgos y Cumplimiento es responsable de aplicar e implementar esta política en cada una de sus respectivas áreas.

5.14 Revisión

Esta política será revisada anualmente por el Oficial de Cumplimiento de CBF. Todos los empleados y miembros del Comité de Supervisión de CBF deberán volver a firmar anualmente su Declaración de Conflicto de Intereses. Todos los registros de reuniones para considerar conflictos de intereses declarados y cualquier hallazgo resultante se publicarán en el sistema SharePoint de CBF.