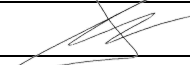
	POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS		
	REVISIÓN NÚMERO 1	FECHA ORIGINAL DE EMISIÓN Mayo 24, 2019	ENTRADA EN VIGOR Diciembre 10, 2020
ALCANCE: Esta Política es aplicable a todos los miembros de la junta directiva, funcionarios de la Empresa, empleados, agentes, consultores y contratistas (cada uno de ellos una “Persona Sujeta”).			
APROBADO POR:	La Junta Directiva	FIRMA: 	
ADMINISTRADO POR:	El Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones		
DOCUMENTOS RELACIONADOS:	Código de Conducta Profesional y Ética Política Anti-Corrupción y Soborno		

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La Empresa está comprometida con llevar a cabo sus actividades comerciales de una manera justa, transparente, responsable e imparcial. Esta Política trata situaciones donde las Personas Sujetas pueden encontrar un conflicto de interés real, percibido, o potencial entre su puesto en la Empresa y sus intereses personales.

El objetivo de esta Política es presentar un marco para que las Personas Sujetas puedan identificar, reportar, manejar, y monitorear conflictos de interés.

Esta Política se suma a las obligaciones y responsabilidades impuestas a las Personas Sujetas a través del Código de Conducta Profesional y Ética de la Empresa.

1. TÉRMINOS DE LA POLÍTICA

La Empresa está comprometida a preservar los intereses de las personas empleadas dentro de ella, y a la vez, se espera que éstas actúen en beneficio de los intereses de la Empresa. La empresa debe asegurarse de que exista la más alta confianza de parte del público tanto en la integridad de la Empresa tanto como en su personal. La Empresa se beneficia de la experiencia de los individuos con una variedad de intereses; sin embargo, estos intereses no deben afectar o tener la impresión de afectar los intereses mayores de la Empresa. Las Personas Sujetas deben abstenerse de llevar a cabo cualquier actividad o interacción que pueda percibirse como un conflicto de interés con la misión, los valores, objetivos o actividades de la Empresa.

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales propios o los intereses personales de las familias o las amistades interfieren, o parecen interferir, en cualesquiera de sus formas, con los intereses de la Empresa. Situaciones con potencial de conflictos de interés son cualesquiera donde se comprometa el juicio de la Persona Sujeta, donde la Persona Sujeta haya brindado preferencias indebidas, o una situación donde se reciben beneficios de cualquier tipo. Un conflicto de interés también se da lugar cuando los intereses personales de algún individuo son inconsistentes con los intereses de la Empresa y, por ende, crean conflictos de lealtad. Estos conflictos de lealtad pueden causar que una Persona Sujeta brinde preferencias de interés personal dentro de situaciones donde deberían de prevalecer las responsabilidades corporativas. Todas las Personas Sujetas deben de esforzarse para evitar situaciones que puedan crear un conflicto, un conflicto aparente, o que tengan el potencial de crear un conflicto. A continuación se ofrecen ejemplos de situaciones de conflicto de interés que generalmente deben de ser evitadas o que puedan dar pie preguntas, y que pueden no estar limitadas a la Persona Sujeta:

- Usar su puesto en la Empresa para ventajas personales;
- Participar en actividades que generarán ganancias directas o indirectas para la competencia;
- Utilizar los contactos obtenidos a través de la Empresa para sus propósitos privados;
- Contratar parientes o amigos;
- Comprar tierras o propiedades de la Empresa o vender tierras o propiedades a la Empresa;
- Utilizar los equipos o recursos de la empresa para dar apoyo a una empresa externa;
- Servir de empleado, funcionario, director o consultor para un competidor o competidor potencial de la Empresa;
- Tener un interés monetario con una compañía que sea socia de la Empresa, competidora de la Empresa, o que sea proveedora de la Empresa, o que de alguna otra forma lleve a cabo una relación comercial con la Empresa (una inversión inmaterial en las acciones de una empresa pública normalmente no se considerará que pueda presentar un conflicto de interés);
- Dar regalos y atenciones excesivas, o brindar lealtad excesiva a representantes del gobierno o personas influyentes;
- Involucrarse en actividades gubernamentales u otras actividades de índole político o con cualquier organización que pueda representar un potencial conflicto de intereses con BSR o EMG;
- Asociarse con representantes del gobierno o personas influyentes a un nivel personal; y
- Hacer negocios, en nombre de la Empresa con cualquier otra empresa donde la Persona Sujeta, su familia o sus amistades sean los dueños, reciban beneficios de dicha empresa o que la gestionen.

En general, se recomienda a las Personas Sujetas que se abstengan de permitir que sus intereses personales, monetarios y actividades externas entren en conflicto con los intereses fundamentales de la Empresa.

Un conflicto de interés puede afectar el juicio de una Persona Sujeta con relación a lo que pueden ser los intereses de la Empresa o a lo que conducir a la parcialidad en la toma de decisiones. Es importante que cualquier conflicto de interés real, percibido, o potencial sea identificado, reportado, y adecuadamente manejado (y evitado si es posible) porque no siempre es posible evitar un conflicto de interés, y ello no necesariamente indica falta de ética o una acción incorrecta.

Se puede abordar la posibilidad de que surja un conflicto de interés, e inclusive se podrá resolver, antes de que algún daño real ocurra. Cuando una Persona Sujeta comprende o sospecha la existencia de un conflicto de interés, ésta la debe reportar con detalle a su supervisor, o en el caso de un director con el presidente del Comité de Gobernanza Corporativa (el “**Supervisor**”) todas aquellas circunstancias que pueden ser percibidas como un conflicto de interés entre la Empresa y la Persona Sujeta, o los familiares y amistades de la Persona Sujeta. Una declaración completa sobre un conflicto de interés permitirá a la Empresa esclarecer situaciones y manejar conflictos de interés de una manera ética ante cualquier dificultad que pueda surgir. Si un conflicto de interés no puede ser evitado de una manera razonable, se pondrán en marcha los procedimientos adecuados para asegurar que exista una declaración completa para minimizar la participación de los individuos en conflicto que se encuentren dentro de la relación que ocasionó el conflicto.

La responsabilidad de resolver un conflicto de interés comienza con el supervisor inmediato y puede alcanzar la alta gerencia o la junta directiva, quienes tendrán la responsabilidad de tomar la decisión final cuando no pueda encontrarse una solución. Todos los conflictos de interés se resolverán tan justamente como sea posible.

2. CUMPLIMIENTO CON ESTA POLÍTICA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Todas Personas Sujetas tienen la responsabilidad de entender y cumplir con esta Política. En aquellos casos donde un conflicto de interés sea deliberadamente ocultado o donde no se pueda encontrar una solución, se podrán tomar medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido.

3. REQUERIMIENTOS PARA REPORTAR UN CONFLICTO DE INTERÉS

Todas las personas sujetas deben actualizar anualmente una declaración de conflicto de interés utilizando la forma de “Declaración de Conflicto Interés” activa que se encuentra en la página de SharePoint de la Empresa (o el Anexo “A” de esta Política), y en cualquier otro momento cuando surja un conflicto de interés real, percibido, o potencial o cuando una haya habido una resolución a un conflicto de interés.

Las Personas Sujetas tienen la obligación de reportar las sospechas de violación a esta Política al supervisor de la Persona Sujeta en cuestión de una manera confidencial.

No se espera que esta Política pueda cubrir todas las situaciones que potencialmente representen un conflicto de interés, y por ello, se apoya en las Personas Sujetas para que monitoreen sus propias acciones y soliciten orientación a su Supervisor o Supervisora.

4. REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA

La Empresa revisará esta Política anualmente para asegurarse de que esté alcanzando sus objetivos. Por lo tanto, la Política puede ser modificada dependiendo de los resultados de la revisión.

