



POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES

1. OBJETIVO

La presente política forma parte de las normas de **GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C.** tiene por objeto establecer los procedimientos de actuación que deberán seguirse en materia de prevención, o en su caso, tratamiento del conflicto de interés en los que pudieran encontrarse dentro de la empresa.

La presente política busca establecer los criterios y mecanismos a seguir para el tratamiento de posibles casos de conflictos de intereses dentro de la compañía.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todos los colaboradores que formen parte de **GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C.**

3. DEFINICIONES:

- Conflicto de Intereses
Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales o de otra índole, interfieren con la objetividad institucional. Es decir, existirá conflicto de interés real o potencial cuando las relaciones de los colaboradores con terceros o entre sí pudieran afectar los intereses de la compañía por preferirse los intereses particulares o individuales.
- “Familia”:
Para la presente Política comprende a parentescos por consanguinidad y afinidad:

Parentesco por Consanguinidad:

Grado 1º: Hijos, padres,
Grado 2º: Abuelos, hermanos y nietos.
Grado 3º: Tíos, sobrinos.
Grado 4: Primos.

Parentesco por Afinidad

Grado 1º: Cónyuge, suegros, yernos y nueras.
Grado 2º: Cuñados.
- Conflicto

Para la presente Política situaciones reales (el colaborador se enfrenta a un conflicto real y existente), potenciales (el colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de interés).



4. DESCRIPCION

Debemos evitar cualquier relación o actividad que pudiera afectar o incluso aparentemente afectar, nuestra capacidad de tomar decisiones de forma objetiva, justa y transparente al realizar nuestras actividades dentro de la compañía.

o Vínculo Laboral

GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C. podría considerar como postulante / candidato a un familiar directo de algún colaborador siempre y cuando posea el perfil requerido para el empleo.

GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C. 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.

o 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 empresa 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.

o Vínculo Comercial

- ✓ Si existe conflicto de intereses entre un colaborador o funcionario de LA EMPRESA, y un proveedor o cliente de GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C, 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. RESPONSABILIDAD Y ACCIONES

- **Postulante /Colaborador**

- ✓ Completa el formato Anexo 1 “Declaración de Conflicto de Intereses” al inicio de su relación laboral.
- ✓ En caso, durante la relación laboral, un familiar o persona vinculada sentimentalmente al colaborador ingrese a la Compañía, en cuanto el colaborador tome conocimiento de dicho hecho, deberá de informar al área de administración de la empresa del grado de parentesco existente.

- **Área de administración**

- ✓ Difunde y capacita en la presente Política.
- ✓ Recibe Anexo 1 por parte del postulante o colaborador.
- ✓ Revisa y valida que el documento presentado por el empleado o postulante esté completo y no se evidencie alguna situación de conflicto en base a las directrices mencionadas.
- ✓ De no presentarse conflictos, pasará al file del postulante o colaborador.
- ✓ De presentarse algún conflicto, el área de administración entrega el documento a la gerencia.
- ✓ La gerencia en conjunto con el área Legal pasaran a validar y evaluar la información presentada por el postulante y colaborador.
- ✓ Si el postulante/candidato fuera a presentar información sujeta a evaluación por el área de administración y el área Legal, entonces su contratación quedará pospuesta para una siguiente oportunidad laboral donde no genere conflicto.
- ✓ El área de administración informará al postulante candidato de las acciones tomadas y pospuesta de contratación

- **Área de administración.**

- ✓ Tendrá una reunión formal cada uno de los empleados que presenten información donde potencialmente pueda generar conflicto.
- ✓ Recaudará detalles de las funciones del empleado o ambos empleados involucrados.
- ✓ Evaluará con el jefe directo, si en las funciones prima la capacidad de tomar decisiones de forma objetiva, justa y transparente al realizar actividades dentro de la empresa.

- **Área de administración y área funcional Involucrada.**

- ✓ Si se presenta una situación de conflicto entre empleados, GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C. tratará de encontrar una posición adecuada para que pueda transferirse uno de los empleados afectados. La transferencia será efectiva cuando las vacantes estén disponibles, en un plazo de 02 meses. Mientras tanto, GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C. hará esfuerzos razonables para asignar tareas laborales para minimizar los problemas de supervisión, conflicto, integridad o moral. Si las acomodaciones de esta naturaleza no son factibles, GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C. podrá negociar con alguno de los colaboradores su cese.
- ✓ Si algún empleado tuviera conflicto con algún proveedor o cliente vigente, GRUAS Y MAQUINARIAS SAN CARLOS S.A.C. hará esfuerzos razonables para asignar tareas laborales para minimizar los problemas de conflicto, transparencia, integridad o moral.

- **Área funcional involucrada**

- ✓ Comunicará a los colaboradores afectados la resolución de la evaluación y los cambios que



- ✓ Informa los resultados al área de administración para su debida implementación.
- ✓ Comunicará a los colaboradores afectados la resolución de la evaluación y los cambios que apliquen según esta política.
- ✓ Informa los resultados al área de administración para su debida implementación

6. VIGENCIA

El presente procedimiento entrará en vigencia al día siguiente de su puesta en conocimiento del personal.

Huayllay, 05 de febrero del 2024

GRUAS Y MAQUINARIAS
SAN CARLOS S.A.C.

Lk. Adm. VERONICA CARHUACHIN LAZARO
GERENTE GENERAL