

	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 1 de 8</p>
---	---	--

	Preparación	Revisión	Aprobación
Nombre	Luis Chasco	Roberto Sotomayor K.	Gustavo Morales H.
Cargo	Oficial de Cumplimiento	Abogado Corporativo	Gerente General
Fecha			
Firma			

Versión	Fecha	Comentario
1	Enero 2012	Preparación documento. Firmada por Gerente General.
2	Octubre 2014	Se incorporaron los cargos bajo esta responsabilidad "Directores, Gerente General, Director Médico, Gerentes de Áreas, Subgerentes, Jefes de Áreas y personal en general". Política aprobada por Gerente General, Consejero Jurídico y Presidente del Directorio.
3	Julio 2019	Se reemplaza la acción "relevo" por "inhabilitación" Política aprobada por Abogado, corporativo, Gerente General, Presidente del Comité de Auditoría y Presidente del Directorio
4	Diciembre 2021	Documento incluye los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Principios y valores constitutivos de una ética de negocios • Conflicto de intereses: deberes y prohibiciones • Responsabilidades específicas • Denuncias a la falta de ética • Sanciones Política aprobada en sesión de Directorio de diciembre 2021, acuerdo N°101-2021.
5	Diciembre 2024	Documento no presenta cambios. Política aprobada en sesión de Directorio de diciembre 2024, acuerdo N° 92-2024.

Acorde a los valores que la Institución ha establecido como propios en su gestión diaria, y con el objeto de resolver adecuadamente eventuales conflictos de intereses personales y empresariales que pudieran enfrentar Directores, Gerente General, Director Médico, Gerentes de Áreas, Subgerentes, Jefes de Áreas y personal en general, frente a un acto, contrato u operación en la que deba intervenir la Institución, asegurando la debida protección de sus intereses, se ha considerado necesario establecer como política los lineamientos sobre los cuales se basa su proceso de toma de decisiones.

 <p>ISALUD ISAPRE DE CODELCO</p>	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 2 de 8</p>
--	---	--

Tal como lo indica el Manual de Gobierno Corporativo, los conflictos de interés pueden ser bien conducidos en la medida que ellos puedan ser previstos y de esa forma se pueda determinar de qué manera comportarse frente a ellos. Lo anterior supone instalar mecanismos de detección, administración y difusión de conflictos de interés y de operaciones con partes relacionadas, entre otros, evitando que directores, Ejecutivos y cualquier persona de la Empresa participen en decisiones que se relacionen con partes donde tengan conflicto de interés.

La Política es la siguiente:

Todas las decisiones tomadas por el Directorio, Gerente General, Director Médico, Gerentes de Áreas, Subgerentes, Jefes de Áreas y personal en general de la Institución deberán salvaguardar adecuadamente los intereses de ésta, por sobre sus intereses particulares. Frente a un conflicto de intereses personales y empresariales, que afecten su independencia de juicio o de criterio en cualquier decisión o transacción que involucre a la Institución, el ejecutivo o colaborador deberá informarle oportunamente a su superior directo, pidiendo su inhabilitación en la decisión a tomar conforme a la norma específica que regula esta materia.

1. PRINCIPIOS Y VALORES CONSTITUTIVOS DE UNA ÉTICA DE NEGOCIOS

Las relaciones del personal de ISALUD con las personas, empresas u organizaciones externas deben establecerse, en el plano de la ética, en base a la **Probidad**, la **Responsabilidad** y la **Transparencia**, conceptos que deben ser elementos por los cuales su personal, y por ende ISALUD, sean reconocidos.

1.1 Probidad

La probidad consiste en mantener una conducta moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño del cargo, con total preeminencia del interés de la institución por sobre cualquier otra consideración. Su observancia permanente contribuye a la confianza y legitimidad de los actos.

Lo anterior es aplicable especialmente en los individuos, y con ello se quiere representar el hecho que todo el personal de ISALUD deberá observar una debida conducta laboral, basándose en los valores de honestidad e integridad.

 <p>ISALUD ISAPRE DE CODELCO</p>	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 3 de 8</p>
---	---	--

1.2 Responsabilidad

La responsabilidad está referida a la conducta del personal de la Institución, la cual debe estar orientada al cumplimiento de las finalidades organizacionales, sometiéndose en todo caso, tanto a la legislación general que regula el funcionamiento de la Institución como a las normas internas.

Todo el personal debe cumplir tales finalidades dentro del aludido marco de acción, por lo cual recibe los debidos beneficios y reconocimientos y, en caso de incumplimientos, está sujeto a las sanciones de preestablecidas.

Lo anterior se aplica a todo el personal, y especialmente a la administración superior y jefaturas, quienes con su ejemplo deben promover el rol de servidores organizacionales.

1.3 Transparencia

La transparencia se expresa en conductas orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales en materia de estándares éticos de clase mundial, con las cuales se resguardan visiblemente los recursos e intereses organizacionales.

Una actitud transparente debe reflejar que quienes se comportan de esta manera son personas probas y qué, por lo tanto, sus actuaciones siempre podrán ser susceptibles de ser revisadas y sometidas al escrutinio de la opinión pública, sin que haya reparos respecto del proceder y de las decisiones asociadas.

Sin perjuicio de lo anterior, una actitud transparente no debe entenderse como una invitación a terceros para que intervengan en el ámbito de ISALUD. La Institución puede reservarse el derecho a no revelar, a quien no esté investido de la autoridad legal, las cifras y antecedentes con cuyo respaldo haya adoptado una decisión.

2. CONFLICTO DE INTERESES: DEBERES Y PROHIBICIONES

2.1 Conflicto de Intereses

ISALUD define un conflicto de intereses como cualquier situación en la cual los intereses u obligaciones personales o profesionales de cualquiera de sus miembros se contraponen a los objetivos, funciones, responsabilidades y rol que deben cumplir en el ejercicio de su cargo en la empresa.

En la **normativa pertinente**, la Institución regulará los ámbitos, circunstancias, condiciones y relaciones que califiquen como **fuentes de conflicto de interés**, como asimismo los **procedimientos** que corresponda aplicar al tratamiento de estas situaciones.

La definición anterior incluye los siguientes tipos de conflicto de interés:

- **Conflictos de Interés Real:** una situación en la cual cualquier miembro del personal **es o se verá influido** por su interés personal o profesional, por verificarse al tiempo de una actuación determinada, algún hecho y condición que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican como fuente de conflicto de interés.
- **Conflicto de Interés Potencial:** una situación en la cual cualquier miembro del personal **puede verse influido en el futuro** por su interés personal o profesional, porque podría eventualmente verificarse uno, alguno o todos los hechos y condiciones que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican como fuente de conflicto de interés.

Con el objetivo de prevenir que eventuales conflictos de intereses deriven en consecuencias perjudiciales para la Institución, los mismos deben identificarse oportuna y adecuadamente, y gestionarse con estricto apego a lo establecido en la presente política y a las normas específicas que ISALUD imita al efecto.

Existe también una tercera categoría, el denominado **Conflicto de interés percibido o aparente**. Ello se refiere a una situación en la cual existen condiciones que pueden restar parcialidad (o dar la apariencia de ello) en las decisiones de negocios que deba tomar cualquier miembro del personal de la Institución, aunque dichas condiciones no estén entre aquellas que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican expresamente como fuente de conflicto de interés.

En materia de conflictos de interés aparente, se reconoce que sus causales no pueden identificarse exhaustivamente y su tratamiento no puede regularse y controlarse con medios y procedimientos específicos.

Sin perjuicio de lo anterior, es deber de todo miembro del personal que considere y/o sienta encontrarse en una situación de conflicto de interés percibido, adoptar las medidas generales de información e inhabilidad establecidas en la presente política.

Para efectos de un manejo transparente de los conflictos de intereses en que el personal de la Institución pueda incurrir, deben tenerse presente los deberes y prohibiciones indicados a continuación.

	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 5 de 8</p>
---	---	--

2.2 Deberes

Desempeño Leal del Cargo	Es deber de todo el personal ISALUD cumplir con las obligaciones y responsabilidades que le correspondan en función de su cargo, actuando con la suficiente autoridad, competencia, independencia y objetividad, en el mejor interés de la institución.
Obligación de Declaración	<p>La Institución, a través de la normativa y procedimientos pertinentes, establece la obligación para su personal de proporcionar información temprana sobre las situaciones que la empresa califica como posibles fuentes de Conflicto de Interés.</p> <p>Todo el personal debe cumplir con dicha obligación, con oportunidad y a través de los medios que ISALUD dispone al efecto, como asimismo dar cumplimiento a las obligaciones de declaración establecidas en las leyes y en los reglamentos aplicables.</p>
Evitar Conflictos de Intereses	Es deber de todo personal de ISALUD conducir sus actuaciones en orden a evitar y prevenir toda decisión donde se vea involucrado un conflicto de interés.
Inhabilidad	Sin perjuicio de lo indicado a continuación respecto de las autorizaciones específicas eventualmente requeridas, todo el personal de ISALUD que se vea involucrado en situaciones de conflicto de interés, tiene el deber de inhabilitarse expresamente de cualquier toma de decisión referida a la actividad o negocio respectivo.
Notificación y Autorización	<p>Todo el personal de ISALUD tiene la obligación de notificar oportunamente posibles situaciones de conflicto de interés real, potencial o percibido, que es estén verificando y lo involucren, a través de los sistemas ad hoc disponibles al efecto, o, en su efecto, directamente a su superior, a través de un medio idóneo.</p> <p>En la normativa pertinente, ISALUD precisará para todo proceso o clase de negocio que proceda, en qué situaciones y de acuerdo a cuáles condiciones la Institución deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstenerse de realizar una actividad determinada, u • Obtener las autorizaciones específicas definidas al efecto <p>La notificación y, en su caso, la aprobación de una determinada situación o actividad siempre deben efectuarse con carácter previo. Si un conflicto notificado o aprobado es objeto posteriormente de algún cambio importante, deberá repetirse el proceso de notificación o aprobación.</p>
Directorio	Es deber del directorio velar porque cada uno de sus miembros observe en el ejercicio de sus funciones, las normas legales y reglamentarias aplicables, así como las directrices, políticas, códigos y demás normas de Gobierno Corporativo que la Institución dicte al efecto.

 <p>ISALUD ISAPRE DE CODELCO</p>	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 6 de 8</p>
--	---	--

2.3 Prohibiciones

<p>Obtener Beneficios Personales, ventajas patrimoniales o económicas</p>	<p>El personal de ISALUD no podrá aprovechar su vinculación con la Institución, o la información obtenida de ésta, para su beneficio personal, patrimonial ni económico, directo o indirecto, de sus personas relacionadas o de cualquier otra persona, sin importar el grado de vinculación.</p>
<p>Uso de Activos e Información</p>	<p>Se prohíbe al personal de ISALUD utilizar los activos de la Institución para asuntos personales. Asimismo, se prohíbe el uso indebido de información privilegiada para asuntos personales.</p>
<p>Perjudicar el Interés de ISALUD</p>	<p>El personal de ISALUD tiene la expresa prohibición de aprobar, apoyar o ejecutar cualquier operación que, de acuerdo a la información disponible y en su poder a la fecha del acto correspondiente, sea contraria al interés de la Institución, sea éste económico, patrimonial y/o reputacional, para favorecer sus propios intereses personales.</p>
<p>Propiciar Conflictos de Interés</p>	<p>Queda prohibido cualquier acto o conducta que pueda poner a la Institución en una situación que sea materia de conflicto de interés, donde se proponga realizar o se realice acciones que constituyan una influencia impropia.</p>

3. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

3.1 Directorio

- Evaluar y aprobar las propuestas del Comité de Auditoría, Compensaciones, Ética y Gobierno Corporativo, respecto de las actualizaciones necesarias para esta Política, en base a las directrices para las filiales de Codelco.
- Abstenerse de votar en decisiones donde exista conflicto de interés, asegurándose que quede debidamente registrado en Actas.

3.2 Comité de Auditoría, Compensaciones, Ética y Gobierno Corporativo

- Revisar la vigencia de esta Política en forma anual y proponer al Directorio las actualizaciones correspondientes, de acuerdo con las directrices definidas para las filiales de Codelco.
- Velar por el cumplimiento de esta Política, monitoreando el nivel de adhesión del Código de Conducta de Negocios relacionado con situaciones de conflicto de interés, así como del desempeño del Canal de Denuncias.

3.3 Secretario del Directorio

- Registrar en las Actas del Directorio las abstenciones de voto debido a conflictos de interés.

 <p>ISALUD ISAPRE DE CODELCO</p>	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 7 de 8</p>
--	---	--

3.4 Gerencia General

- Supervisar la implementación de mecanismos de prevención y detección de conflictos de interés, conforme lo indica el Manual de Gobierno Corporativo.
- Difundir internamente la norma sobre manejo de conflictos de interés y comunicar permanentemente la importancia de su adecuado cumplimiento, como parte del marco ético de trabajo en ISALUD.
- Proveer al Comité de Auditoría, Compensaciones, Ética y Gobierno Corporativo, todos los antecedentes necesarios para que pueda desempeñar su responsabilidad de supervisión del cumplimiento de esta Política, conforme lo indica el Manual de Gobierno Corporativo.

3.5 Ejecutivos, Jefaturas y Colaboradores de ISALUD

- Conocer y aplicar la normativa interna sobre ética y manejo de conflictos de interés y colaborar en la detección de conductas que vulneren estos principios.
- Frente a un conflicto de interés, informar oportunamente a su superior directo, inhabilitándose de participar en la decisión.

4. DENUNCIAS A LA FALTA DE ÉTICA

ISALUD mantendrá instancias y un clima propicio de accesibilidad y confianza para que, tanto el personal propio, como asimismo empresas y entidades externas, puedan denunciar conductas discriminatorias o faltas a la ética.

Sin embargo, ISALUD a la vez confía en que esta instancia no será utilizada como un recurso acomodaticio para desacreditar a quién o a quienes legítimamente hayan tomado una decisión que pudiere a ver afectado algún trabajador o trabajadora, cliente o proponente. Los mecanismos de denuncia no deberán nunca utilizarse con el objetivo de desprestigiar a personas internas o externas a la empresa, ni en la consecución de objetivos diferentes de los de cumplimiento ético, tales como ventajas económicas, políticas u otras.

Por otra parte, las prácticas de la empresa y su personal orientadas a cautelar la transparencia en las acciones y actitudes contribuirán a evitar la propagación de rumores y denuncias irresponsables, que solo ayudan a crear un clima general de desconfianza.

Todo el personal deberá cooperar y agilizar la investigación de cualquier violación a la presente política.

 <p>ISALUD ISAPRE DE CODELCO</p>	<p>POLÍTICA</p> <p>CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES Y EMPRESARIALES</p>	<p>Gerencia General Unidad: Cumplimiento Código: NT-POL-002 Versión: 5 Fecha: diciembre 2024 Página: 8 de 8</p>
--	---	--

5. SANCIONES

ISALUD considerará que cualquier infracción de esta política constituye un incumplimiento grave de las obligaciones de su personal y adoptará medidas disciplinarias estrictas que pueden conllevar hasta la desvinculación laboral o la persecución judicial.

ISALUD dispondrá de un catálogo y un sistema de sanciones proporcionales a la magnitud de las eventuales transgresiones al marco normativo y de política, cuya aplicación corresponderá al Gerente General, previa comprobación de los hechos -y de su sustento legal y/o normativo- y de acuerdo a la recomendación de la Jefatura directa respectiva o del área contralora y/o fiscalizadora que corresponda.

Las actividades que infrinjan o pudieran infringir esta política serán sometidas a la evaluación del Comité de Auditoría, Compensaciones, Ética y Gobierno Corporativo.