

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Comercializadora Skechers Chile Limitada

Versión	Fecha	Aprueba/Cambio/Reemplazo	Aprobador

1. **Objetivo.**

La presente Política de Conflicto de Intereses (la “**Política**”) tiene por objetivo manejar y evitar situaciones que deriven en conflictos que se produzcan entre los intereses propios de los miembros y los intereses de Comercializadora Skechers Chile Limitada (en adelante “**Skechers Chile**” o la “**Compañía**”), cuando esta última se relacione con parientes o personas con alguna relación de afinidad, proveedores, prestadores de servicios, empresas u organismos públicos y cualquier otra organización o individuo que lleve a cabo o pretenda efectuar negocios con la Compañía.

Además de lo dispuesto en la presente Política, siempre se deberá cumplir con las políticas, procedimientos, controles y demás normativas que forman parte del Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía.

En caso de que otros códigos, políticas, procedimiento o documentos de la Compañía establezcan condiciones o términos más exigentes que la presente Política, se estará a los términos y condiciones más exigentes.

La presente Política no puede prever todas las hipótesis, situaciones o cuestiones que en torno a la materia puedan suscitarse. Es responsabilidad de todos a quienes se aplica la presente Política solicitar la información y orientación para abordar situaciones nuevas, inusuales o que no estén expresamente tratadas acá.

En caso de duda, se debe consultar al [Comité de Supervisión del Modelo de Prevención del Delito (en adelante “**Comité de Supervisión**”)] antes de actuar.

2. **Alcance.**

La presente Política será aplicable a:

- a) Todos los colaboradores, directivos, administradores y, en general, a todas las personas que desempeñen un cargo, función o posición, cualquiera sea su nivel jerárquico, en la Compañía (todos ellos denominados conjuntamente como los “**Colaboradores**”). Se incluyen quienes colaboran a tiempo parcial o que están sujetos a contratos de trabajo a plazo fijo.
- b) La(s) persona(s) natural(es) y/o jurídica(s) y los colaboradores, trabajadores, directivos, administradores y/o cualquier persona que ocupe, desempeñe un cargo, función o posición en la entidad, que provea servicios o bienes para la Compañía o gestione sus intereses, con o sin su representación. Esto incluye, entre otros a colaboradores de terceros, agentes, patrocinadores legales (abogados), proveedores, potenciales clientes, entre otros, sea que actúen con o sin representación de Skechers Chile, todos ellos denominados como los “**Terceros Relacionados**”.

3. **Definición.**

Se entenderá que existe conflicto de interés cuando un Colaborador, ya sea por su cargo, función, posición o sus responsabilidades dentro de la Compañía:

- a) Presenten una oportunidad para él o para cualquier pariente cercano, cónyuge, conviviente civil, o personas con alguna relación de afinidad (ej: sentimental, dependencia económica, política, amistad o religiosa) de obtener un beneficio o ganancia personal (económico o de otra índole, la cual se configura simplemente con la solicitud o aceptación),
- b) Cuando anteponga sus intereses personales o los de sus parientes cercanos, cónyuge, conviviente civil o persona con alguna relación de afinidad (ej: sentimental, política, amistad o religiosa) a los de sus deberes y responsabilidades asumidas frente a la Compañía.
- c) Tenga relaciones de negocio, afinidad (sentimental, dependencia económica, política, amistad cuando se hace subjetiva la toma de decisiones, religiosa, entre otras), cónyuge o conviviente civil, parentesco cercano, propiedad directa o indirecta, y/o laborales con organizaciones y/o individuos privados y/o públicos que mantienen relaciones de negocio (o que pretenden iniciar relaciones de negocio) con la Compañía.

4. **Procedimiento.**

De acuerdo a lo enunciado, será obligación de todo Colaborador de Skechers Chile, enviar su “Declaración de Conflicto de Intereses” al [Comité de Supervisión]. La Declaración de Conflicto de Intereses será realizada de conformidad al Anexo N° 1 de la presente Política. Dicho Anexo será enviado al Comité de Supervisión por medio de correo electrónico a la siguiente casilla: comitempd@skechers.com

Dicha declaración se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los Colaboradores de la Compañía deben entregar su Declaración de Conflictos de Intereses todos los años, en forma obligatoria, dentro del mes de diciembre de cada año, tengan o no tengan conflictos de intereses que reportar.
- b) Los Colaboradores deberán actualizar la declaración toda vez que tenga un cambio de condición o sienta que su condición ha cambiado.
- c) Toda persona que pase a formar parte de los Colaboradores de la Compañía deberá efectuar su “Declaración de Conflicto de Intereses” y firmar que tomó conocimiento de la Política de Conflicto de Intereses.

La Compañía podrá solicitar antecedentes adicionales en relación a la información presentada en la Declaración de Conflicto de Intereses.

La existencia de un conflicto de interés no necesariamente significa que una determinada operación, acto o conducta se encuentra prohibida, sino que estará sujeta a análisis y, eventualmente, se podrían tomar medidas de mitigación para evitar riesgos que afecten los intereses de la Compañía.

En caso de que se haya detectado un conflicto de interés, exista o no una Declaración de Conflicto de Interés, el mismo deberá ser analizado por el [Comité de Supervisión]. En dicho caso, el [Comité de Supervisión] podrá solicitar antecedentes adicionales para aclarar la situación de conflicto de interés para efectos de:

- a) Determinar que no existe conflicto de interés.
- b) Determinar que existe un conflicto de interés. En dicho caso, el [Comité de Supervisión] podrá:
 - i) Prohibir la operación en donde existe el conflicto de interés.
 - ii) Aprobar la operación en donde existe el conflicto de interés.
 - iii) Aprobar la operación en donde existe el conflicto de interés, pero estableciendo el cumplimiento de mitigantes o medidas que eviten los riesgos derivados de un conflicto de interés.

En el caso que se hayan detectado situaciones que pudieran constituir una infracción a disposiciones legales, especialmente la Ley N° 20.393, Ley N° 21.595, o sus modificaciones posteriores, así como a las políticas o procedimientos del modelo de prevención de delitos, se deberán entregar los antecedentes al [Comité de Supervisión] para su revisión y pronunciamiento, previamente a la decisión que tome éste.

En caso de que se prohíba la operación o ella sea aprobada con mitigantes o medidas preventivas, el [Country Manager] podrá revisar la decisión tomada por el [Comité de Supervisión] y modificarla.

5. Política.

a) Trabajos Remunerados y No Remunerados.

Los Colaboradores de la Compañía podrán tener una actividad remunerada o no remunerada fuera de la Compañía, siempre y cuando el hecho de ejercer dicha actividad no signifique disminuir su capacidad para ejecutar en forma eficiente su cargo, función o posición ni afecte su capacidad de dedicación exclusiva al desempeño de cargo, función o posición durante la jornada de trabajo o alguna infracción o riesgo de infracción a la presente Política u otras normas de la Compañía, especialmente aquellas que configuran su modelo de prevención de delitos.

b) Contratación de Parientes Cercanos y Cónyuges.

Las situaciones en que se puede generar el conflicto de interés es cuando la

Compañía quiere contratar o iniciar una relación con una persona que tiene alguna de las siguientes relaciones con un Colaborador de la Compañía:

- a) Padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos,
- b) Cónyuge o conviviente civil de hijos, hermanos y nietos.
- c) Padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos del cónyuge o conviviente civil.
- d) Calidad de cónyuge, conviviente civil o equivalente conyugal.

Cada una de dichas situaciones se debe entender como “relaciones familiares”.

En tal sentido, la Compañía deberá considerar las siguientes situaciones:

- i. En caso de Colaboradores respecto a los cuales existan relaciones familiares, se evitará que uno sea evaluador del otro o tenga el carácter de supervisor, dependiente o jefatura del otro o que las condiciones laborales de un Colaborador dependan de otro Colaborador con quien se tienen relaciones familiares.
- ii. En caso de que la Compañía quiera iniciar relaciones con un Tercero Relacionado que tenga una persona que tenga relaciones familiares con un Colaborador, dicho Colaborador no podrá participar en los procesos de contratación, evaluación, pago y otros procesos relativos a la relación entre la Compañía y el Tercero Relacionado (ej: evaluación, remuneraciones y desvinculación).

c) Contratación de Terceros Relacionados.

Los Colaboradores de la Compañía deberán informar al [Comité de Supervisión] de conflictos de intereses antes de iniciar relaciones comerciales o de cualquier tipo con Terceros Relacionados respecto a los cuales el Colaborador:

- i. Haya ocupado un cargo, posición o función en el Tercero Relacionado.
- ii. Esté participando en un proceso de postulación o tenga una oferta para ocupar un cargo, posición o función en el Tercero Relacionado.
- iii. Es dueño, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más del capital del Tercero Relacionado, o directores, gerentes, administradores, representante, ejecutivos principales.
- iv. Tiene una relación familiar con alguna de las personas indicadas en el literal iii) precedente.

d) Relaciones de Afinidad.

Las relaciones de afinidad contemplan relaciones sentimentales, política, amistad y religiosas, dependencia económica entre otras.

Se genera el conflicto de interés cuando la relación de afinidad entre el Colaborador y el tercero afecta la forma en que el Colaborador debe tomar sus decisiones o

compromete los intereses de la Compañía.

e) Relaciones con Competidores.

Funciones directivas o de trabajo en competidores directos a la Compañía deberán realizarse siempre velando por el mejor interés de la Compañía y cumplimiento de sus políticas, protocolos y procedimientos internos.

6. Aplicaciones a Terceros Relacionados.

Las obligaciones establecidas para los Colaboradores de la Compañía son aplicables para los Terceros Relacionados, quienes ocupan una posición, función o cargo en ella y todos aquellos que quieran iniciar relaciones con la Compañía, especialmente la de presentar la Declaración de Conflicto de Intereses y mantenerla actualizada.

7. Registro de Conflictos de Interés.

Las Declaraciones de Conflicto de Intereses, sus actualizaciones y antecedentes deberán ser custodiados y asegurar que su información sea fidedigna y vigente por las siguientes áreas de la Compañía:

- a) Respecto a Colaboradores o candidatos a Colaboradores, dicha responsabilidad corresponderá al Comité de Supervisión.
- b) Respecto a Terceros Relacionados o potenciales Terceros Relacionados, se deberá distinguir:
 - i) Clientes, dicha responsabilidad corresponderá a [Delegado MPD Gerencia Sales].
 - ii) Proveedores de bienes, prestadores de servicios, contratistas, gestores de interés y otros similares, dicha responsabilidad corresponderá a [Delegado del MPD de Gerencia de Finanzas].
 - iii) Funcionarios Públicos, dicha responsabilidad corresponderá a [Comité de Supervisión].
 - iv) Competidores, dicha responsabilidad corresponderá a [Comité de supervisión].
 - v) Otros: dicha responsabilidad corresponderá a [Comité de Supervisión].

En cada caso, los antecedentes deberán estar adjuntos en el registro o carpeta del Colaborador o Tercero Relacionado.

Adicionalmente, se deberá velar por que la información relativa a dichas de Declaraciones de Conflicto de Intereses se encuentre disponible para todos aquellos Colaboradores o Terceros Relacionados que tengan que analizar o decidir respecto a una situación en que exista o pueda existir un conflicto de interés.

En el caso que existan situaciones que pudieran constituir una infracción a disposiciones legales, especialmente la Ley N° 20.393, Ley N° 21.595, o sus modificaciones

posteriores, así como a las políticas o procedimientos del modelo de prevención de delitos, se deberán entregar los antecedentes al Comité de Supervisión para su revisión y pronunciamiento.

8. Sanciones.

El incumplimiento de la Política se sancionará según la normativa interna, los convenios colectivos, reglamento interno, si procede, y la legislación aplicable, además de considerar una infracción grave de las políticas y procedimientos que conforman el Modelo de Prevención de Delitos, incluido el término de la relación laboral o término de la relación contractual.