	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 1 de 11

I. PROPÓSITO Y ALCANCE

Mediante este documento establecemos los lineamientos de aplicación al Grupo UNACEM que comprende a UNACEM CORP S.A.A. (en adelante la “Compañía”) y sus Subsidiarias (en adelante “Unidad de Negocio”), y a sus directores, gerentes, y demás trabajadores, sin importar la modalidad de su vínculo laboral, que deberán seguir para tratar situaciones relacionadas a Conflictos de Interés.

Las normas y procedimientos descritos en esta política son complementarios al criterio profesional y a la debida diligencia en el desarrollo de nuestras funciones.

Las medidas disciplinarias y sanciones se regulan en el Reglamento Interno de Trabajo de cada unidad de negocio.

II. POLÍTICA DE GESTION DE CONFLICTOS DE INTERÉS

En nuestro Código de Ética y Conducta en el capítulo 5, sección c, resaltamos lo siguiente:

“Debemos evitar situaciones de conflicto de interés, reportarlas a nuestro Gerente de Línea y/o Gestión Humana apenas surjan, y abstenernos de participar en cualquier decisión relacionada con ellos hasta recibir instrucciones precisas. Asimismo, debemos reportar periódicamente, según lo requerido por el Grupo UNACEM, nuestra Declaración Jurada de Intereses. El no declarar los conflictos de interés (reales o potenciales) constituye una falta.”


III. PRINCIPIOS PARA PREVENIR O MANEJAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Existe un Conflicto de Interés en toda situación en la que nuestros intereses personales, familiares, de negocios, financieros, políticos o de otro tipo, puedan ser contrarios a los del Grupo UNACEM o de cualquier forma afectar nuestro juicio de valor o nuestras decisiones, en el desempeño de nuestras funciones, en la empresa en la que laboramos.

La existencia de Conflictos de Interés es inevitable en la actividad empresarial. Lo importante es que los conflictos de interés se revelen (es decir, no permanezcan ocultos) y que se adopten medidas para evitar que los mismos perjudiquen al desempeño de las personas afectadas y los intereses del Grupo UNACEM.

Los siguientes principios nos sirven de guía para prevenir o tratar los Conflictos de Interés en el ejercicio de nuestras funciones:


- a) Priorizar los intereses del Grupo UNACEM sobre los intereses personales o intereses de terceros.

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 2 de 11

- b) Informar a su jefe inmediato superior o al Gerente o Responsable de Gestión Humana, cualquier situación que produzca o pueda producir un Conflicto de Interés relacionado con el Grupo UNACEM, sus políticas y/o procedimientos.
- c) No participar ni tomar decisiones en los procesos que lleven a la toma de decisiones que tengan relación con un evento que ocasione o pueda ocasionar un Conflicto de Interés.
- d) Abstenerse de participar directamente, o indirectamente (a través de cualquier persona relacionada), en actividades que compitan con los negocios del Grupo UNACEM o que incluyan abastecer a, o comprar de, la Compañía o sus Unidades de Negocio bienes o servicios salvo que obtenga autorización previa y por escrito.
- e) No participar de un proceso de selección y/o contratación de personal cuando el personal en cuestión sea familiar directo de segundo grado (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) y hasta segundo grado de afinidad (cónyuge, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados) o que, por cualquier otro interés personal, pudiera influenciar nuestras decisiones en la contratación.
- f) No participar de un proceso de selección y/o contratación de proveedores o de contratación con clientes o con cualquier otra entidad o persona cuando la contraparte esté vinculada con el trabajador, sea por razones de propiedad, por razones familiares (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) y hasta segundo grado de afinidad (cónyuge, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados) o por cualquier otra razón que pudiera influenciar nuestras decisiones en la contratación.
- g) Informar, evitar y/o recibir autorización antes de ser supervisor o estar supervisado por algún familiar directo de segundo grado (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) y hasta segundo grado de afinidad (cónyuge, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados).
- h) No participar en actividades fuera del Grupo UNACEM que interfieran con el desarrollo de sus responsabilidades.
- i) No recibir directa o indirectamente, dinero, créditos, servicios u otros beneficios de proveedores existentes o posibles proveedores, cuando tenga que tomar decisiones de negocio sobre dicho proveedor.
- j) Rechazar o consultar con su Gerente de Línea antes de aceptar regalos, comida, entretenimiento o algún otro favor de clientes o proveedores que por su valor o frecuencia pudieran influenciar o aparentar influenciar sus decisiones y cumplir con lo dispuesto en Código de Ética y Conducta sobre regalos, hospitalidad y/o entretenimiento.

En caso de duda sobre la situación que podría calificar como Conflicto de Interés, deben consultar con su Gerente de Línea y/o Responsable de Gestión Humana.

Asimismo, debemos reportar periódicamente, según lo requerido por el Grupo UNACEM, nuestra Declaración Jurada sobre Intereses.

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 3 de 11

IV. PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACIÓN JURADA SOBRE INTERESES (ver formulario en el Anexo 1)

1. Directores.

Los Directores deberán llenar, firmar y entregar la Declaración Jurada sobre Intereses (según formulario contenido en el Anexo 1) al Presidente del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, en las siguientes ocasiones:

- a) Cuando es elegido como Director de cualquier empresa del Grupo UNACEM.
- b) Cuando surjan cambios en la declaración efectuada, dentro de los treinta días calendarios posteriores a la fecha en que toma conocimiento de la referida situación; y/o
- c) Cuando le sea solicitado por el Presidente del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

El Presidente del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento revisará la Declaración Jurada sobre Intereses dentro de los 10 días calendarios de informada, observará las situaciones que causan o podrían causar Conflictos de Interés y comunicará por escrito al Director sobre el procedimiento a aplicar para tratar los conflictos de interés reales o potenciales identificados. El Director deberá acatar el procedimiento indicado. En caso que el Director esté en desacuerdo con el procedimiento señalado, podrá escalar el desacuerdo al Presidente del Directorio quien comunicará su decisión sobre el procedimiento a ser desarrollado.

2. Gerentes y Empleados.


El procedimiento de prevención y manejo de la Declaración Jurada sobre Intereses de Gerentes y Empleados consta de 3 fases:

Fase 1: Elaboración de la Declaración Jurada sobre Intereses.

Los Gerentes y Empleados a partir del nivel de Jefatura hasta el nivel de CEO Corporativo, tienen la obligación de llenar, firmar y entregar la Declaración Jurada sobre Intereses (ver formulario en el Anexo 1) al Gerente o Responsable de Gestión Humana que corresponda a su empresa o subsidiaria. Esto se realizará:

- a) Anualmente, antes del primer viernes del mes de diciembre.
- b) Cuando sucedan cambios a los hechos informados previamente dentro de los treinta días calendarios posteriores a la fecha en que toma conocimiento de la referida situación; y/o
- c) Cuando le sea solicitado por el Gerente o Responsable de Gestión Humana.

Fase 2: Revisión de la Declaración Jurada sobre Intereses.

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 4 de 11

- a) El Gerente o Responsable de Gestión Humana y el Gerente General de la empresa correspondiente revisarán las Declaraciones Juradas sobre Intereses presentadas.
- b) Se revisarán las situaciones que causan o podrían causar Conflicto de Interés tomando en cuenta la potencial afectación de dicha situación en la objetividad en la toma de decisiones o en la capacidad del individuo impactado para actuar en beneficio del mejor interés del Grupo UNACEM.
- c) Las situaciones que se definan como complejas, como por ejemplo potenciales riesgos de conflictos de interés relacionados con líderes top de la organización, serán evaluadas a nivel Corporativo, siendo el proceso liderado por el Vicepresidente Corporativo de Talento y Cultura.

Fase 3: Comunicación sobre el tratamiento de Conflicto de Interés reales o potenciales declarados.

- a) Cada Declaración Jurada sobre Intereses recibirá una respuesta por correo electrónico.
- b) Cuando se identifica un potencial o actual Conflicto de Interés, el Gerente o Responsable de Gestión Humana, comunicará la decisión para tratar los Conflictos de Interés potenciales o actuales identificados en la Declaración Jurada sobre Intereses. El Gerente o Empleado respectivo tendrá la obligación de acatar la decisión comunicada.
- c) Si se encuentra en desacuerdo con la decisión, el Gerente o Empleado podrá apelar a una instancia superior a través del Vicepresidente Corporativo de Talento y Cultura.
- d) El Vicepresidente Corporativo de Talento y Cultura evaluará la solicitud y emitirá la decisión definitiva sobre el asunto. El Gerente o Empleado apelante está en la obligación de acatar esta decisión.


V. DUEÑO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y SU REVISIÓN

El Vicepresidente Corporativo de Talento y Cultura es el encargado de la Política de Gestión de Conflictos de Interés y deberá revisarla cuando algún cambio importante en el entorno del Grupo UNACEM ocurra o por lo menos cada dos años.

VI. DEFINICIONES

Los términos escritos en mayúsculas en la presente Política, tendrán el siguiente significado salvo que el motivo de estar escrito en mayúsculas sea el cumplimiento de las reglas de la gramática:

- a) **“Conflicto de Interés”** situación en donde nuestros intereses personales, familiares, de negocios, financieros, políticos o de otro tipo sean contrarios a los del Grupo UNACEM o pueden afectar nuestro juicio de valor o nuestras decisiones en el desempeño de nuestras funciones dentro de la empresa donde laboramos.
- b) **“Compañía”** es UNACEM CORP S.A.A.


	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 5 de 11

- c) “**Declaración Jurada sobre Intereses**” significa el cuestionario contenido en el Anexo 1 de esta Política.
- d) “**Director**” significa miembro del Directorio de la Compañía o de una Unidad de Negocio.
- e) “**Empleado**” o “**Gerente**” significa una persona con contrato laboral en la Compañía o Unidad de Negocio del Grupo, que sea diferente al del régimen obrero.
- f) “**Grupo UNACEM**” significa UNACEM CORP S.A.A. y las Unidades de Negocio.
- g) “**Política**” significa la presente política.
- h) “**Unidad de Negocio**” significa cualquier sociedad controlada directa o indirectamente por la Compañía.

VII. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- a) Código de Ética y Conducta.
- b) Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Reglamento del Directorio.
- d) Política Anticorrupción.

Nombre del Documento	POLITICA CORPORATIVA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES			Versión
Área responsable	Talento y Cultura			
Elaborado por	Fernando Dyer Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento	Fecha de Elaboración	2/05/2022	1.0
Revisado por	Marlene Negreiros Vicepresidente Corporativo de Talento y Cultura	Fecha de Revisión	16/05/2022	1.0
Revisado por	Pedro Lerner Gerente General Corporativo	Fecha de Revisión	20/05/2022	1.0
Aprobado por	Comité de Ética y Buena Conducta	Fecha de Aprobación	25/05/2022	1.0

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 6 de 11

ANEXO 1

DECLARACIÓN JURADA SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS

En mi calidad de Miembro del Directorio, Gerente o Empleado de una de las empresas que conforman el Grupo UNACEM (aquí en adelante "UNACEM") declaro que he leído y comprendido el contenido del Código de Ética y Conducta y la Política de Conflictos de Interés de UNACEM y autorizo de manera libre, voluntaria, explícita e inequívoca a UNACEM, para que, directamente o a través de terceros, realice el tratamiento de la información que proporcione a continuación, con la finalidad de cumplir con los requisitos del Código de Ética y Conducta y la Política de Conflictos de Intereses que se requieran.

Procedo a completar esta declaración jurada con la verdad según mi leal saber y entender.

1. ¿Labora dentro de alguna de las empresas que conforman UNACEM algún familiar directo suyo?

*Para responder tenga en consideración que en este documento, la definición de **familiar directo** en esta pregunta incluye el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, esto es: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados.*

Sí

No

En caso de ser afirmativa su respuesta, favor completar la siguiente información:


	Nombres y apellidos del familiar	Parentesco/ Relación	Empresa de la corporación en la que trabaja el familiar	Cargo que ocupa el familiar	Área donde labora el familiar
1					
2					
3					

2. ¿Usted o alguno de sus familiares directos tiene relaciones comerciales con alguna de las empresas que conforman UNACEM?

*Para responder tenga en consideración que en este documento, la definición de **familiar directo** en esta pregunta incluye el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, esto es: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados.*

Sí

No

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 7 de 11

En caso su respuesta sea afirmativa, por favor indique el nombre y tipo de vínculo:

	Nombre de la empresa / entidad	Tipo de entidad (pública o privada)	Tipo de vínculo (cliente, proveedor, etc.)	Nombre y apellidos del familiar	Parentesco/ Relación
1					
2					
3					


3. ¿Ud. o algún familiar directo suyo presta servicios o labora para la competencia, cliente, distribuidor, socio comercial, proveedor, contratista o regulador de alguna de las empresas que conforman UNACEM?

*Para responder tenga en consideración que en este documento, (a) la definición de **familiar directo** en esta pregunta incluye el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, esto es: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados; y (b) Se entiende por **Socio** a una empresa o persona natural vinculada con cualquier empresa del Grupo a través de un consorcio, sociedad o acuerdo de asociación de cualquier naturaleza.*

Sí

En caso de ser afirmativa su respuesta, por favor indique el nombre y tipo de vínculo:

	Nombre de la empresa / entidad	Tipo de entidad (pública o privada)	Tipo de vínculo (cliente, distribuidor, socio comercial, proveedor, competencia, regulador)	Nombre y apellidos del familiar	Cargo que ocupa usted o el familiar	Parentesco/ Relación
1						
2						
3						

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 8 de 11

4. ¿Tiene usted, o un familiar directo suyo, participación accionarial del 10% o más del capital en una empresa que sea cliente, distribuidor, socio comercial, competidor, proveedor, contratista o competencia de alguna de las empresas que conforman UNACEM?

*Para responder tenga en consideración que en este documento, (a) la definición de **familiar directo** en esta pregunta incluye el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, esto es: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados; y (b) Se entiende por **Socio** a una empresa o personal natural vinculada con cualquier empresa del Grupo a través de un consorcio, sociedad o acuerdo de asociación de cualquier naturaleza; y (c) un ejemplo de esta situación es cuando usted es propietario total o parcial de bienes destinados al alquiler para el rubro de servicios realizado por empresas del Grupo.*

Sí

No


En caso de ser afirmativa su respuesta, por favor indique el nombre de la compañía, porcentaje de participación y tipo de relación con el Grupo.

	Nombre de la empresa / entidad	Tipo de vínculo (cliente, proveedor, etc.)	Nombre del accionista	Parentesco/ Relación	% Participación
Compañía 1					
Compañía 2					
Compañía 3					

5. ¿Tiene usted algún otro interés personal o económico con algún empleado de un cliente, distribuidor, socio comercial, competidor, proveedor, contratista o competencia diferente a los indicados en las preguntas 3 y 4 que a su criterio pudiera generar un Conflicto de Interés?

Sí

No

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 9 de 11

En caso de ser afirmativa su respuesta, por favor indique el nombre y tipo de vínculo:

	Nombre de la empresa / entidad	Tipo de entidad (pública o privada)	Tipo de vínculo (cliente, proveedor, etc.)	Nombre del empleado del tercero	Cargo en la empresa	Tipo de Interés que tiene con dicha empresa
1						
2						
3						

6. ¿Es usted miembro de algún directorio, consejo de administración o cualquier órgano colegiado de administración de cualquier entidad que no sea parte de las empresas que conforman UNACEM?

Sí

No


En caso de ser afirmativa su respuesta, por favor indique:

	Nombre de la empresa / entidad	Cargo que ocupa
Compañía 1		
Compañía 2		
Compañía 3		

7. ¿Usted o algún familiar directo suyo es o ha sido Funcionario de Gobierno en los últimos 5 años?

Para responder, tenga en consideración que entendemos por funcionario público a aquella persona que ocupa una posición en el poder legislativo, ejecutivo o judicial del Estado, que ejerce funciones públicas o que ha sido empleado para realizar funciones en nombre del Estado en los últimos 5 años. De igual manera consideramos también Oficiales de Gobierno a aquellos funcionarios de alguna organización internacional pública, formada por dos o más estados o gobiernos, o por dos o más de esas organizaciones internacionales públicas.

Ejemplos de Funcionarios Públicos incluyen a los congresistas, ministros, jueces, gobernadores, alcaldes, directores de agencias de gobierno o internacionales, ONU y OEA (entre otros).

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 10 de 11

Así mismo, tenga en cuenta que un **familiar directo** en esta pregunta incluye el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, esto es: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, suegros, yernos, nueras, hijastros y cuñados.

Sí No

En caso de ser afirmativa su respuesta, por favor indique el nombre del funcionario público, país al que pertenece, el cargo que éste ocupa en el Gobierno, la entidad u organización pública y su parentesco.

	Nombre de la empresa / entidad	Nombre del funcionario	País al que representa	Cargo del funcionario	Parentesco / relación
Funcionario 1					
Funcionario 2					
Funcionario 3					


8. ¿Tiene Usted conocimiento si se encuentra Usted incurso en algún proceso de investigación penal o tiene alguna acusación penal en trámite?

Sí No

Por favor detalle la materia del proceso, la fiscalía o juzgado en el que se tramita y la condición procesal que le corresponde.

9. ¿Tiene alguna otra declaración que hacer sobre algún potencial o real conflicto de interés no contemplado por las preguntas precedentes?

Sí No

	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 11 de 11

En caso de ser afirmativa su respuesta, por favor reseñe el potencial o real conflicto de interés en el recuadro a continuación.

Manifiesto que la presente declaración jurada la realizo de manera libre, voluntaria, en ejercicio de mis facultades y con la verdad, razón por la cual es válida y ejecutable por cualquiera de las empresas que conforman UNACEM, desde la fecha de su suscripción y se mantendrá vigente hasta que un nuevo formulario sea suscrito. Asimismo, tomo conocimiento de que cualquier declaración incompleta o falsa puede acarrear medidas disciplinarias.

Me comprometo a comunicar por escrito al Gerente o Responsable de Gestión Humana con copia al Gerente General de la Empresa, cualquier cambio en el estatus de mis declaraciones en un plazo de 30 días de tomado conocimiento del hecho.

Confirmando que he leído, entendido y cumplido, y que cumpliré el Código de Ética y Conducta y la Política de Conflictos de Interés de UNACEM.

Lugar y Fecha: Lima, _____, 2022


Firma:

Nombres y Apellidos:

DNI:

Cargo:

Empresa del Grupo UNACEM:

 GRUPO UNACEM	TALENTO Y CULTURA	Versión 1.0
	POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2022-05-02
		Página 12 de 11