

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

I. Propósito

GRUPO LIBERTAD sanciona esta Política de Conflicto de Intereses con el propósito de establecer principios, normas y procedimientos tendientes a prevenir, evitar, detectar, gestionar y, en su caso, sancionar, las situaciones de conflicto de intereses en las que pudieran incurrir cualquiera de sus empleados y directores (en adelante “Colaboradores”) y aquellas potenciales que pudieran dar lugar a conflictos de intereses.

La presente Política de Conflicto de Intereses está formulada sobre la base de los lineamientos que surgen del Código de Conducta de GRUPO LIBERTAD (el “Código de Conducta”) y de las restantes políticas y normas relacionadas que componen el Programa “Libertad Transparente”.

II. Definición

Existe un conflicto de intereses siempre que, por cualquier razón o circunstancia, los intereses particulares de un Colaborador colisionan, se oponen o de cualquier otro modo, difieren y/o no están alineados con los intereses de GRUPO LIBERTAD. En dichas situaciones se encuentra en riesgo la objetividad, imparcialidad e independencia del Colaborador, en tanto gestor y administrador de los intereses de GRUPO LIBERTAD, en la toma de decisiones o en el ejercicio de funciones.

Los conflictos de intereses pueden ser actuales, es decir existentes efectivamente al momento de la evaluación, o ser potenciales, albergando cierta posibilidad de ocurrencia en el futuro. Los Colaboradores deben reportar ambos tipos y las reglas de estas Políticas aplican igualmente a los conflictos actuales o potenciales.

III. Alcance

La presente Política es de aplicación a todos los Colaboradores, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, y, con el alcance que corresponda y en lo que resulte pertinente, a otros terceros con los que GRUPO LIBERTAD pueda vincularse, incluyendo proveedores, contratistas, representantes comerciales, agentes, prestadores de servicios profesionales, gestores, consultores, agentes aduaneros, martilleros, intermediarios y desarrolladores inmobiliarios y socios de negocios, entre otros (en adelante “Terceros Relacionados”). En virtud de ello, todos los Colaboradores y Terceros Relacionados deben aplicar esta Política a todas sus actividades y cumplir con las responsabilidades que la misma les genera.

IV. Contenido

IV.1. Principios Fundamentales

Los Colaboradores deberán evitar en lo posible situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre sus intereses personales y los de GRUPO LIBERTAD. Asimismo, todo y cualquier Colaborador deberá abstenerse de representar a la Compañía, y de intervenir o influir en la toma de decisiones respectiva, en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, él mismo o una persona cercana, tuviera un interés personal en conflicto con los intereses de GRUPO LIBERTAD.

En cualquiera de dichas situaciones, los Colaboradores deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con toda lealtad para con GRUPO LIBERTAD, con buena fe, haciendo prevalecer la defensa de los intereses de la Compañía y en un todo de acuerdo con lo establecido al respecto en esta Política de Conflicto de Interés (tal como esta Política puede ser modificada y/o complementada de tiempo en tiempo).

Asimismo, los Colaboradores no podrán realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o que desarrollen actividades susceptibles de competir, directa o indirectamente o puedan llegar a hacerlo, con GRUPO LIBERTAD.

En sus relaciones con clientes, Terceros Relacionados, ex Colaboradores y/o competidores de GRUPO LIBERTAD, los Colaboradores deben hacer prevalecer siempre los intereses de la Compañía por sobre otros intereses o beneficios distintos, propios o de terceros, y cumplir con sus obligaciones de forma honesta, transparente e imparcial.

La existencia de un conflicto de intereses, actual, potencial y hasta aparente, puede ser perjudicial tanto para el desarrollo de los Colaboradores en el ámbito de GRUPO LIBERTAD como para la Compañía misma. Por ello, debe prestarse atención a aquellas situaciones que puedan crear un conflicto de interés y hacer todo lo que sea posible para evitarlas y reportarlas.

GRUPO LIBERTAD respeta la vida privada de los Colaboradores y, por ello, sanciona esta Política tendiente a regular en forma transparente, justa y equilibrada las situaciones en las que los intereses de los particulares de los Colaboradores puedan resultar divergentes o no alineados con los de la Compañía.

IV.2. Situaciones que pueden derivar en conflictos de intereses

Teniendo en cuenta que no se pretende incluir una enunciación taxativa de todos los casos posibles, a continuación, se presentan algunas de las situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses:

1. Relaciones con familiares cercanos. Vínculos de amistad o cercanía.

- a) Celebrar una transacción comercial o contratación y/o autorizar una operación a nombre de GRUPO LIBERTAD con un familiar o con una firma en la cual dicho familiar es accionista, empleado o representante.
- b) Participar como Colaborador en el proceso de selección y contratación de un familiar cercano.

- c) Que exista relación de supervisión, de dependencia o subordinación relevante entre Colaboradores que sean familiares cercanos entre sí.
- d) Que por el alcance de las responsabilidades que tenga un Colaborador, aún sin relación de subordinación, el vínculo familiar cercano entre Colaboradores pueda generar un conflicto de intereses.

Importante: Se tiende por familiar cercano a:

- *El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.*
- *Los familiares del cónyuge o de una persona con análoga relación de afectividad, hasta el tercer grado de consanguinidad.*
- *Familiares hasta el tercer grado de consanguinidad (incluyendo, pero sin limitarse a, bisabuelos, abuelos, padres, tíos, hermanos, hijos, sobrinos, nietos y bisnietos) o personas con análoga relación de afectividad.*

Todas las reglas aplicables a los familiares cercanos definidos en esta sección IV.2.1. serán también de aplicación a las relaciones de amistad o cercanía que, sin ser relaciones con un familiar cercano, similarmente pudieran determinar la existencia de un conflicto de interés para cualquier Colaborador.

2. Intereses financieros:

- a) Cuando el juicio del Colaborador es influenciado o puede parecer ser influenciado por la posibilidad, real o presumible, de obtener una ganancia financiera o económica personal, fruto de participaciones accionarias, intereses o inversiones en empresas que mantienen vínculo comercial con la compañía (Terceros Relacionados, clientes, etc.).
- b) También constituirá una actuación desleal, en conflicto con los intereses de GRUPO LIBERTAD, la utilización en beneficio propio y/o de terceros de toda y cualquier “Información Privilegiada” sobre GRUPO LIBERTAD y/o sobre otras sociedades a las que un Colaborador o Tercero Relacionado tenga acceso en el desarrollo de su trabajo, cargo y/o actividades con GRUPO LIBERTAD.

Importante: “Información Privilegiada” es cualquier información concreta sobre GRUPO LIBERTAD y/u otras sociedades, sus actividades y/u operaciones que no sea pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir, de manera apreciable, sobre el precio de las acciones u otros valores negociables de la Compañía y/o de dichas otras sociedades, o sus sociedades controlantes o vinculadas.

3. Operaciones con terceros:

- a) El ejercicio simultáneo, mientras se desempeña como Colaborador, de otra actividad, cualquiera sea, remunerada o no (ej: administrar, ser accionista, ser dueño, tener participación, prestar servicios en cualquier

- condición, estar contratado en relación de dependencia, etc.) dentro de o con una empresa que sea competidora de GRUPO LIBERTAD o en una empresa que mantenga relación comercial con GRUPO LIBERTAD.
- b) El ejercicio simultáneo, mientras se desempeña como Colaborador, de otra actividad similar a la desarrollada en GRUPO LIBERTAD, remunerada o no, que implique el uso no autorizado o inadecuado de los recursos de GRUPO LIBERTAD, o determine el traspaso de conocimientos adquiridos en función de las tareas del Colaborador como empleado de GRUPO LIBERTAD, o la dedicación de tiempo de servicio que corresponde le asigne a GRUPO LIBERTAD, en cualquier caso, en beneficio de la actividad alternativa que desempeña el Colaborador.
 - c) Contratación de Terceros Relacionados para asuntos personales, si el Colaborador tiene poder de decisión o negociación sobre la relación comercial que el Tercero Relacionado mantiene con GRUPO LIBERTAD.
 - d) Relaciones comerciales directas con ex Colaboradores de la compañía en calidad de Terceros Relacionados o que representan los intereses de Terceros Relacionados.

IV.3. Tipos de conflictos de intereses

Se dividirán en:

1. Conflictos de intereses de difícil resolución: todos aquellos que, a juicio del Oficial de Cumplimiento, afectan las operaciones de la Compañía y tienen una magnitud tal que imposibilitan al Colaborador involucrado cumplir con sus obligaciones adecuadamente.
2. Conflictos de intereses de resolución menos compleja: todos aquellos que, a juicio del Oficial de Cumplimiento, pueden ser resueltos a fin de que el Colaborador involucrado pueda continuar desarrollando sus tareas para GRUPO LIBERTAD.

Al momento de juzgar si un determinado conflicto de intereses califica como de difícil resolución o de resolución menos compleja, el Oficial de Cumplimiento deberá tener en cuenta, además de las consideraciones establecidas precedentemente en esta sección, los resultados de los procesos de verificación y debida diligencia, y de clasificación y categorización, dispuestos en las secciones IV.4. y IV.5. siguientes y toda otra que crea apropiada.

IV.4. Procesos de verificación y debida diligencia

El Oficial de Cumplimiento deberá coordinar con el área de Recursos Humanos y las demás áreas de GRUPO LIBERTAD que resulten apropiadas (según su competencia específica y el criterio prudente del Oficial de Cumplimiento), la realización de procedimientos de debida diligencia en forma previa a la contratación de Colaboradores, y, una vez contratados, periódicamente, según se justifique en virtud de la sensibilidad y/o criticidad de las actividades que vayan a desarrollar, o desarrollen, y sus antecedentes, frente al riesgo de que puedan incurrir, o haber incurrido, en actos violatorios de esta Política de Conflicto de Intereses.

De la misma manera, el Oficial de Cumplimiento deberá coordinar con las áreas de GRUPO LIBERTAD que resulten apropiadas (según su competencia específica y el criterio prudente del Oficial de Cumplimiento), la realización de procedimientos de debida diligencia en forma previa a la contratación de Terceros Relacionados, y, una vez contratados, periódicamente, según se justifique en virtud de la sensibilidad y/o criticidad de las actividades que vayan a desarrollar, o desarrollen, y sus antecedentes, frente al riesgo de que puedan incurrir en actos violatorios de esta Política de Conflicto de Intereses.

IV.5. Clasificación de Colaboradores y Terceros Relacionados

Asimismo, el Oficial de Cumplimiento deberá coordinar con el área de Recursos Humanos y las demás áreas de GRUPO LIBERTAD que resulten apropiadas (según su competencia específica y el criterio prudente del Oficial de Cumplimiento), la elaboración de una clasificación y categorización de los Colaboradores, según la sensibilidad y/o criticidad de las actividades que desarrollen, y sus antecedentes, frente al riesgo de que puedan incurrir, o haber incurrido, en actos violatorios de esta Política Conflicto de Intereses.

De la misma manera, el Oficial de Cumplimiento deberá coordinar con las áreas de GRUPO LIBERTAD que resulten apropiadas (según su competencia específica y el criterio prudente del Oficial de Cumplimiento), la elaboración de una clasificación y categorización de los Terceros Relacionados, según la sensibilidad y/o criticidad de las actividades que desarrollen, y sus antecedentes, frente al riesgo de que puedan incurrir en violaciones de esta Política Conflicto de Intereses.

IV.6. Deberes de los Colaboradores y Terceros Relacionados. Cuando, a quién y cómo reportar

1. Deberes de los Colaboradores y Terceros Relacionados:

- a. Al momento del ingreso a la Compañía, todo Colaborador y Tercero Relacionado debe comunicar, por escrito, la existencia de situaciones que puedan dar lugar a un conflicto de interés, según lo señalado en la presente Política.
- b. En vigencia del vínculo con GRUPO LIBERTAD, todos los Colaboradores y Terceros Relacionados tienen la obligación de comunicar, por escrito y sin demora, inmediatamente de conocidos, los conflictos de intereses en los que se encuentren involucrados, sean estos actuales o potenciales.
- c. Adicionalmente, el Oficial de Cumplimiento dispondrá el requerimiento de declaraciones de conflictos de Interés específicas a los Colaboradores y Terceros Relacionados que crea corresponder según surja de los procesos de verificación y debida diligencia realizados en virtud de lo establecido en la sección IV.4 precedente, y/o de las clasificaciones y categorizaciones realizadas en virtud de lo establecido en la sección IV.5 precedentes.
- d. Asimismo, y sin perjuicio de pedidos adicionales específicos que pueda disponer el Oficial de Cumplimiento, en todos los casos se requerirán declaraciones de conflictos de Interés específicas a los siguientes Colaboradores:

- i. *Miembros del Directorio*
- ii. *Miembros del Comité de Dirección.*
- iii. *Gerentes de administración Central, LUN, Desarrolladores de Categoría.*
- iv. *Directores, Gerentes de sucursal, Center Manager y Lease Manager.*
- v. *Miembros del equipo de Auditoría Interna*
- vi. *Líderes y Coordinadores de Casa Central.*
- vii. *Miembros de equipos que desempeñen actividades de control: Control de Gestión, Control Interno, Legales, Seguridad y Prevención de Pérdidas.*
- viii. *Todos aquellos otros Colaboradores cuya inclusión en esta lista sea resuelta por decisión del Oficial de Cumplimiento o el Comité de Ética y Cumplimiento.*
- ix. *Seguridad de Información o Informática*
- x. *Recursos humanos y nómina*
- xi. *Contabilidad*
- xii. *Gestión de precios*
- xiii. *Gestión de promociones – eventos*
- xiv. *Impuestos*
- xv. *Compras Integradas*
- xvi. *Mercadeo - principalmente que contraten*
- xvii. *Mantenimiento - principalmente que contraten*
- xviii. *Proyectos civiles Real Estate - principalmente que contraten*
- xix. *Recibo, despacho y transporte en centros de distribución y/o sucursales*
- xx. *Tesorerías sucursales*
- xxi. *Tesorería corporativa - finanzas*

Los reportes de conflicto de interés deben ser efectuados por los Colaboradores a sus superiores jerárquicos (siempre que la situación reportada lo permita) y al área de Recursos Humanos. Si por las circunstancias particulares del reporte, el mismo no pudiera efectuarse como indicado precedentemente, los Colaboradores podrán efectuar los reportes de modo directo al Oficial de Cumplimiento.

Por su parte, los Terceros Relacionados podrán efectuar sus reportes de conflicto de interés al superior jerárquico del área de GRUPO LIBERTAD con que interactúen o al Oficial de Cumplimiento.

Sin afectar las obligaciones de reporte descritas en esta sección, los Colaboradores y Terceros Relacionados podrán efectuar reportes adicionales por las vías previstas en la sección IV.8 de esta Política.

IV.7. Procedimiento. Órganos de aplicación e implementación de esta Política.

IV.7.1. Procedimiento

El área de Recursos Humanos y los superiores jerárquicos respectivos que reciban reportes y declaraciones de conflictos de intereses deberán reportarlos y remitirlos al Oficial de Cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento, una vez recibidos, deberá: (i) tomar debida nota de las características del conflicto de que se trate, personas involucradas y canal o modalidad por el que se conoció su existencia; a los fines de su registro, archivo y evaluación estadística; (ii) en su caso, resolver qué declaraciones o reportes pertenecen a la categoría de la sección IV.3.1 (categoría de conflictos de intereses de difícil resolución) y cuáles pertenecen a la categoría de la sección IV.3.2. (conflictos de intereses de resolución menos compleja); y (iii) remitirlos a la debida instancia de evaluación y resolución según lo que se indica más abajo en esta sección.

Todo y cualquier conflicto de intereses reportado, denunciado y/o detectado de cualquier manera que involucre a un miembro del Directorio o del Comité de Dirección de GRUPO LIBERTAD, sin importar si califica como uno de los contemplados en la sección IV.3.1. o IV.3.2., serán evaluados directamente por el Comité de Ética y Cumplimiento, que, en estos casos, se integrará también con un miembro adicional designado por el Oficial de Cumplimiento del accionista controlante de GRUPO LIBERTAD.

Todo y cualquier conflicto de intereses reportado, denunciado y/o detectado de cualquier manera que involucre a las posiciones mencionadas en la sección IV.6.1 (d), sin importar si califica como uno de los contemplados en la sección IV.3.1. o IV.3.2., serán evaluados directamente por el Comité de Ética y Cumplimiento.

Los conflictos de intereses contemplados en la sección IV.3.1. serán evaluados directamente por el Oficial de Cumplimiento quién, dando intervención al superior jerárquico del Colaborador afectado por el conflicto, al área de Recursos Humanos y al área de Legales, propondrá la solución, la medida de remediación o adoptará la decisión más adecuada para superar el conflicto de interés.

Los conflictos de intereses contemplados en la sección IV.3.2 serán evaluados directamente por el área de Recursos Humanos quién, dando intervención al superior jerárquico del Colaborador afectado por el conflicto, al área de Recursos Humanos y al área de Legales, propondrá la solución, la medida de remediación o adoptará la decisión más adecuada para superar el conflicto de interés.

La clasificación encomendada al Oficial de Cumplimiento no limita en modo alguno la facultad del Comité de Ética y Cumplimiento de revisar discrecionalmente, los casos que, por su naturaleza, participaran de la categoría de la sección IV.3.2. El Comité de Ética y Cumplimiento, podrá dar intervención al área de Recursos Humanos, al área de Legales y/o a cualquier otra área de GRUPO LIBERTAD o Colaborador, según lo crea conveniente, y propondrá la solución, la medida de remediación o adoptará la decisión más adecuada para superar el conflicto de intereses.

IV.7.2. Deberes del Área de Recursos Humanos

a. Velar por el cumplimiento de los procedimientos vinculados a la obtención y tratamiento de las declaraciones de conflicto de interés realizadas por los Colaboradores.

- b. Gestionar el proceso de presentación de declaraciones de conflicto de interés.
- c. Presentar las declaraciones y reportes de conflicto de intereses ante el Oficial de Cumplimiento según se indica en esta Política.
- d. Evaluar y proponer soluciones a los conflictos de intereses comprendidos en el punto IV.3.2. de esta Política.
- e. Informar, junto con el superior jerárquico del Colaborador afectado, la solución adoptada en el caso particular.
- f. Participar en la evaluación y resolución de todos los otros conflictos de intereses en los que les corresponda tomar intervención según lo establecido en esta Política.

IV.7.3. Deberes del Oficial de Cumplimiento

- a. Velar por el cumplimiento de los procedimientos vinculados a la obtención y tratamiento de las declaraciones de conflicto de interés realizadas por los Colaboradores.
- b. Gestionar el proceso de presentación de declaraciones de conflicto de interés.
- c. Administrar una base de los casos de conflictos de interés informados, garantizando la confidencialidad de la información declarada y la adecuada conservación de todas las declaraciones y los reportes recibidos.
- d. Presentar las declaraciones y reportes de conflicto de intereses ante el Comité de Ética y Cumplimiento según se indica en esta Política.
- e. Evaluar y proponer soluciones a los conflictos de interés comprendidos en el punto IV.2.2. de esta Política.
- f. Informar, junto con el superior jerárquico del Colaborador afectado, la solución adoptada en el caso particular.
- g. Llevar un registro escrito de las solucionadas aplicadas a cada caso reportado.

IV.7.4. Deberes del Comité de Ética y Cumplimiento

- a. Evaluar y proponer soluciones a los conflictos de interés cuya evaluación y resolución le corresponda en virtud de lo dispuesto en la sección IV.7.1. precedente.
- b. Proveer consejo y orientación, según sea requerido o lo juzgue conveniente, al Oficial de Cumplimiento y a toda otra área de GRUPO LIBERTAD que deba involucrarse en la evaluación y resolución de conflictos de intereses de conformidad con lo establecido en esta Política.

IV.8. Reportes.

- a. Una vez por año, todos los Colaboradores mencionados en el inciso (d) de la sección IV.6. de esta Política, deberán reportar la existencia de conflictos de intereses.

- b. Se deberá dejar constancia de ello en el formulario de Declaración de Conflictos de intereses. Anexo X.1
- c. Los formularios serán recibidos por el Superior Jerárquico del declarante y el Área de Recursos Humanos.

IV.9. Principios a tener en cuenta para resolver conflictos de intereses.

Teniendo en cuenta que no se pretende incluir una enunciación expresa de todos los casos posibles, a continuación, se incluyen pautas que, junto con el sentido común y el rigor ético, deben orientar la resolución de conflictos de intereses.

- a. Evitar relaciones laborales donde exista subordinación o relación funcional con familiares cercanos.
- b. Evitar que los Colaboradores tengan a cargo la gestión, directa o indirecta, de relaciones comerciales con Terceros Relacionados que son o tienen como empleados o dependientes a familiares cercanos suyos.
- c. Ex Colaboradores:
 - i. cuando un ex Colaborador preste servicios para un Tercero Relacionado, evitar canalizar el vínculo a través del ex Colaborador hasta que haya transcurrido un lapso de tiempo prudencial (al menos un año desde la desvinculación) y verificando que la contratación del ex Colaborador se efectúa de un modo transparente y de acuerdo a los procedimientos de selección, evaluación y contratación aplicables.
 - ii. cuando un ex Colaborador preste servicios como Tercero Relacionado, evitar comercializar con el ex Colaborador hasta que haya transcurrido un lapso de tiempo prudencial (al menos un año) y verificando que la contratación del ex Colaborador se efectúa de un modo transparente y de acuerdo a los procedimientos de selección, evaluación y contratación aplicables.
- d. A fin de proponer la solución que más beneficie los intereses generales de GRUPO LIBERTAD se deberá evaluar el rol que ocupa el Colaborador de forma integral y considerar el impacto que la decisión pudiera tener en el cumplimiento de los objetivos de la Compañía, su reputación e imagen.
- e. Adoptar medidas de apartamiento preventivo y temporario en ciertos procesos (compras y licitaciones específicas) puede ser una herramienta útil. Asignar temporariamente a otros Colaboradores para lidiar con la relación puntual afectada por el conflicto puede resultar en una medida que no afecte radicalmente las actividades regulares del Colaborador y le permitan continuar con el desarrollo de su puesto o función.

IV.9. Canales de Comunicación

Sin perjuicio de los deberes de los Colaboradores y Terceros Relacionados enumerados en las secciones precedentes, los Colaboradores y Terceros Relacionados podrán también denunciar conflictos de interés a través de los diversos canales de denuncias predispuestos por el GRUPO GRUPO LIBERTAD.

V. Difusión y capacitación

La comunicación y difusión de esta Política de Conflicto de Intereses, y los planes de capacitación a implementarse sobre su contenido, se realizarán en un todo de acuerdo con lo establecido a ese respecto en el Código de Conducta.

VI. Denuncias

Todo Colaborador, y todo Tercero Relacionado, que tenga conocimiento, o dudas o sospechas fundadas, de alguna violación a esta Política de Conflicto de Intereses, tiene la obligación de informar al Oficial de Cumplimiento y/o de denunciarlo por medio de cualquiera de los canales de denuncias predisuestos a tal fin.

La identidad de las personas que efectúen denuncias y/o toda otra clase de reportes en los diversos canales de denuncia, la existencia misma de la denuncia o reporte y su contenido serán guardados y tratados bajo estricta confidencialidad. GRUPO LIBERTAD no adoptará ninguna forma de represalia contra quien hubiere comunicado honestamente y de buena fe una irregularidad.

Se promoverá la protección eficaz de los denunciantes y denunciados, mientras se sustancian los procedimientos de indagación, tanto internos como judiciales, y el estricto respeto del derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios o de otra naturaleza que pudieran incoarse.

Las denuncias serán tratadas, investigadas y analizadas según las normas y procedimientos dispuestos a tal fin en el Código de Conducta y la correspondiente Política de Recepción y Tratamiento de Denuncias.

VII. Seguimiento y control de la aplicación de esta política

El seguimiento y control de la aplicación de esta Política de Conflicto de Intereses es competencia del Oficial de Cumplimiento (o del órgano que asuma las funciones del Oficial de Cumplimiento en el futuro, en su caso). Ello, sin perjuicio de las delegaciones que el Oficial de Cumplimiento podrá realizar de tareas específicas para el cumplimiento adecuado de esta Política de Conflicto de Intereses y de otros procedimientos que se implementen para su cumplimiento y de las funciones y competencias atribuidas a otros órganos, áreas y/o funcionarios de GRUPO LIBERTAD. Especialmente, lo anterior se entiende sin perjuicio de las actividades y funciones de supervisión que correspondan al Comité de Ética y Cumplimiento y al área de Auditoría Interna, respectivamente, cada uno de acuerdo con sus planes propios de actuación.

VIII. Actualización de esta política

Esta Política de Conflicto de Intereses se revisará y actualizará periódicamente, según resulte apropiado a juicio del Oficial de Cumplimiento y/o del Comité de Ética y Cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento y/o el Comité de Ética y Cumplimiento podrán formular propuestas de mejora o promover la adaptación de esta Política de Conflicto de Intereses, ya sea en cuestiones particulares o en su conjunto.

IX. Aprobación de esta política. Validez

Esta Política de Conflicto de Intereses fue aprobada por el Directorio de GRUPO LIBERTAD en su reunión del 21 de Febrero de 2020.

Esta Política de Conflicto de Intereses reemplaza a su versión precedente y estará vigente desde la fecha de su aprobación hasta su modificación, actualización o reemplazo.

ANEXO: Formulario de declaración de conflictos de intereses

Nombre del colaborador:

Nro Legajo: Puesto:

Departamento /Sucursal:

Superior Directo (nombre y cargo):

[Departamento Recursos Humanos] (nombre y cargo):

Declaro tener conocimiento del Código de Conducta, de la Política de Conflicto de Intereses, como también de las situaciones que se consideran como un Conflicto de Interés y del deber de informar la existencia de cualquier Conflicto de Interés o de cualquier situación que pueda ser fuente de un potencial Conflicto de Interés, razón por la cual declaro (indicar con X la que corresponda):

No poseer situaciones a informar como Conflictos de Interés, ya sea actuales o potenciales

Que las situaciones que expongo a continuación constituyen, o podrían, según mi entendimiento, constituir, un Conflicto de Interés, y en tal sentido, las informo a la Compañía para su registro y consideración.

(Debe especificarse la situación y, en caso que corresponda, el nombre de las personas / DNI, parentesco o relación, nombre de la empresa relacionada / sociedad / actividad, relación con Libertad S.A., etc. de modo tal que la situación pueda ser correctamente registrada y evaluada por la Compañía.)

FIRMA DEL COLABORADOR

FECHA

PARA EL COLABORADOR

Dejamos constancia que el día _____ el [Departamento de Recursos Humanos de Libertad S.A.] recibe la declaración de conflictos de interés de

_____ Legajo nro. _____

La declaración presentada será registrada y analizada por las instancias correspondientes de Libertad en los términos de las previsiones de la Política de Conflicto de Intereses. Se podrá solicitar información adicional a los fines de la evaluación de la situación declarada. El resultado de la evaluación efectuada, las decisiones adoptadas y, en su caso, las medidas de remediación dispuestas se comunicarán oportunamente.

Firma, aclaración y legajo de RRHH