



POLÍTICA RELATIVA A LOS CONFLICTOS DE INTERESES

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Los empleados de Canadian Bank Note Company, Limited y sus subsidiarias (la “Empresa”) tienen la obligación de evitar los conflictos de intereses y de comunicar a sus superiores las situaciones en las que pueda surgir un conflicto de intereses.

Un conflicto de intereses es una situación en la que los intereses personales de una persona entran en conflicto con los de otra persona o entidad con la cual tiene un deber de lealtad o imparcialidad.

En el contexto laboral, lealtad significa que el empleado tiene para con su empleador las siguientes obligaciones:

- llevar a cabo el trabajo asignado con diligencia y habilidad;
- ser honesto con el empleador;
- evitar las relaciones personales o comerciales, ya sean remunerativas o no, que sean incompatibles con los intereses del empleador; y
- evitar las conductas que puedan dañar la reputación de la empresa.

Los empleados que permiten que sus intereses personales entren en conflicto con los intereses de la Empresa no son honestos ni equitativos con ella ni con sus compañeros de trabajo, que dependen del éxito de la misma como medio de subsistencia y de satisfacción laboral.

Para todos los empleados de la Empresa, contar con un alto grado de integridad moral es un atributo personal esencial. Evitar los conflictos de intereses es una muestra cabal de integridad moral, y respalda el compromiso de nuestra Empresa con los estándares éticos más elevados.

Esta política tiene por objeto ayudar a los empleados a identificar y evitar los conflictos de intereses que puedan dañar los intereses de la Empresa y menoscabar la reputación de honestidad, integridad y equidad del propio empleado.

Cuando surjan conflictos de intereses, los empleados tienen la obligación de notificarlos a su superior y asegurarse de que el conflicto no afecte negativamente a la Empresa.

CÓMO IDENTIFICAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

La mayoría de los empleados son leales a la Empresa y no están abiertos a dejarse influir por consideraciones personales que los lleven a actuar en contra de los intereses de la misma. Sin embargo, es importante estar alerta a la facilidad con que pueden surgir los conflictos de intereses.

Algunos conflictos de intereses son muy fáciles de identificar, pero hay empleados que no los reconocen, o bien eligen ponerse deliberadamente en una situación de conflicto. Otros conflictos de intereses pueden ser más sutiles, pero aún así es necesario evitarlos y darlos a conocer.

Los siguientes son algunos ejemplos de conflictos de intereses que pueden surgir:

- Si un empleado recibe regalos o servicios de hospitalidad de parte de un proveedor, puede llegar a mostrar preferencia por ese proveedor en lugar de otro, ya sea consciente o subconscientemente, aun cuando a la Empresa le convengan más los precios o las condiciones del proveedor que no les ofrece regalos o servicios de hospitalidad similares a los empleados.
- Un empleado de alto rango que pueda influir en la decisión de la Empresa de competir o no por un contrato, y con qué precios, puede alterar consciente o subconscientemente sus recomendaciones a la Empresa si tiene algún tipo de interés financiero o participación en el concurso.
- Si en un viaje de negocios de la Empresa, un empleado reserva un pasaje más costoso, presenta sus viáticos basándose en esa reserva, cancela el pasaje tras encontrar uno más económico y se guarda la diferencia, se está beneficiando a costa de la Empresa.
- Un empleado utiliza el membrete de la Empresa para incrementar su propia credibilidad en un asunto personal, en una carta a un editor o en una controversia personal con una organización que también es proveedora de la Empresa, como ser un banco o una tarjeta de crédito.
- Un empleado usa su correo electrónico, teléfono o computadora de la Empresa en relación con un negocio personal de venta en línea.
- En un intento consciente o subconsciente de parecer importante o hacerse el “entendido”, un empleado revela información confidencial o privada relacionada con la Empresa, sus productos o sus clientes, a otras personas dentro o fuera de la Empresa que no necesitan conocer esa información.

- Sin dar a conocer la relación que los une, un empleado organiza o promueve la contratación o adquisición por parte de la Empresa de bienes o servicios de un familiar del empleado, o de una Empresa en la que el empleado o uno de sus familiares tiene un interés directo o indirecto.
- Utilizando información obtenida durante su empleo, un empleado inventa un nuevo proceso potencialmente beneficioso para la Empresa y lo patenta sin darlo a conocer a la Empresa ni asignarle a ésta la invención.
- Un empleado hace comentarios despectivos sobre la Empresa o menciona información confidencial de la misma en una convención, en un blog, en las redes sociales o por algún otro medio al que puedan acceder personas ajenas a la misma.
- El cuñado de un empleado tiene actualmente un puesto en el departamento de ventas de un nuevo proveedor clave. Surgiría un conflicto si estas dos personas hacen transacciones directamente uno con otro en nombre de la Empresa.
- Un empleado depende de un supervisor que, como resultado de un matrimonio, es un familiar que nunca dio a conocer. El supervisor y el empleado mantienen la relación en secreto. El supervisor es el que decide las tareas diarias del empleado, sus ascensos y su salario.
- Un supervisor tiene una relación con otro empleado que depende directamente del supervisor. (Nota: esta situación no sólo plantea un problema de conflicto de intereses, sino que también crea la posibilidad de transgredir la Política relativa al comportamiento irrespetuoso, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo).
- Un empleado no comunica que un aspirante a un puesto de trabajo es un familiar, aunque el contacto entre ellos pueda ser limitado, en caso de ser contratado.
- Durante una entrevista, un empleado revela información al entrevistado sobre los planes o las actividades comerciales de la empresa.

PERSONAS POLÍTICAMENTE EXPUESTAS (PPE)

CBN identifica y registra las relaciones que se entablan con PPE o dirigentes de organizaciones internacionales (DOI) a fin de gestionarlas eficazmente y evitar que se ejerza una influencia comercial indebida a causa de la relación. CBN lleva a cabo la diligencia debida antes de establecer una relación comercial formal con toda persona que sea una PPE. Se investigará a los empleados, y todos aquellos que sean una PPE o familiares de una PPE o estén estrechamente asociados con una PPE serán supervisados y colocados en puestos que no den lugar a conflictos. (Nota: El Anexo A de la presente política contiene las definiciones de PPE, DOI, familiar de una PPE y persona estrechamente asociada con una PPE.)

Los siguientes son ejemplos de conflictos de intereses que involucran a una PPE:

- Se descubre que un empleado es hijo de un embajador recientemente nombrado en Canadá de un país en el que CBN tiene un contrato importante. Esta situación puede crear una ventaja injusta o la percepción de una ventaja injusta para CBN durante los procesos de adquisición o legalización.
- Un empleado encargado de obtener un permiso de un organismo gubernamental mantiene una relación personal con el jefe de dicho organismo que no ha sido revelada, lo que puede influir en la decisión de conceder el permiso y crear una ventaja injusta.

REGALOS, SERVICIOS DE HOSPITALIDAD Y OTROS BENEFICIOS

Los clientes, los proveedores y otras entidades que buscan convertirse en proveedores de la Empresa, suelen ofrecer regalos, servicios de hospitalidad u otros beneficios a los empleados de la misma. En tales circunstancias los empleados deben asegurarse de que sus conductas cumplan con la política de la Empresa en cuanto a regalos, servicios de hospitalidad, donaciones y patrocinios.

Los regalos que tienen un valor comercial bajo (100 dólares canadienses o menos) o nulo y que se ofrecen como muestra de aprecio, tales como camisetas, bolígrafos y otros artículos de bajo costo con el nombre o logotipo del cliente o proveedor, no son motivo de preocupación y no es necesario notificarlos, a menos que se ofrezcan en gran cantidad o con mucha frecuencia.

En cambio, todo empleado deberá notificar a su supervisor inmediatamente después de recibir un regalo, servicio de hospitalidad u otro beneficio de valor considerable (más de 100 dólares canadienses) o varios regalos, servicios de hospitalidad u otros beneficios, de una misma fuente o de fuentes relacionadas, que sumen más de 250 dólares canadienses durante un año natural determinado. Ningún empleado deberá aceptar regalos de mucho valor (es decir, que supere los 250 dólares canadienses) sin la aprobación previa de su supervisor, y deberá comunicarlo inmediatamente por escrito al departamento legal de la Empresa.

Los servicios de hospitalidad incluyen bebidas, comidas, viajes, entretenimiento, entradas para eventos tales como partidos de hockey y beneficios similares.

LOTERÍAS Y JUEGOS BENÉFICOS

Con el fin de proteger la reputación de la Compañía, los Empleados tienen prohibido participar en loterías y juegos benéficos en los que la Compañía está contratada para proporcionar los servicios de lotería o juegos benéficos relacionados. Un Empleado que gane un premio crearía un conflicto de intereses percibido (o real) que conduciría a una

pérdida de confianza en la Compañía por parte de nuestros clientes y usuarios finales de nuestros productos.

Nota: En el caso de que existan reglas locales que se apliquen a la elegibilidad de un empleado de la Compañía para participar en una lotería o juego benéfico, se aplicarán las reglas más restrictivas entre las reglas locales y esta Política. En algunos casos, las normas locales pueden extenderse a todos los empleados de una subsidiaria en particular, a todos los empleados de la Compañía o incluso a los familiares de los empleados de la Compañía.

CONSECUENCIAS

Los empleados que se pongan a sí mismos en una situación de conflicto de intereses estarán sujetos a medidas disciplinarias que podrán incluir el despido por causa justificada. Ciertos conflictos de intereses que resulten en un beneficio (ofrecido o recibido), pueden considerarse soborno, y podrán ser denunciados a las autoridades para que tomen medidas legales. En tales circunstancias los empleados deben asegurarse de que sus conductas cumplan con la Política contra el soborno de la Empresa.

Revisado y aprobado el 13 de mayo de 2024

Gordon McKechnie
Secretario Corporativo

ANEXO A

Definiciones:

“**Familiar**” significa el cónyuge o la pareja de hecho de una persona afectada, los hijos biológicos o adoptados de una persona afectada, la madre o el padre de una persona afectada, la(s) madre(s) o el (los) padre(s) del cónyuge o pareja de hecho (madrastra o padrastro) de una persona afectada y el (los) hijo(s) de la madre o del padre (hermano(s)) de una persona afectada.

“**Persona estrechamente asociada**” es una persona que tiene una relación personal o comercial con una PPE o con un DOI. Entre los ejemplos de persona estrechamente asociada se incluyen, entre otros, el socio comercial de una PPE o de un DOI, una persona que tenga una relación romántica con una PPE o con un DOI y una persona que realice transacciones financieras con una PPE o con un DOI. Una persona se sigue considerando estrechamente asociada hasta que la relación termine.

Un “**nacional políticamente expuesta (NPE)**” es una persona que ocupa o ha ocupado alguno de los siguientes cargos en el gobierno federal canadiense o en su nombre, incluyendo una empresa estatal, un gobierno provincial (o territorial) canadiense o un gobierno municipal canadiense, en los últimos cinco (5) años:

- Gobernador General, Vicegobernador o Jefe de Gobierno;
- miembro del Senado o de la Cámara de los Comunes o miembro de una asamblea legislativa;
- Viceministro o titular de un cargo de rango equivalente;
- embajador o agregado o consejero de un embajador;
- oficial militar con rango de general o superior;
- presidente de una sociedad que sea propiedad total y directa de Su Majestad la Reina en derecho de Canadá o de una provincia;
- jefe de un organismo gubernamental;
- juez de un tribunal provincial de apelaciones, del Tribunal Federal de Apelaciones o de la Corte Suprema de Canadá;
- líder o presidente de un partido político representado en una asamblea legislativa; o
- alcalde.

Un “**extranjero políticamente expuesto (EPE)**” es una persona que ocupa o ha ocupado alguno de los siguientes cargos en un Estado extranjero o en su nombre:

- Jefe de Estado o Jefe de Gobierno;
- miembro del consejo ejecutivo de un gobierno o miembro de una asamblea legislativa;
- Viceministro o titular de un cargo de rango equivalente;
- embajador o agregado o consejero de un embajador;
- oficial militar con rango de general o superior;
- jefe de una empresa estatal o de un banco estatal;
- jefe de un organismo gubernamental;

- juez; o
- líder o presidente de un partido político representado en una asamblea legislativa.

Una persona considerada como extranjero políticamente expuesto **sigue siendo siempre** un EPE, independientemente del periodo en el que haya ocupado el cargo.

“**DOI**” es el funcionario principal de una organización internacional, por ejemplo, un presidente o director general, que ocupa o ha ocupado el cargo en los últimos cinco (5) años:

- jefe de una organización internacional creada por los gobiernos de diferentes Estados; o
- jefe de una institución establecida por una organización internacional.