

CONTENIDO

1. POLÍTICA

- 1.1 OBJETIVO
- 1.2 VALORES
- 1.3 ALCANCE
- 1.4 COMPROMISOS
- 1.5 LINEAMIENTOS

2. CONTROL DE MODIFICACIONES

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
Christián de Amesti MAB Risk Compliance	Ingeborg Rutherford - Legal Jasna Petric Contraloría	Directorio	30/05/2024

	POLITA DE CONFLICTO DE INTERÉS
	CGU-MDP-PO-03
	Versión 0

1.1 OBJETIVO

El objetivo de esta Política es promover la integridad y probidad en las actividades y decisiones de los funcionarios de la Sociedad y de las personas vinculadas a dichas actividades; establecer las directrices y normativa para el desarrollo de un ambiente de control que permita reducir riesgos de corrupción y en general de todo tipo de defraudaciones; la facilitación de un sistema de control y monitoreo idóneo para la eficiente y oportuna detección y prevención de potenciales ilícitos; la asignación de responsabilidades para el desarrollo de los controles preventivos; y la determinación de sanciones, de conformidad con la normativa aplicable.

1.2 VALORES

Guacolda Energía SpA mantiene un fuerte compromiso con un actuar ético y responsable que asegure y promueva altos estándares de integridad, probidad, transparencia y cumplimiento de la normativa legal vigente. A partir de ello se desarrolla la presente política de Conflicto de interés, considerando las mejores prácticas existentes para la prevención, reacción y sanción de los actos de corrupción, delitos de cohecho a funcionarios públicos, corrupción entre particulares, negociación incompatible y demás delitos asociados a la ley N°20.393.

1.3 ALCANCE

La presente política aplica a todo director, gerente, trabajador y, en general, a tercero vinculado que participe en las actividades de Guacolda, incluyendo a socios, agentes o representantes, proveedores, contratistas y subcontratistas, en las actividades de la Sociedad con particulares y ante funcionarios públicos.

1.4 COMPROMISOS

RESPONSABILIDAD: Todo director, gerente, trabajador o tercero vinculado a la Sociedad será responsable de:

- Tomar conocimiento de esta política y de la normativa vigente, incluyendo la contenida en la Ley 20.393, debiendo actuar conforme a sus normas en el desempeño de sus funciones.

	POLITA DE CONFLICTO DE INTERÉS
	CGU-MDP-PO-03
	Versión 0

- Actuar siempre con profesionalismo, probidad, eficiencia, y lealtad con la Sociedad, anteponiendo los intereses corporativos a los intereses personales en todas aquellas actividades y operaciones que realice, intervenga o tome conocimiento, especialmente si comprometen en cualquier forma recursos humanos y materiales de Guacolda.
- Denunciar oportunamente, en forma fidedigna, completa y veraz a su jefatura inmediata, Gerente de área, Gerente General o al Oficial de Cumplimiento, ya sea de forma directa, por teléfono, correo electrónico o haciendo uso del Canal de Denuncias de Guacolda, acerca de cualquier acto sospechoso o que pueda resultar constitutivo de fraude del cual que llegue a su conocimiento.

PROHIBICIÓN DE UTILIZAR UN CARGO PARA OBTENER VENTAJAS: Guacolda reconoce el derecho de los trabajadores de participar en oportunidades laborales externas u otras actividades en la medida que no entorpezcan su debido desempeño. Sin embargo, se espera que ninguna actividad externa interfiera o entre en conflicto con el compromiso de cada trabajador.

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio o actuar de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Todos los Empleados deben abstenerse de aprovechar su cargo en la Sociedad, o la información, privilegios o influencia que dicho cargo pueda ofrecer, cuando tal aprovechamiento sea motivado por, o parezca ser motivado por, provecho privado o ventaja para el Empleado u otras personas, instituciones o sociedades con las cuales tiene relaciones familiares, profesionales, comerciales o financieras.

Por consiguiente, ningún Empleado debe tener interés, actual o potencial, sea financiero o de otra índole, directo o indirecto, ni participar en ningún negocio u operación o actividad profesional, ni asumir ninguna obligación de ninguna naturaleza, que entre en conflicto con el desempeño correcto, ético y libre de sus deberes y responsabilidades en la Sociedad o que genere un riesgo u obligación para esta última.

DEBER DE INFORMAR: los Empleados de la Sociedad tienen la responsabilidad de informar al Oficial de Cumplimiento de toda operación o relación que podría razonablemente esperarse que diera lugar a un conflicto de interés. Asimismo, todo proveedor de bienes o servicios, contratistas, subcontratistas y en general todo

	POLITA DE CONFLICTO DE INTERÉS
	CGU-MDP-PO-03
	Versión 0

tercero relacionado a la Sociedad debe declarar los vínculos que puedan alterar la debida imparcialidad o constituir algún tipo de beneficio indebido.

En relación a los vínculos familiares inmediatos del Empleado, en toda la línea directa por consanguineidad o afinidad, o línea colateral hasta el cuarto grado inclusive, (cónyuge, pareja, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, primos, sobrinos, tíos, cuñados).

1.5. LINEAMIENTOS

Existen distintos tipos de conflictos de interés.

- a) **Real:** Se da cuando existe un interés particular de la persona sobre un determinado juicio o discernimiento profesional y está en una situación en la cual tiene la obligación de proporcionar este juicio. Por ello, los conflictos de interés reales se consideran riesgos actuales.
- b) **Potencial:** Se produce si la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de emitir un juicio profesional desde la posición o el cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la cual deba ofrecer dicho discernimiento.
- c) **Aparente:** Surge cuando la persona no tiene un conflicto de interés (ni real, ni potencial), pero alguien podría llegar a la conclusión, de forma razonable, de que sí lo tiene. Sabemos que el conflicto de interés es aparente cuando se resuelve simplemente ofreciendo toda la información necesaria para demostrar que no existe conflicto de interés alguno, ni real ni potencial.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS: El conflicto de interés en la adquisición de bienes y/o contratación de personas o de servicios aparece cuando existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre un trabajador de Guacolda que participa en la toma de la decisión y el proveedor o prestador de un servicio. Dicha relación eventualmente afecta la imparcialidad en la toma de decisiones, lo cual potencia la posibilidad de perjudicar los intereses de la Sociedad.

Por esto, está estrictamente prohibido solicitar, en beneficio propio o de un tercero, sumas de dinero, entrega de especies o la prestación de un servicio, a un proveedor, contratista, subcontratista, cliente u otra persona o entidad que trabaje o intente trabajar con Guacolda. Así como recibir favores de la competencia.

	POLITA DE CONFLICTO DE INTERÉS
	CGU-MDP-PO-03
	Versión 0

Un conflicto de interés no necesariamente vulnera el Código de Ética / Guía de Valores, si se notifica oportunamente y se cuenta con la aprobación previa del Gerente General o del Oficial de Cumplimiento.

DEBER DE DECLARACIÓN: Los trabajadores deberán declarar oportunamente, ante el jefe inmediato o el Gerente del área, o bien solicitarles orientación, sobre la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real, potencial o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier especie con la Sociedad.

DEBER DE INFORMACIÓN: los trabajadores deberán informar a la jefatura inmediata o al Oficial de Cumplimiento, si saben de familiares en proceso de selección para ingresar a la Sociedad o a sus entidades relacionadas.

ABSTENCIÓN: Los trabajadores no deberán promover ni favorecer postulaciones de familiares directos a la Sociedad.

RESPONSABILIDAD de:

El Directorio: de probar y cumplir la presente Política de Conflicto de Interés y, supervisar su cumplimiento a través del Comité de Ética/Guía de Valores.

La Gerencia General: en la prevención y detección de casos de Conflicto de interés que recaiga en los gerentes de área, debiendo:

- Identificar riesgos de Conflictos de interés, real o potencial, irregularidades e ilícitos a los que están expuestos las operaciones y procesos que caen en el ámbito de su responsabilidad.
- Desarrollar e implementar controles efectivos para prevenir, detectar y mitigar irregularidades e ilícitos.
- Velar por el cumplimiento de dichos controles y de su monitoreo a través de indicadores y otras fuentes de información.

El Oficial de Cumplimiento de:

- Establecer el marco y metodología de la gestión integral de riesgos, incluyendo la definición de los niveles aceptables o tolerables de los riesgos, y apoyar a las distintas áreas de la Sociedad

	POLITA DE CONFLICTO DE INTERÉS
	CGU-MDP-PO-03
	Versión 0

- Colaborar y participar en la elaboración de la matriz de riesgo. En caso que, en alguna actividad de la Sociedad, el nivel de exposición a riesgos supere los niveles de tolerancia aceptables, se informará a la Gerencia General y se paralizará la fuente de riesgos, protegiendo adecuadamente al personal involucrado.
- Velar porque las matrices de riesgo se mantengan actualizadas por los responsables de los procesos expuestos a riesgos.
- Velar porque las observaciones emitidas por auditorías respecto a la efectividad de los controles establecidos sean adoptadas por los responsables de los procesos o actividades expuestos a riesgos.
- Supervigilar, controlar e informar acerca del fiel cumplimiento de las actividades necesarias para la oportuna y efectiva mitigación de riesgos.
- Conducir las investigaciones por corrupción o cualquier tipo de fraude, y mantener la debida capacidad investigativa dentro de la organización.
- Reportar los casos o denuncias por conflicto de interés al Comité de Ética.

El Comité de Ética de: mantener la información, seguimiento y control de las distintas denuncias, investigaciones y resultados de revisiones por parte de las distintas áreas de la Sociedad. El Comité deberá determinar la pertinencia de dichas investigaciones, conocer los antecedentes recopilados y recomendar a la administración la aplicación de sanciones disciplinarias pertinentes y, eventualmente, cuando corresponda, interponer denuncias o querellas ante la justicia.

CONTAR CON UN CANAL DE DENUNCIAS: que se encuentre a disposición de todos los trabajadores, asesores, contratistas, subcontratistas, proveedores y terceros relacionados con la Sociedad, para que denuncien hechos o conductas relacionadas con corrupción o fraudes, de la que haya tomado conocimiento, de manera directa o indirecta, así como también con aquellas que puedan ser calificadas como delitos, ya sea por el Código Penal de Chile, por la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, por la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (por su sigla en Inglés “Foreign Corrupt Practices Act” o “FCPA”), por la ley británica “UK Bribery Act” de 2010 contra el soborno y fraude internacional, por la “Convention on the Bribery of Foreign Public Officials” de la OECD, o por cualquier otra norma jurídica vigente aplicable en Chile y en especial a Guacolda, que sancione este tipo de ilícitos, defraudaciones o toda conducta que constituya delito o que infrinja los valores y principios establecidos en la Guía de Valores de Guacolda. Manteniendo toda denuncia bajo la más estricta confidencialidad, incluyendo los hechos denunciados, la realización y contenido de la

	POLITA DE CONFLICTO DE INTERÉS
	CGU-MDP-PO-03
	Versión 0

investigación, la identidad del denunciado y las medidas disciplinarias recomendadas, si las hubiere. Pudiendo conocer de la denuncia solamente las personas que intervienen en la investigación, el Comité de Ética y quien tenga que tomar decisiones al respecto. Asimismo, se garantizará a todo denunciante que de buena fe realice una denuncia, que no será afectado ni sujeto a ningún acto de represalia por este hecho y que su identidad también se mantendrá confidencial, si así lo solicitare.

2. CONTROL DE MODIFICACIONES

Revisión	Fecha	Descripción de Modificaciones

*Forman parte integrante de la presente política los siguientes documentos:

- Guía de Valores.
- Procedimiento de Prevención del Delito, Ley 20.393.
- Reglamento del Comité de Ética.
- Instructivo Formato Declaración de Vínculos
- Formulario declaración de Vínculos (Trabajador / Proveedor / Terceros).
- Procedimiento de Creación y mantención de proveedores.
- Política de Donaciones.
- Política de regalos e Invitaciones.
- Política anticorrupción.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.