

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

Página: 1 de 8

Revisiones	1
1 Objetivo	2
2 Alcance	2
3 DDefiniciones	2
4 Descripción del proceso.....	3
5 Responsabilidades.....	5
6 Registros	5

REVISIONES

Rev.	Fecha	Elaboró	Revisó	Aprobó	Descripción de cambios
0	04-09-2024	Fernanda Urrutia	Javier Carrasco	Fernanda Urrutia	Emitido para Uso
A	03-07-2024	Fernanda Urrutia	Javier Carrasco	Javier Carrasco	Emitido para Aprobación

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

1 OBJETIVO

La presente política de conflicto de intereses (la “Política”) es una herramienta de Hidroeléctrica La Higuera S.A., Hidroeléctrica La Confluencia S.A., La Higuera Transmisión S.A. y Confluencia Transmisión S.A. (todas en adelante la “Compañía” o “TEJV”) que recoge los principios y proporciona un marco para prevenir y gestionar situaciones de conflicto de intereses, limitando cualquier impacto negativo en los intereses de la Compañía. Además, explica cómo deben aplicarse estos principios y normativas. La prevención y gestión de conflictos de intereses se basa en el valor fundamental de integridad (honestidad, ética y transparencia), que constituye un pilar central dentro de la Compañía, respaldado por las normas establecidas en el Código de Conducta y las políticas y procedimientos internos.

2 ALCANCE

Según lo establecido en el Código de Conducta, esta Política se aplica a todos los empleados de la Compañía, abarcando tanto directores, gerentes y demás personal contratado, sin importar su modalidad de contratación, así como a todos los miembros del Directorio.

3 DEFINICIONES

Empleado: se refiere a cualquier individuo que trabaja para la Compañía, independientemente de su forma de contratación, cargo o función.

Directivo: abarca a cualquier persona que forma parte del órgano de administración o del órgano de fiscalización de la Compañía.

Tercero: incluye a cualquier persona que trabaje como empleado o directivo para un socio, contratista, proveedor, cliente, asesor o consultor de la compañía, así como a funcionarios públicos en el sentido más amplio.

Conflicto de Intereses Real: se presenta cuando un empleado o directivo enfrenta una situación donde sus intereses personales entran en conflicto o interfieren con los intereses de la Compañía.

Conflicto de Intereses Potencial: se refiere a una situación en la que un empleado o directivo podría encontrarse en circunstancias que podrían llevar a un conflicto de intereses en el futuro.

Conflicto de Intereses Aparente: describe una situación en la que un empleado o directivo podría estar en una posición que podría percibirse como conflictiva, aunque en realidad no lo sea.

Personas Estrechamente Vinculadas: se refiere a familiares cercanos de empleados y/o directivos, personas con quienes tienen una relación personal (amistad, romántica), o aquellos con quienes mantienen una relación comercial y/o profesional estrecha.

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

Relación estrecha: define la conexión según la definición de "Personas Estrechamente Vinculadas" que un empleado y/o directivo pueda tener con otro empleado y/o directivo, o con un tercero.

Prevenir un conflicto de intereses: implica la capacidad de los empleados y/o directivos de tomar las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que no se materialice un conflicto de interés potencial, o incluso de que no haya posibilidad de que ocurra.

Comunicación de un conflicto de intereses: es el acto mediante el cual un empleado y/o directivo informa sobre la existencia, naturaleza y todos los hechos relevantes de un conflicto de intereses real, potencial o aparente.

Superior Inmediato: se refiere al jefe directo o gerente de área o sector al que pertenece el empleado.

Gestionar un conflicto de intereses: es el proceso de identificar un conflicto de intereses real, potencial o aparente, y tomar medidas para minimizar los riesgos asociados con dicho conflicto

4 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Todos los Empleados y Directivos asociados con la Compañía deben asegurarse de llevar a cabo sus actividades con total transparencia, honestidad y ética, evitando cualquier situación que pueda generar un conflicto entre sus intereses personales y el interés superior de TEJV.

El conflicto de intereses surge cuando los Empleados y/o Directivos ponen por delante sus intereses personales en lugar de los de TEJV, y cuando estos intereses personales afectan indebidamente su juicio comercial, decisiones o acciones dentro de la Compañía. Actuar bajo conflicto de intereses puede obstaculizar un desempeño objetivo y efectivo, y conlleva posibles implicaciones legales y regulatorias. TEJV define ampliamente el conflicto de intereses como Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente.

A continuación, se enumeran los principios generales que deben seguirse para evitar situaciones de conflicto de intereses, con el objetivo primordial de prevenir y controlar posibles conflictos de intereses reales o potenciales por parte de todos los Empleados y/o Directivos:

- Beneficiarse de oportunidades de negocio para provecho personal, directa o indirectamente, que sean propias de la Compañía y que surjan en el curso de las actividades laborales realizadas en TEJV.
- Utilizar la posición en TEJV y el conocimiento adquirido en beneficio personal o de terceros.
- Emplear activos y utilizar información confidencial y/o privilegiada de TEJV para beneficio personal.
- Competir directa o indirectamente con TEJV.

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

- Ser proveedores directos o indirectos de Terceros que tengan relación comercial con TEJV.
- Aceptar empleo u otra relación comercial o contractual con un Tercero que tenga relación comercial con TEJV.
- Poseer interés personal directo o indirecto en cualquier sociedad o entidad que realice negocios o proyectos con TEJV.
- Ejercer influencia sobre Terceros o ser influenciado por Terceros en detrimento de los intereses de TEJV.

a) ¿Qué debe declararse?

Dado que las decisiones comerciales de TEJV no deben verse afectadas por situaciones personales, familiares, financieras u otros tipos de intereses, todos los Empleados y Directivos deben declarar las Relaciones Estrechas que puedan existir: (i) entre Empleados y/o Directivos entre sí; y (ii) entre Empleados y/o Directivos y Personas Estrechamente Vinculadas, siempre que dicha relación pueda generar un conflicto de intereses real, potencial o aparente.

TEJV requiere que sus Empleados dediquen todo su tiempo y esfuerzo exclusivamente a la compañía, comprometiéndose con sus responsabilidades laborales. Salvo autorización expresa, está prohibido tener empleos externos que afecten el desempeño en la Compañía o interfieran con las responsabilidades laborales. También se prohíben actividades personales que puedan entrar en conflicto con las operaciones de TEJV, como ser propietario, socio, director, consultor o asesor de otras empresas si utilizan recursos de la Compañía, se realizan durante el horario laboral, en las instalaciones de la Compañía, o interfieren con el rendimiento laboral.

b) ¿Cómo debe hacerse la declaración?

Cada empleado de TEJV debe firmar, al momento de su contratación, una "Declaración de Conflicto de Interés" según Anexo adjunto a esta política. Esto se hace para informar al Comité de Ética sobre cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses real, potencial o aparente. En caso de que una relación cercana genere tal conflicto, se deben tomar las medidas necesarias para mitigar o evitar su impacto en los intereses de la compañía.

Si un Empleado enfrenta un conflicto de intereses real, potencial o aparente, debe informarlo a su supervisor, al Oficial de Cumplimiento o al Comité de Ética mediante la "Declaración de Conflicto de Interés". Si algún empleado o directivo identifica un conflicto similar en otro colega, puede reportarlo de forma anónima a través del Canal de Transparencia: <https://tinguiriricaenergia.cl/canal-de-denuncias/>

5 RESPONSABILIDADES

El incumplimiento de esta política, es decir, cuando los empleados o directivos no eviten conflictos de intereses reales o potenciales cuando esté en su capacidad hacerlo, o no los informen oportunamente, serán responsables por los daños y perjuicios que sus acciones u omisiones

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

puedan causar a TEJV. Además, estarán sujetos a medidas disciplinarias según el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

6 ANEXO

- ANEXO I: DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

**ANEXO I
DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

FECHA DE LA DECLARACIÓN	
-------------------------	--

I. DATOS DEL DECLARANTE		
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
RUT/DNI/Pasaporte	Fecha Nacimiento	Nacionalidad
Profesión y Oficio	Domicilio	
Gerencia	Cargo Actual	

En esta declaración, "Tinguiririca Energía" y/o "TE" considera a Hidroeléctrica La Higuera S.A., Hidroeléctrica La Confluencia S.A., La Higuera Transmisión S.A. y/o La Confluencia Transmisión S.A.

1. Sin Conflicto de Interés

Declaro que entiendo y acepto las políticas y procedimientos de cumplimiento de TE, reconociendo mi responsabilidad de informar cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés personal, profesional o financiero, que pudiera afectar negativamente la integridad o reputación de TE. Además, tengo pleno conocimiento de las situaciones que se consideran como conflicto de interés según la política y normativa vigente, comprometiéndome a informar a la administración superior cualquier circunstancia que pueda generar un conflicto potencial. Por lo tanto, afirmo que, a mi leal saber y entender, no poseo ninguna situación que deba reportarse como potencial conflicto de interés.

Observaciones: _____

Firma del trabajador: _____

2. Con Conflicto de Interés

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

Enfrento las siguientes situaciones, que a mi mejor saber y entender, deseo notificar, pues podrían ser consideradas como Potenciales Conflictos de Intereses, bajo la Política.

Nombre Persona/Empresa	Rut	Relación
Descripción situación:		

Nombre Persona/Empresa	Rut	Relación
Descripción situación:		

Observaciones: _____

Política

TE-LEG-CPL-POL-GEN-0004

REVISIÓN: 0

02/07/2024

Firma del trabajador: _____

Me obligo a poner en conocimiento de mi jefatura directa y/o Oficial de Cumplimiento, cualquier modificación que sufra la información antes entregada, tan pronto como tome conocimiento de los hechos que justifiquen dicha modificación.

Si tiene algún motivo para creer que otro empleado de Tinguiririca Energía respondería o debería responder “sí” al supuesto de tener algún conflicto de interés, tiene el deber de informar al oficial de cumplimiento. Este proceso de reporte es crucial para mantener la integridad y transparencia en las operaciones de la Compañía y para garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables.

No declarar transacciones en las que exista conflicto de interés puede dar lugar a una sanción disciplinaria.