POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

En cumplimiento y aplicación de las buenas prácticas del Gobierno Corporativo, la Sociedad implementa Políticas de conflicto de intereses para lo cual considera los más altos estándares éticos y los intereses de la Empresa, la presente política busca establecer medios para prevenir, detectar, manejar y revelar conflictos de intereses en la sociedad y forma parte del Sistema de Buen Gobierno Corporativo de EMAPA HVCA S.A.

EMAPA HVCA S.A.

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

1. OBJETO

La Política de Conflicto de Intereses forma parte del Gobierno Corporativo de EMAPA HVCA S.A. y tiene por objeto establecer los medios y mecanismos que deberán adoptarse para la prevenir, detectar, manejar y revelar la configuración de casos de conflictos de interés en la sociedad. La presente política busca que aquellos que toman decisiones y/o prestan servicios a la sociedad deban por sobre todo anteponer los intereses de la empresa sobre los que tengan ellos mismos o tengan a favor de terceros.

2. ALCANCE

La presente Política es de alcance o tiene como sujetos obligados a los accionistas, directivos, funcionarios, trabajadores y prestadores, independientemente de su rango, vinculo o posición dentro de la sociedad; así como a sus respectivas partes vinculadas (dos o más personas, empresas o entidades son partes vinculadas cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra; o cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección, control de capital de varias personas, empresas o entidades), con la finalidad de evitar los potenciales conflictos de intereses y garantizar la plena transparencia en la actuación de la sociedad.

PRINCIPIOS GENERALES

En observancia y aplicación de la legislación aplicable, las normas de Gobierno Corporativo de la sociedad, las mejores prácticas de Buen Gobierno y los instrumentos del Buen Gobierno Corporativo, la presente Política se desarrollará a partir de los siguientes principios generales:

3.1. Transparencia y veracidad de la información sobre conflictos de intereses.

La sociedad velará en todo momento porque toda aquella información relativa a los conflictos de intereses que difunda a sus accionistas, al ente rector, los organismos reguladores y técnicos del sector y a los

grupos de interés, se rija por los principios de transparencia, claridad, veracidad y precisión de la información.

3.2. Imparcialidad y profesionalidad.

La sociedad y las personas sujetas a la presente Política velarán porque todas sus actuaciones profesionales y laborales sean en todo momento imparciales y objetivas, especialmente en el marco de aquellas operaciones que puedan suponer un potencial conflicto de intereses. Asimismo, pondrá todos los medios disponibles para gestionar objetivamente las comunicaciones de posibles conflictos de interés.

3.3. Igualdad de trato y no discriminación.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos de intereses, la actividad de la sociedad y de aquellas personas sujetas a la presente Política, promoverá y garantizará la igualdad de trato de todos los accionistas, en cualquier caso se salvaguardara o antepondrá el interés de la sociedad frente a cualquier situación de conflicto de intereses.

Cumplimiento de la legislación vigente, del Sistema de Gobierno Corporativo de EMAPA HVCA S.A. y asunción de las recomendaciones, principios y mejores prácticas de buen gobierno.

En aplicación de este principio, la estrategia de prevención de conflictos de intereses de la sociedad y la presente Política habrán de observar en todo momento la normativa vigente, el Sistema y las normas internas que formen parte del Gobierno Corporativo de EMAPA HVCA S.A. así como las recomendaciones, principios y mejores prácticas de buen gobierno asumidas y adoptadas por la empresa.

3.5. Confidencialidad

Se tratarán los datos personales recabados únicamente para aportar mayor valor y credibilidad a la comunicación recibida ante un posible

conflicto de interés, así como para comunicar los resultados de su resolución y, además de observar las restricciones que establece la normativa aplicable vigente. La Junta General de Accionistas, el Directorio, la Gerencia General, las Gerencias y Jefes deberán tener cuidado de no revelar, interna o externamente, información confidencial adquirida en relación con los casos de conflicto de intereses reales o potenciales, de los que por su cargo tenga conocimiento y que podrían ser contrarios o irrogar los intereses de la sociedad.

La sociedad se reserva el derecho de contactar con terceros para facilitar la resolución del posible conflicto de interés, si lo considera necesario.

3.6. Buena fe

Quien comunica un posible conflicto de interés lo hace con la veracidad y exactitud de la misma, y no actúa en perjuicio o para irrogar a la sociedad o alguno de sus miembros de manera deliberada. De presentarse razones o indicios que lleven a pensar que la comunicación se ha presentado de mala fe, se desestimará su seguimiento y se informará el motivo de la desestimación. La sociedad se reserva el derecho de emprender acciones legales contra el emisor de una comunicación de mala fe.

3.7. No victimización

La sociedad se reserva el derecho de emprender acciones legales o disciplinarias contra cualquier persona vinculada a la empresa que tome una represalia contra el emisor de una comunicación de buena fe. La sociedad no tomará ninguna medida disciplinaria ni acción legal contra el emisor de una comunicación de buena fe.

3.8. Respeto

La sociedad responderá siempre desde un enfoque constructivo a las comunicaciones recibidas. Del mismo modo, espera que los emisores

de una comunicación muestren respeto a la organización y los miembros de la misma.

3.9. Abstención

Los sujetos obligados que se encuentren inmersos en casos de conflictos de intereses deben abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar los intereses de la sociedad, por tanto, se prevendrá y limitará la posibilidad de que ejerza influencia inadecuada en los servicios, operaciones o actividades de la sociedad.

4. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA SOCIEDAD

4.1. La actuación de EMAPA HVCA S.A. está comprometida con los más altos estándares éticos y los intereses de la empresa; asimismo, está comprometido con el cumplimiento y aplicación de los principios y/o estándares regulados y contemplados en el Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC), el Código de Ética, el Sistema de Control Interno (SCI), el Manual para la prevención de actividades delictivas y procedimiento de atención de denuncias por presuntos actos de corrupción y otras políticas o disposiciones que establezca la sociedad dentro del Sistema de Buen Gobierno Corporativo.

4.2. El Directorio debe actuar guiado por los principios éticos y los valores corporativos de la sociedad y sus decisiones deben estar enmarcadas bajo los deberes de diligencia, lealtad y las buenas prácticas del Gobierno Corporativo, debiendo tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según las disposiciones contenidas en esta Política. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses no los exime de la obligación de abstenerse de participar en actividades y decisiones relacionadas con dichos conflictos.

5. OBLIGACIONES

5.1. En su facultad de administración y gestión de la Sociedad el Directorio está obligado de aprobar políticas para anteponer los

intereses de la empresa a los suyos propios o favor de terceros, estableciendo medios y mecanismos para prevenir, detectar, manejar y revelar conflictos de interés.

En merito a lo anterior el Directorio está obligado a supervisar la difusión y cumplimiento de la presente Política, lo cual incluye la obligación del Directorio de gestionar y supervisar los conflictos de intereses que surjan en su interior. En ese sentido, el Directorio tiene la obligación de comunicar y abstenerse en las deliberaciones y votaciones de aquellos casos que lo vinculan a un conflicto de interés.

5.2. Es responsabilidad de la Gerencia General en coordinación con los órganos y/o unidades orgánicas de la sociedad tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según las disposiciones contenidas en esta Política.

5.3. Aquellas personas que por la naturaleza de sus funciones o competencias tomen decisiones y/o prestan servicios a la Sociedad están obligados a anteponer los intereses de la entidad sobre los que tengan ellos mismos o a favor de terceros.

6. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

6.1. Se considera conflicto de intereses aquella situación en la que los intereses personales colisionan con el interés de la sociedad o el interés público y el ejercicio de sus funciones o competencias, entendiéndose que cualquier actuación que se realice al interior de la sociedad está dirigida a asegurar o cautelar el interés público o de la empresa y no a favorecer intereses personales (aquellos vínculos económicos, contractuales, profesionales, laborales, corporativos y familiares que tienen los sujetos obligados de acuerdo al alcance de la presente política) o de terceros.

Los conflictos de intereses pueden ser:

i) **Potenciales:** Son las situaciones que pueden presentarse al sujeto obligado, en razón de las funciones o competencias de su cargo o posición y las condiciones personales, económicos,

contractuales, profesionales, laborales, corporativos y familiares que tiene, dado que, eventualmente, una decisión que deba tomar puede afectar distintamente unas y otras.

ii) **Reales:** Son situaciones de conflicto efectivas, que se materializan porque existe el dilema que afecta la objetividad o la transparencia de la decisión por parte de los sujetos obligados.

iii) **Esporádicos:** Aquellos que se presentan de manera aislada con ocasión de una situación particular o que no tienen vocación de permanencia en el tiempo.

iv) **Permanentes:** Aquellos que perduran en el tiempo y puede afectar alguna operación o el conjunto de las operaciones de la sociedad.

7. SITUACIONES QUE PUEDEN LLEGAR A GENERAR CONFLICTO DE INTERESES.

7.1. De acuerdo a las buenas prácticas del Gobierno Corporativo se da cuenta de algunas situaciones que deben evitarse para no incurrir en un conflicto de intereses, lo cual no enerva la observancia, cumplimiento y aplicación de la normativa interna y externa vigente que establezca y regule situaciones de conflicto de intereses.

Frente a un caso que genere duda, se podrá contar con el Comité de Gobierno Corporativo para absolver las mismas.

7.2. Los Directores de la sociedad en el marco de su deber de lealtad, deberán evitar situaciones de conflicto de intereses, el deber de lealtad obliga a los miembros del Directorio de EMAPA HVCA S.A., en todo caso a adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

7.3. En aplicación del deber de lealtad y de evitar potenciales situaciones de conflicto de intereses, los accionistas, Directores, el Gerente

General, Gerentes de Línea y todos aquellos que tengan capacidad de decisión en la sociedad deberán abstenerse de:

a) Utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición o cargo para influir indebidamente en la realización de operaciones o contrataciones, (debiendo tenerse en cuenta la normativa de contrataciones del Estado y otras regulaciones que aborden impedimentos, limitaciones, nepotismo, entre otros).

b) Realizar transacciones con la Sociedad, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones regulares con los clientes.

c) Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la Sociedad, con fines particulares.

d) Aprovecharse de las oportunidades comerciales de la Sociedad.

e) Obtener ventajas o prestaciones de terceros o grupos de intereses relacionados a la Sociedad, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.

f) Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que impliquen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad.

g) Las demás que establezca la normativa aplicable vigente.

Las previsiones anteriores resultarán también aplicables cuando el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada a los accionistas, directores, el Gerente General, Gerentes de Línea y todos aquellos que tengan capacidad de decisión en la sociedad; y en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea la persona física designada como representante en una persona jurídica por parte de un accionista, director, el Gerente General, Gerentes de Línea y todos aquellos que tengan capacidad de decisión en la sociedad.

7.4. Para la aplicación de la presente Política y de conformidad con la legislación vigente, tendrán la consideración de personas vinculadas a los accionistas, directores, el Gerente General, Gerentes de Línea y todos aquellos que tengan capacidad de decisión en la sociedad las siguientes:

a) El cónyuge o las personas con análoga relación de afinidad.
b) Los ascendientes, descendientes y hermanos o del cónyuge.
c) Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos.
d) Las sociedades en las que por sí o por interpósita persona, tengan vinculación e intereses de por medio.
e) Las demás establecidas en la normativa de contrataciones del Estado y demás normativa que regule impedimentos, limitaciones, nepotismo o conflictos de intereses.

7.5. En cualquier caso, los accionistas, directores, el Gerente General, Gerentes de Línea y todos aquellos que tengan capacidad de decisión, deberán comunicar a la Sociedad cualquier situación que configure conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con los intereses de la Sociedad.

7.6. Los trabajadores y prestadores de servicios de la sociedad deben actuar siempre de manera que sus intereses particulares, no primen o prevalezcan sobre los intereses de la sociedad. En ese sentido, no podrán aprobar, intervenir o influir en las operaciones de cualquier tipo en las que figuren como beneficiarios o garantes.

Asimismo, se encuentran prohibidos de solicitar o aceptar ningún tipo de pago, comisión, regalo, invitación o retribución que provenga de usuarios, proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero, ni obtener otra forma de provecho debido a la posición que ostenta en la sociedad en beneficio propio o de tercero.

En todo caso, los trabajadores son responsables de comunicar sin demora a su jefe inmediato y a la Oficina de Recursos Humanos

cualquier situación que con carácter sobrevenido afecte a sus circunstancias personales o profesionales y que pueda suponer un eventual conflicto de intereses con la sociedad.

7.7. Se encuentra prohibido cualquier préstamo dinerario por parte de la sociedad a los accionistas, directores, funcionarios, trabajadores y prestadores de servicio (o a cualquier miembro de la familia o pariente cercano).

7.8. Para evitar conflictos de intereses entre la sociedad y sus clientes, no se debe dar trato o condiciones especiales a los clientes ni se debe influir para que otros lo hagan, basadas en relaciones personales, familiares o de otro tipo.

8. MECANISMOS Y MEDIOS PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

8.1. Como mecanismos para detectar, prevenir y revelar conflicto de intereses las personas vinculadas a la Sociedad que tengan condición de sujetos obligados de acuerdo a lo regulado en el Decreto de Urgencia N°020-2019 están obligados a presentar la Declaración Jurada de Intereses en el Sector Público, bajo responsabilidad.

8.2. Los obligados de acorde al acápite 2 de la presente política, se encuentran obligados de abstenerse de participar en contrataciones cuando se configuren supuestos de impedimentos de acuerdo a la normativa de contracciones del Estado o de interferir en nombramiento y contratación de personal de acuerdo a la ley de la materia, bajo su entera responsabilidad.

8.3. En caso se configuren o presentes presuntos conflictos de interés el tratamiento o manejo será el siguiente:

a) La resolución de presuntos casos de conflictos de interés se debe realizar por el responsable del área afectada, quien tomará la correspondiente decisión sobre el conflicto planteado. Si el conflicto de interés se diera entre dos áreas, se resolverá por el superior jerárquico de ambas áreas afectadas.

En los casos en que sea necesario, se elevará la cuestión a la Gerencia General quien resolverá el conflicto y reportara al Directorio, en caso el conflicto de intereses que atañan al Gerente General u otro cargo gerencial la cuestión se eleva directamente al Directorio, en ambos casos se podrá contar con la asistencia del Comité de Gobierno Corporativo para dirimir fructuosamente al respecto.

b) En caso quede establecida la existencia de un conflicto de intereses se procederá a:

- Suspender al implicado de cualquier actuación o intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el conflicto de intereses, salvo que se considere relevante su participación y voto, debiendo contar con la autorización expresa del Directorio y siempre que con ello no se perjudique los intereses de la sociedad.
  Lo anterior no enerva la obligación del implicado de entregar al Directorio toda la informacion que se le requiera respecto al conflicto de intereses y de abstenerse de participar en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- En caso el conflicto de interés involucre a la Gerencia General, al Directorio o la Junta General de Accionistas se informará al Comité de auditoria o en su defecto al Órgano de Control Institucional (OCI) de la municipalidad accionista mayoritaria.
- El Directorio debe gestionar y supervisar los conflictos de interés que surjan en su seno, sus miembros tienen la obligación de comunicar y abstenerse en las deliberaciones y votaciones de aquellos casos que lo vinculan a un conflicto de interés.

Lo establecido anteriormente no enerva la aplicación el Código de Ética, el Reglamento Interno de trabajo y las normas externas que regulen situaciones de conflicto de intereses.

9. REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

9.1. La Sociedad mantendrá y actualizará regularmente un registro de todas las situaciones en las que haya surgido un conflicto de interés o bien si se trata de una actividad en curso que pueda generar un conflicto de interés. En dicho registro se especificarán los procedimientos y medidas que se hayan adoptado en relación con los conflictos de interés, siendo el responsable del mantenimiento de este registro el Comité de Gobierno Corporativo.

9.2. El Directorio recibirá con frecuencia, y al menos anualmente, reportes elaborados por el Comité de Gobierno Corporativo respecto al grado de cumplimiento de la presente política, y de las situaciones en las que haya surgido un conflicto de interés, o bien, si se trata de una actividad en curso que pueda generar tal conflicto, que no haya sido adecuadamente resuelto, pudiendo suponer algún conflicto de interés perjudicial para la sociedad.

9.3. El Registro de conflictos de interés será mantenido durante un periodo mínimo de cuatro (4) años, a contar desde el momento en que el conflicto de interés o potencial conflicto de interés sea identificado, debiendo también guardarse por el mismo periodo de tiempo cualquier cambio realizado en el mismo.

10. CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

10.1. La Gerencia General y la Oficina de Administración y Finanzas asistidos por el Comité de Gobierno Corporativo, realizaran un control periódico, al menos anualmente, de los conflictos de interés existentes en la sociedad, con la finalidad de establecer los controles necesarios que impidan la interferencia en la objetividad y lealtad en la toma de decisiones por parte de los accionistas, directivos, funcionarios, trabajadores o prestadores de la Empresa.

10.2. El Comité de Gobierno Corporativo revisará de forma periódica la Política de manejo de Conflicto de Interés de la sociedad proponiendo al Directorio, cuantas modificaciones y actualizaciones consideren necesarias para su buen funcionamiento y control sobre las actividades que permitan minimizar la corrupción y el fraude en EMAPA HVCA S.A, atendiendo a las propuestas realizadas por los órganos y/o unidades orgánicas de la sociedad.

11. APROBACIÓN Y REVISIÓN

11.1. La presente Política será aprobada, actualizada y modificada por el Directorio de EMAPA HVCA S.A. Esta Política será revisada con una periodicidad mínima anual por el Comité de Gobierno Corporativo y siempre que concurran situaciones que modifiquen sustancialmente la naturaleza o estructura de la misma. Si en algún momento se produjera una modificación sustancial en la presente Política, se informará de ello a los obligados de su cumplimiento. Con independencia de si se ha producido o no una modificación sustancial, anualmente se realizará una revisión de esta Política procediendo, si fuera necesario, a actualizarla para su aprobación o ratificación por parte del Directorio.

11.2. El Directorio velara por la supervisión, difusión y cumplimiento de la presente Política

12. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

12.1. En lo no regulado en la presente política resulta de aplicación el Decreto de Urgencia N°020-2019, Decreto de Urgencia que establece la obligatoriedad de la Presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el Sector Público; la Ley N°30225, Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento respecto a los impedimentos en las contrataciones; la Ley N°26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco y otras normas que regulen limitaciones, impedimentos o conflictos de interés.