

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

La sociedad INGENIERÍA Y COMERCIALIZADORA TRENT LIMITADA, en adelante TRENT, por medio de su administración, en el marco de su competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la empresa, y previa revisión y propuesta por parte de los asesores pertinentes, ha aprobado la presente *Política de Conflicto de Intereses* (en adelante, la “**Política**”).

La presente *Política* forma parte del “Modelo de Cumplimiento Normativo, de Prevención Penal y de Defensa de la Competencia de TRENT” (en adelante, el “**Modelo de Cumplimiento Normativo**”). El “Código Ético y de Conducta” de la empresa (en adelante, el “**Código Ético y de Conducta**”) es la norma interna que constituye la base del Modelo de Cumplimiento Normativo. Esta *Política* está alineada con los valores de integridad y transparencia promulgados en dicho Código Ético y de Conducta, y constituye uno de los aspectos relevantes de comportamiento, el relativo a los conflictos de intereses.

En consecuencia, esta *Política* ha de ser leída e interpretada conjuntamente con el Código Ético y de Conducta y con las restantes políticas que lo desarrollan, entre otras, con la *Política de Cumplimiento Normativo en materia de Prevención de Delitos* y con la *Política Anticorrupción y de Relación con funcionarios Públicos y Autoridades*, que son igualmente expresión del firme compromiso de TRENT con el cumplimiento de las leyes.

1. OBJETIVO

Regular aquellas situaciones en que un trabajador de TRENT, en razón de su cargo, función o posición, pueda participar, decidir o influenciar asuntos de la empresa en que tenga un interés personal comprometido.

2. ALCANCE Y APLICACIÓN

Estas normas se aplican a directores, ejecutivos, trabajadores, contratistas y sus dependientes y a los asesores de TRENT, en adelante “colaboradores”, quienes deben evitar conflictos de intereses entre sus actividades privadas y los intereses comerciales de la Compañía.

3. DEFINICIONES

Conflicto de interés: en términos generales se refiere a cualquier situación en la que se pueda percibir que un beneficio o interés personal o privado pueda influir en el juicio o decisión profesional de un trabajador de TRENT, sus asesores y consultores; como, asimismo, de sus contratistas y los dependientes de éstos en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones para con TRENT.

La definición anterior incluye los siguientes tipos de conflictos de interés:

- Conflicto de interés real: se refiere a una situación en la cual un colaborador es o se verá influido por su interés personal o profesional, por verificarse al tiempo de una

actuación determinada algún hecho o condición que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican como fuente de conflicto de interés.

- Conflicto de interés potencial: se refiere a una situación en la cual un colaborador puede verse influido en el futuro por su interés personal o profesional, porque podría eventualmente verificarse uno, alguno o todos los hechos o condiciones que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican como fuente de conflictos de interés.
- Conflicto de interés percibido o aparente: se refiere a una situación en la cual existen condiciones que pueden restar imparcialidad (o dar apariencia de ello) en las decisiones de negocio que deba tomar cualquier colaborador de TRENT, aunque dichas condiciones no estén entre aquellas que las disposiciones legales vigentes y/o la normativa interna califican expresamente como fuente de conflicto de interés.

4. POLÍTICA

Siempre se debe actuar en el mejor interés de la empresa, por lo tanto, se prohíbe utilizar o aprovechar sus cargos o funciones para beneficio propio o de sus familiares, amigos y conocidos; y por lo tanto, es exigible evitar actividades, intereses o asociaciones que:

- Interfieran, puedan o parezcan interferir con el ejercicio independiente de su juicio en el desempeño de sus funciones.
- Perjudiquen, puedan o parezcan perjudicar el buen nombre y reputación de TRENT.
- Dividan, puedan o parezcan dividir su deber de lealtad hacia TRENT con una actividad externa, interés personal o interés de sus familiares o amistades.
- Aprovechen, puedan o parezcan aprovechar información confidencial, cuando dicha información no ha sido públicamente difundida.
- Atenten, puedan o parezcan atentar contra los intereses de TRENT. Todos los colaboradores tienen la obligación de informar de inmediato cualquier situación que pueda ser considerada como un conflicto de interés, sea este real, aparente o potencial y no debe esperar a que esto le sea solicitado formal o informalmente.

La existencia de este tipo de situaciones no implica que se descarte que cualquiera profesional o dependiente de TRENT pueda relacionarse, ya sea en términos comerciales, profesionales o en cualquier otro carácter, con algún tercero. Lo que se busca es que sus colaboradores procedan a la revisión de la información a fin de evaluar y asegurar que no existan circunstancias que puedan ser causa de un perjuicio para la organización.

Se debe evitar todo conflicto de interés incluso la apariencia de un conflicto de interés que pueda razonablemente significar un daño a su reputación o a la de la empresa. La solicitud a un proveedor de una contribución para una organización cultural, caritativa, deportiva o de cualquier otra índole crea en éste una potencial expectativa de retribución del favor por parte del colaborador, razón por la cual no deben solicitarse. Al respecto, cabe tener presente lo que, sobre esta materia, dispone la Política Anticorrupción de TRENT.

Los colaboradores deben recurrir a su jefe directo, al gerente del área, al oficial de cumplimiento, cuando se enfrenten a una situación que pueda comprometer, de cualquier

forma, su independencia en el cumplimiento de sus deberes o pueda ser percibida como tal. Lo anterior es de particular importancia en situaciones delicadas, por ejemplo, cuando un trabajador tiene una relación comercial, de parentesco o amistad íntima con un contratista, proveedor, sus trabajadores o accionistas y se encuentre en medio de un proceso de negociación o licitación, estando el colaborador en una posición de decisión o mantenga información confidencial que puede ser utilizada en beneficio del tercero.

Actividades más comunes que deben ser informadas:

a) Intereses en otras empresas o sociedades

- Se encuentra en una situación de conflicto de interés el colaborador que, de manera directa o indirecta, sus familiares, incluidos su cónyuge, conviviente civil, hijos, padres, hermanos o hermanas, primos (colaterales hasta el 4° grado) o cualquier otro pariente o persona que viva con éste, además de las personas de confianza de la familia, posean acciones, derechos u otro tipo de interés en una sociedad que se relacione con TRENT en calidad de proveedor, contratista, competidor, o bien, pretenda hacer negocios con la empresa. Este tipo de conflictos deben ser declarados al Oficial de Cumplimiento mediante el canal formal establecido.
- Se presume que no existe tal conflicto de interés si el colaborador tiene participación en sociedades cuyas acciones se transan en bolsa de comercio y siempre que no sea propietario de acciones o derechos que representen un porcentaje superior al 3% del capital suscrito y pagado de dicha sociedad.
- Se encuentra estrictamente prohibido a los colaboradores efectuar negocios o actividades, a título personal o por medio de terceros, de sociedades o asociaciones de cualquier especie de las cuales forme parte, legal o simplemente de hecho, que se encuentren comprendidas dentro del giro que opera TRENT.
- Adicionalmente, se exige no formar entre colaboradores o entre un colaborador y un familiar directo de otro colaborador, sociedades o asociaciones de cualquier especie de las cuales formen parte, legal o simplemente de hecho, independientemente de que éstas tengan objetos distintos a los de TRENT o que no ejecuten transacciones o intercambios comerciales o de prestación de servicios con esta.

b) Otras actividades externas

- Los ejecutivos y los trabajadores TRENT realizan funciones de tiempo completo durante la jornada laboral ejecutando las actividades y funciones para las cuales se les ha contratado, con independencia de la modalidad (trabajo presencial o trabajo a distancia) y tienen la libertad de decidir si aceptan o no empleos con otras organizaciones comerciales mientras trabajen para TRENT, siempre y cuando se ejecuten fuera de la jornada de trabajo y no se utilicen para ello los bienes de la empresa.
- Fuera de la jornada laboral, ejecutivos y trabajadores pueden participar en otros trabajos o actividades, siempre que no entren en conflicto de interés con TRENT.

En todo caso, esto debe ser debidamente incluido e informado inmediata y sucesivamente en la respectiva Declaración Anual de Conflictos de Intereses.

Dicho empleo en sí mismo no constituye un conflicto de interés, pero su desempeño debe estar estrictamente separado del cargo que ejerce en TRENT y sus relacionadas.

Su aceptación debe estar sujeta a los siguientes requisitos:

- El trabajo externo no debe realizarse dentro de la jornada laboral de la empresa y no debe implicar el uso de activos de TRENT.
- El trabajo externo no debe involucrar ningún intento de vender bienes o prestar servicios a TRENT y sus relacionadas.
- El trabajo externo no debe interferir con su lealtad e independencia hacia la empresa.
- El trabajo externo no debe impedir su dedicación y esfuerzo necesario para cumplir con sus responsabilidades hacia la empresa.
- No podrá aceptarse el empleo, trabajo o asesoría si éste es ofrecido por un competidor o proveedor de la compañía, ni asesorar a clientes respecto de temas que impliquen perjuicio a TRENT o cualquier otra actividad que pueda comprometer la lealtad esta o sus relacionadas.
- Se acepta y respalda la participación en cualquier actividad en pos del servicio a las comunidades; sin embargo, se debe procurar que dichas actividades no involucren un aprovechamiento o conflicto de interés con la empresa.
- Se puede participar en conferencias y contribuir con artículos a diarios, revistas científicas o dedicadas al rubro de la ingeniería, energía, sustentabilidad, innovación y otras, así como cooperar con instituciones privadas o públicas y realizar actividades académicas, siempre y cuando no exista divulgación de información confidencial ni de propiedad intelectual. Sin perjuicio de lo anterior, antes de realizar la contribución, se debe consultar al Oficial de Cumplimiento, a fin de evaluar su pertinencia.

c) Inversiones y adquisiciones

La tenencia y compraventa de acciones u otro tipo de derechos o títulos de crédito por parte de un colaborador puede originar un conflicto de interés si se hace uso inadecuado de su cargo en la empresa, o se utiliza información confidencial obtenida a través del ejercicio de sus funciones para mantenerlas, adquirirlas o enajenarlas y obtener así utilidades personales o indirectas, razón por la cual este tipo de situaciones deben ser evitadas. Si existiesen dudas respecto a la confidencialidad de la información o la idoneidad de dicha posesión o transacción, se insta a los colaboradores a que busquen asesoría recurriendo al o al Oficial de Cumplimiento.

d) Contratación de parientes y relaciones de pareja

- Entre trabajadores de TRENT, todas las relaciones de parentesco hasta el tercer grado, ya sea por consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, tíos, sobrinos, suegros o cuñados, abuelos y nietos) que existan entre trabajadores de TRENT y sus relacionadas, constituyen situaciones de conflicto de interés y, por tanto, deben ser incluidas en la Declaración de Conflictos de Intereses. También se extiende el conflicto de interés al cónyuge, conviviente civil o pareja de hecho. La contratación de un pariente de un colaborador está permitida sólo en aquellos casos en los que el individuo sea el candidato más adecuado y siempre que no se cree una relación de trabajo inapropiada y se respeten en todo momento las normas laborales vigentes.

Algunos ejemplos de relación de trabajo inapropiada incluyen:

- Un pariente que trabaje en la misma área de la empresa en la que se desempeña el colaborador.
- Un pariente que trabaje bajo la dependencia y subordinación del colaborador.
- Un trabajador bajo las órdenes de un supervisor que, a su vez, se encuentra bajo las órdenes de un pariente cercano de dicho trabajador, o cualquier circunstancia en la que un pariente esté en posición de ejercer influencia, directa o indirectamente, sobre la situación del trabajador.

Excepciones puntuales, debidamente justificadas, podrán ser consideradas, revisadas y aprobadas por el Comité de Ética.

- Todas las relaciones de parentesco hasta el tercer grado, ya sea por consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, tíos, sobrinos, suegros o cuñados) que existan entre un trabajador de TRENT y un contratista (o uno de sus trabajadores o asesores), un proveedor, un cliente relevante (Libre o Regulado con facturación mensual superior a 200 UF), un competidor u otras personas relacionadas, constituyen situaciones de conflicto de interés, y, por tanto, deben ser incluidas en la Declaración de Conflictos de Intereses. También se extiende el conflicto de interés al cónyuge, conviviente civil o pareja de hecho.

e) Otros casos

De ningún modo debe entenderse que el listado anterior es de carácter taxativo, por tanto, en caso de que se presenten otro tipo de conflictos de intereses, sean reales, potenciales o aparentes, que no han sido considerados en esta política, se espera que los colaboradores actúen informando estas situaciones a través de la “Declaración de Conflictos de Intereses”.

5. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

a) Declaración de conflictos de intereses al iniciar funciones

Todo trabajador nuevo debe completar una declaración de conflictos de intereses dentro de los 30 días siguientes de asumido el cargo. La misma obligación tienen aquellos trabajadores

que asumen un cargo nuevo (promoción) al interior de TRENT y sus relacionadas. Para el cumplimiento de este requisito el nuevo trabajador o trabajador promovido es guiado por la Gerencia de Personas como parte del Procedimiento Contratar Personal propiamente tal.

b) Declaración anual de conflictos de intereses

Anualmente, todos los trabajadores de TRENT y sus relacionadas, y en ciertos casos algunos contratistas, deben completar el formulario de Declaración de Conflictos de Intereses, en la fecha establecida por el Oficial de Cumplimiento. La invitación a iniciar el proceso de Declaración de Conflictos de Intereses es enviada a todos los trabajadores a través de un mensaje del Gerente General y/u Oficial de Cumplimiento, vía correo electrónico.

c) Declaración de conflictos de intereses actuales

Sin perjuicio de la Declaración de Conflictos de Intereses a que se refieren las letras a) y b) precedentes, todo trabajador de TRENT que se encuentre frente a una situación de conflicto de interés actual, sea real, potencial, o aparente, o tiene dudas respecto de si se encuentra o no en dicha situación, debe completar el Formulario de Declaración de Conflictos de Intereses en cuanto tome conocimiento del conflicto que lo afecta y, en ningún caso, en un plazo superior a los 10 días hábiles contados desde tal evento.

d) Forma de declarar y destino de las declaraciones

Las declaraciones se efectúan mediante formulario implementado por TRENT y cuya administración está a cargo del Oficial de Cumplimiento.

Todas las declaraciones deben ser remitidas al Encargado de Cumplimiento, quien en caso de recibir una declaración que contenga información sobre un posible conflicto de interés, y luego de realizar las averiguaciones y aclaraciones pertinentes con el declarante, la debe comunicar al Comité de Integridad para que este órgano adopte las medidas necesarias y tome las decisiones correspondientes.

Aquel trabajador que no realice sus Declaraciones de Conflictos de Intereses en los plazos estipulados (incluidas eventuales prórrogas otorgadas al efecto), oculte información a sabiendas o entregue antecedentes falsos, debe ser sancionado con alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene, Seguridad y Medioambiente por cuanto constituyen infracciones a las Normas de Integridad.

Las referidas sanciones son impuestas por la Gerencia de Personas y pueden ir desde una amonestación por escrito hasta la desvinculación del trabajador según los antecedentes y circunstancias del incumplimiento.

Es el Encargado de Cumplimiento quien administra el proceso de Declaración de Conflictos de Intereses, encargándose, además, del registro, archivo, custodia y reserva de la información recibida. Esto sin perjuicio, de las responsabilidades que corresponden a la Gerencia de Personas en el proceso de contratación de los nuevos trabajadores y en la imposición de sanciones en caso de incumplimientos.

e) Deber de abstención

El trabajador que declare estar afecto a un conflicto de interés, tan pronto como lo comunique, debe abstenerse de participar y de tomar cualquier decisión en el asunto por el cual declara dicho conflicto.

En Santiago, al mes de mayo de 2024.