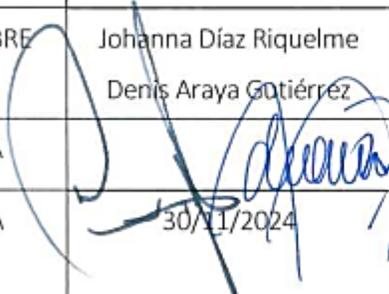


Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 0 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

Tabla de Contenidos:

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. DOCUMENTOS RELACIONADOS
4. DEFINICIONES
5. LINEAMIENTOS
6. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
7. SANCIONES
8. OTRAS DISPOSICIONES
9. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
10. MODIFICACIONES A LA POLÍTICA
11. ANEXOS

	ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Johanna Díaz Riquelme Denis Araya Gutiérrez	Comité Ejecutivo	Directorio Sesión N° 603 Directorio Sesión N°622
FIRMA			
FECHA	30/11/2024	30/11/2023	14/12/2023 01/10/2024

Dirección  
jurídica

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

POL- DJA  
-001 –Página 1 de  
17

## 1. OBJETIVOS

- 1.1. EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, adhiere a los estándares éticos más altos en todas sus actividades, asumiendo siempre, el compromiso de probidad y lucha en contra de la corrupción, conforme a las políticas y principios de la empresa, y a la normativa legal aplicable.
- 1.2. La Política de Conflicto de Intereses busca fomentar una cultura de cumplimiento y correcto desempeño de labores, promoviendo espacios en los que se asegure que los colaboradores y todos a quienes estén dentro del alcance de la presente Política actúen siempre por el mejor interés de la Empresa. En este sentido, se tiene como objetivo identificar las principales situaciones que configuran, o podrían configurar, un conflicto de intereses, y establecer la forma en que Directores (as), Ejecutivos (as), personas trabajadoras, asesores y, en general, colaboradores de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, deberán actuar para declarar y gestionar estos conflictos, buscando que los intereses personales de ellos no influyan en su juicio ni en las decisiones que tomen en nombre de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE.
- 1.3. Además, este documento busca resguardar y guiar el comportamiento de quienes están bajo el alcance de esta Política, cuidando su correcto funcionamiento, reputación e imagen.
- 1.4. Estos lineamientos complementan las demás Políticas de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE y forman parte del Modelo de Prevención de Delitos de la Empresa.

## 2. ALCANCE

- 2.1. La presente Política se aplica a todas y todos los miembros de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, incluidos sus Directores(as), Gerentes(as), Ejecutivos(as), y en general a todas y todos las personas que trabajan y prestan servicios en EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos ellos.

## 3. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 2 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

- Código de Conducta de Empresa Portuaria Iquique.
- Modelo de Prevención de Delitos de Empresa Portuaria Iquique.
- Política de Reclutamiento y Selección.
- Política de Relacionamiento con Funcionario Público y Personas Expuestas Políticamente.

#### 4. DEFINICIONES

- 4.1. Con el propósito de tener claridad de los conceptos utilizados en el presente documento, a continuación, se definen los siguientes términos:
- 4.2. Conflicto de Intereses: El conflicto de intereses se refiere a cualquier situación en la que el interés personal o privado de las personas mencionadas en el acápite “2. ALCANCE” pueda influir en sus actuaciones, en relación con la Empresa, de modo que las decisiones podrían verse afectadas por el interés propio, familiar o de amistades, ya sea beneficiándolos, evitándoles un perjuicio o perjudicándolos, de tal manera de que ello no ocurriría si por el trabajo realizado en la Empresa no estuviere en posición de tomar una decisión o hacer algo en relación con la materia que genera el conflicto. Hay conflicto entre los intereses de las personas antes mencionadas y de la Empresa cuando su juicio, decisión o actuación sobre un asunto ha estado o puede estar influido por un beneficio personal, real o posible. En términos generales, existe un conflicto de intereses cuando los intereses o circunstancias personales pueden interferir o contraponerse con los intereses de la Empresa, lo que configura un caso de “intereses incompatibles u opuestos”. Lo anterior permite suponer la falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones adoptadas o en la influencia para éstas. Cabe hacer presente que, frente a un conflicto de intereses, el interés personal no se limita única y exclusivamente a un interés de carácter económico, sino que, en general, está asociado a cualquier beneficio que pueda percibir un miembro de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE ya sea directa o indirectamente, entendiéndose este último como el beneficio que percibe cualquier persona vinculada por relaciones de parentesco, afectividad o negocios con un miembro de la Empresa.
- 4.3. Conflicto de interés percibido o aparente: Existencia de condiciones que pueden

Dirección  
jurídica

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

POL- DJA  
-001 –Página 3 de  
17

restar imparcialidad (o dar la apariencia de ello) en las decisiones de negocios que deba tomar cualquier miembro del personal de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, 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. En materia de conflicto de interés aparente, se reconoce que sus causales no pueden identificarse exhaustivamente y su tratamiento no puede regularse y controlarse con medios y procedimientos específicos.

4.4. Contrato de Suministro: operación o proceso que tiene por objeto la compra o el arrendamiento, incluso con opción de compra, de productos o bienes muebles. Para los efectos de esta política y la ley 19.886 son los contratos que celebre la EPI, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles, y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones. Comprende entre otros, los siguientes contratos:

- a. La adquisición y arrendamiento de equipos y sistemas para el tratamiento de la información, sus dispositivos y programas y la cesión de derecho de uso de estos últimos. No obstante lo expresado, la adquisición de programas de computación a medida se considerará contratos de servicios;
- b. Los de mantenimiento de equipos y sistemas para el tratamiento de la información, sus dispositivos y programas cuando se contrate conjuntamente con la adquisición o arrendamiento, y
- c. Los de fabricación, por lo que las cosas que hayan de ser entregadas por el contratista deben ser elaboradas con arreglo a las características fijadas previamente por la Administración, aun cuando ésta se obligue a aportar, total o parcialmente, los materiales.

4.5. Otros actos o contratos o contratos en general: Para efectos de esta política, son aquellas operaciones o procesos no considerados contratos de suministro, y por lo tanto, están excluidos de la aplicación de la ley 19.886:

- a. Las contrataciones de personal de EPI reguladas por contrato del trabajo y los contratos a honorarios que se celebren con personas

Dirección  
jurídica

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

POL- DJA  
-001 –Página 4 de  
17

naturales para que presten servicios a la empresa, cualquiera que sea la fuente legal en que se sustenten;

- b. Los convenios que celebren entre sí los organismos públicos enumerados en el artículo 2º, inciso primero, del decreto ley N° 1.263, de 1975, Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, y sus modificaciones;
- c. Los contratos efectuados de acuerdo con el procedimiento específico de un organismo internacional, asociados a créditos o aportes que éste otorgue;
- d. Los contratos relacionados con la compraventa y la transferencia de valores negociables o de otros instrumentos financieros; y
- e. Contratos relativos a los servicios que la EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE presta a terceros en virtud de la ley 19.542.

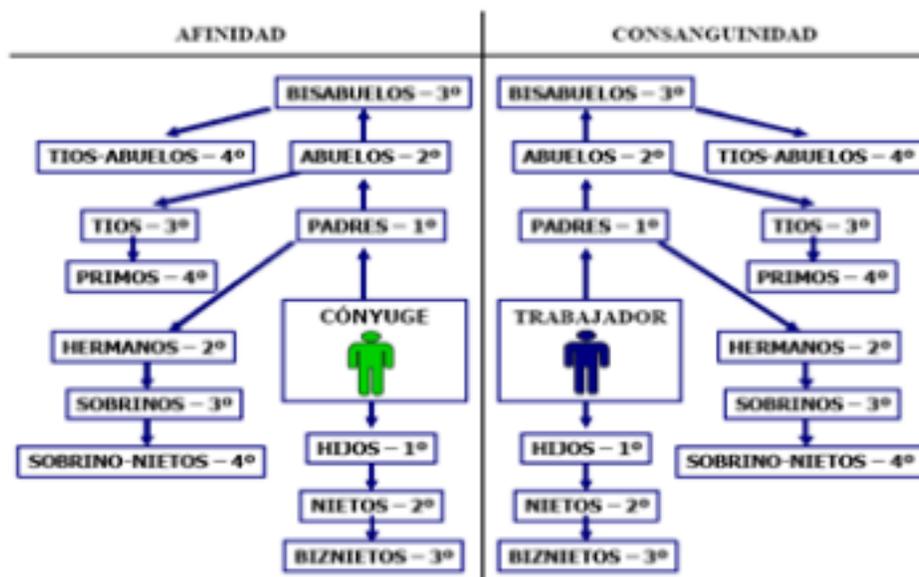
4.6. Parentesco: es la relación jurídica que nace entre personas que puede ser de dos tipos:

- Por consanguinidad: Es aquel que existe entre dos personas que descienden una de la otra o de un mismo progenitor, en cualquiera de sus grados. (Art. 28 Código Civil)
- Por afinidad: Es el que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos de su marido o mujer. (Art. 31 del Código Civil)

4.7. Grados de Parentesco: Los grados de Consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Cuando una de las dos personas es ascendiente de la otra, la consanguinidad es en línea recta; y cuando las dos personas proceden de un ascendiente común, y una de ellas no es ascendiente de la otra, la consanguinidad es en línea colateral o transversal. La línea y el grado de afinidad de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer se califican por la línea y grado de consanguinidad de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así, un varón está en primer grado de afinidad, en la línea recta, con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; y en segundo grado de afinidad, en la línea transversal, con los hermanos de su mujer.

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 -	Página 5 de 17
--------------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

- 4.8. El gráfico siguiente facilita la comprensión para computar los grados de parentesco:



- 4.9. Conviviente civil: persona que contrae con otra un acuerdo de unión civil, definido como un contrato celebrado entre dos personas que comparten un hogar, con el propósito de regular los efectos jurídicos derivados de su vida afectiva en común, de carácter estable y permanente. Los contrayentes se denominarán convivientes civiles y serán considerados parientes para los efectos previstos en el artículo 42 del Código Civil.
- 4.10. Amistades o amigos: Es cualquier persona vinculada a otra, que tenga la o las características de mantener estrecha cercanía, compartir afecto y estima, de conocerse a lo largo de un tiempo generalmente prolongado, un nivel de confianza mayor al común en el ámbito laboral y/o mantener un contacto habitual.

## 5. LINEAMIENTOS

- 5.1. Para los efectos de esta política se presume que existe una situación de conflicto de interés en las siguientes situaciones:

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 6 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

- 5.1.1. Respecto de contratos de suministros, aplican las definiciones de la ley 19.886.
- 5.1.2. La Empresa no podrá suscribir contratos con ninguna persona que trabaje en la misma empresa, cualquiera que sea su calidad jurídica, o con las personas naturales contratadas a honorarios por la empresa, ni con sus cónyuges o convivientes civiles, ni con las demás personas unidas por los vínculos de parentesco en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ni con sociedades de personas o empresas individuales de responsabilidad limitada de las que formen parte o sean beneficiarios finales, ni con sociedades en comanditas por acciones, Sociedades por acciones o anónimas cerradas en que sean accionistas directamente, o como beneficiarios finales, ni con Sociedades anónimas abiertas en que aquéllos o éstas sean dueños de acciones que representen el 10 por ciento o más del capital, directamente o como beneficiarios finales, ni con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las Sociedades antedichas.
- 5.1.3. La prohibición establecida en el inciso anterior debe entenderse respecto del personal dependiente de la misma autoridad o jefatura superior de la empresa que intervenga en el procedimiento de contratación de suministro.
- 5.1.4. Igualmente, la prohibición para suscribir contratos establecida en el inciso primero se extenderá, respecto de los directores, directoras, gerentes, ejecutivos de la empresa, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, y de los funcionarios definidos en los procedimientos que participen en procesos de contratación, a las personas unidas a ellos por los vínculos de parentesco descritos en la letra b) del artículo 54 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado<sup>1</sup>, y a las Sociedades en que aquellos o éstas participen en los términos expuestos en el inciso primero, durante el tiempo en que ejerzan sus funciones.
- 5.1.5. Sin perjuicio de lo anterior, cuando circunstancias excepcionales lo hagan

---

<sup>1</sup> Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.

Dirección  
jurídica

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

POL- DJA  
-001 –Página 7 de  
17

necesario, de acuerdo a lo señalado por el jefe de servicio, la Empresa podrá celebrar dichos contratos, siempre que se ajusten a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado.

5.1.6. Para efectos de esta política, a modo referencia, se utilizará el criterio de que la excepción anterior solo procederá en casos excepcionales, en que el respectivo servicio o el tipo específico de prestación no fuere posible ejecutar de otra manera, o lo fuera en condiciones muy dificultosas o existiese otro motivo razonable. Su procedencia debe revisarse caso a caso, a fin de comprobar que concurren los fundamentos en virtud de los cuales se efectuó la contratación, y que dichos motivos se sustentan en antecedentes objetivos y comprobables. Además, se deberá contar y dejar registro de los antecedentes específicos en razón de los cuales se ha formado la convicción que, en el respectivo convenio, se cumple con la exigencia de condiciones de equidad. <sup>2</sup>

5.2. Respecto de otros actos o contratos en general:

5.2.1. Para Directores(as), gerentes(as), ejecutivos(as) se aplicará la regulación de las operaciones entre partes relacionadas definidas en el Artículo 36 de la ley 19.542:

5.2.2. La empresa podrá celebrar actos o contratos en los que uno o más directores, gerentes o ejecutivos tengan interés por sí o como representantes de otra persona, sólo cuando dichas operaciones sean conocidas y aprobadas por el directorio, con exclusión del interesado y se ajusten a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado.

5.2.3. Se presume de derecho que existe interés de un director en toda negociación, acto, contrato u operación en la que deba intervenir el mismo, su cónyuge o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o las Sociedades o empresas en las cuales sea director o dueño directo o a través de otras personas naturales o jurídicas de un 10% o más de su capital.

5.2.4. La infracción a este artículo no afectará la validez de la operación. Sin embargo, la empresa, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que correspondan, tendrá derecho a exigir indemnización por los perjuicios ocasionados y a que se reembolse a la empresa por el director, gerente o ejecutivo interesado, una suma equivalente a los beneficios que a éste, a sus

---

<sup>2</sup> Dictamen 249/2023 en relación a Dictamen 2.453/2018 CGR.

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 8 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

parientes o a sus representados les hubiere reportado tal negociación. Igual derecho tendrán los terceros que resultaren afectados por ésta.

5.2.5. Para personas trabajadoras en general, incluyendo aquellas contratadas a honorarios o bajo vínculo de subcontratación.

5.3. Se encuentra en una situación de conflicto de interés un o una trabajadora de EPI, que deba intervenir, adoptar una decisión, recomendar o proponer la celebración de un acto o contrato con quien tenga alguna de las siguientes relaciones:

- Cónyuges, convivientes, directamente personas unidas por los vínculos de parentesco en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ni con Sociedades de personas o empresas individuales de responsabilidad limitada de las que formen parte o sean beneficiarios finales, ni con Sociedades en comanditas por acciones, Sociedades por acciones o anónimas cerradas en que sean accionistas directamente, o como beneficiarios finales, ni con Sociedades anónimas abiertas en que aquéllos o éstas sean dueños de acciones que representen el 10 por ciento o más del capital, directamente o como beneficiarios finales, ni con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las Sociedades antedichas.
- La mera existencia de una relación de las antes anotadas entre dos trabajadores de la empresa no está prohibida, pero sí exige gestionar el conflicto de intereses conforme establece esta política.

5.4. Regla General:

5.4.1. Siempre que no sea posible la satisfacción simultánea de los intereses de un miembro de la Empresa y los intereses de esta, existirá un Conflicto de Interés. La Empresa considera que, entre otras, las siguientes situaciones constituyen un Conflicto de Interés:

- a. Cuando una persona pretenda obtener un beneficio económico derivado de una relación comercial con la Empresa, para sí y/o un familiar, valiéndose de sus derechos de decisión o sus funciones al interior de la Empresa.
- b. Cuando un miembro de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE participe en actividades que compiten con (o aparentemente compiten con) los intereses de la Empresa.

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 9 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	-------------------

- c. Cuando una persona sostenga relaciones afectivas con otro miembro de la Empresa, con un cliente y/o con un proveedor, que impida asegurar la objetividad en la relación profesional y la toma de decisiones.
- d. Ser miembro del directorio de empresas competidoras, ser clientes y/o proveedores de la Empresa.
- e. Cuando integrantes de la organización ocupen un cargo en un partido político o estar involucrados activamente en campañas electorales que puedan interferir con su rol en la empresa.
- f. Cuando se permita el uso de instalaciones, equipos, correos electrónicos, vehículos u otros recursos de la empresa para actividades relacionadas con partidos políticos o campañas electorales.
- g. Cuando haya sesgo político en la toma de decisiones corporativas. Cualquier decisión debe basarse en criterios profesionales, excluyendo ideologías políticas.

5.5. Ante cualquier duda sobre la existencia o posible configuración de Conflicto de Interés respecto de la Empresa, las personas deberán preguntarse:

- a. ¿Mis acciones o decisiones están influenciadas, de alguna forma, por mis intereses personales o los de algún familiar?
- b. ¿Mi participación en esta situación o decisión me beneficia o beneficia a algún familiar o amigo?
- c. ¿Esta situación o actividad impide que desarrolle mis funciones como usualmente lo hago?
- d. ¿Qué intereses estoy teniendo en cuenta al momento de tomar decisiones y/o ejercer mis funciones?
- e. Si tu familia o compañeros de trabajo conocieran tus acciones, ¿te sentirías orgulloso?
- f. Si alguno de tus compañeros estuviera en esta situación ¿qué pensarías?
- g. ¿Podría hablar abiertamente de la situación sin sentir la necesidad de ocultar algo?

## 6. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Dirección  
jurídica

POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES

POL- DJA  
-001 –Página 10 de  
17

- 6.1. En caso de que se configure un Conflicto de Interés o una situación que pueda conllevar un eventual Conflicto de Interés, este deberá declararse de inmediato por parte de la persona en conflicto bajo el alcance de esta Política, al responsable de la Empresa dentro del área respectiva.
- 6.2. Cabe destacar que tener un conflicto de interés no necesariamente constituye una falta a las obligaciones legales y laborales, pero no informarlo, sí.
- 6.3. En dicho sentido, en el contexto de procesos de reclutamiento y selección:
  - a. Al momento en que se desarrolle dicho proceso en la Empresa, a la nuevas personas se les hará entrega del formulario “Carta Compromiso y Declaración de Conflictos de Interés Trabajadores/as” (Anexo N° 1), a fin de que se declare la existencia o no de un actual o previsible Conflicto de Interés.
  - b. En caso de que la persona haya declarado la existencia de un posible Conflicto de Interés, el Área de Gestión de Personas deberá reportar este hecho al Responsable de Prevención del Delito (RPD) y al Subgerente de Administración y Finanzas.
  - c. Luego, el Responsable de Prevención del Delito emitirá una recomendación que será presentada a la Jefatura Directa del nuevo trabajador y al Subgerente de Administración y Finanzas, quienes evaluarán la recomendación y definirán si se configura o no un Conflicto de Interés. En caso afirmativo, en conjunto con el RPD, el Subgerente de Administración y Finanzas y la Jefatura Directa decidirán los pasos a seguir, los cuales puede incluir, sin limitarse a:
    - Reconocimiento de las obligaciones de confidencialidad por parte del declarante.
    - Reasignación de roles.
    - Revisión de decisiones, relaciones comerciales y/o vínculos societarios.
    - Procesos disciplinarios, entre otros.
- 6.4. Con el objeto de identificar posibles conflictos de intereses y gestionarlos en forma, Directores(as), Ejecutivos (as), Representantes, Personas trabajadoras, Asesores y quienes prestan servicios a EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE:

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 11 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	--------------------

- a. Deberán completar y firmar un Compromiso (Anexo N°1), a través del cual se comprometen con el cumplimiento de esta Política o aceptar dicho compromiso en el respectivo contrato.
- b. Además, cada vez que una persona identifique un conflicto de intereses (real o potencial), deberá comunicarlo inmediatamente a su superior directo, completando el formulario “Carta Compromiso y Declaración de Conflictos de Interés Trabajadores/as” (Anexo N° 1), quien canalizará el caso al Responsable de Prevención del Delito y al (la) ejecutivo (a) que corresponda.
- c. Una vez que se ha informado al Responsable de Prevención del Delito sobre la existencia de un posible conflicto de intereses, éste deberá analizar la situación y recabar los antecedentes necesarios. Luego de ello, y realizadas las consultas pertinentes, el (la) Responsable de Prevención del Delito emitirá una recomendación que será presentada a la jefatura directa del trabajador y al (la) ejecutivo (a) que corresponda, quienes deberán evaluar la recomendación y definir si se configura o no un Conflicto de Interés,-lo que quedará registrado en archivos de la Empresa. El (La) Responsable de Prevención del Delito informará de los conflictos de intereses al Comité de Ética anualmente o cuando lo considere procedente.
- d. Luego, en caso de que se concluya que se configuró un Conflicto de Interés, el RPD en conjunto con el Subgerente de Administración y Finanzas y la Jefatura directa del trabajador, deberán decidir los pasos a seguir, los cuales pueden incluir, sin limitarse a:
  - Reconocimiento de las obligaciones de confidencialidad por parte del declarante.
  - Reasignación de roles.
  - Revisión de decisiones, relaciones comerciales y/o vínculos societarios.
  - Procesos disciplinarios, entre otros.
- e. En caso de que quien se encuentre en un Conflicto de Interés sea el Subgerente de Administración y Finanzas, este deberá reportar dicho Conflicto de Interés al RPD y al Gerente General junto al Directorio de EPI, siendo este último el que definirá las medidas a tomar.

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 12 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	--------------------

- f. En caso de que quien se encuentre en un Conflicto de Interés sea el Gerente General o algún Director(a) de EPI, deberá declarar dicho Conflicto de Interés al Directorio y al RPD, y serán estos los que definirán la existencia o no del Conflicto y las medidas a tomar.
  - g. En caso de que quien se encuentre en un Conflicto de Interés sea el Responsable de Prevención del Delito, este deberá reportar el Conflicto al Gerente General para que el Directorio, sin la presencia del Responsable de Prevención del Delito, revise la situación y las medidas a tomar.
  - h. Es deber de todas y todos quienes trabajen en EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, conducir sus actuaciones en orden a evitar y prevenir toda decisión donde se vea involucrado un conflicto de interés. Toda y todo trabajador que se vea involucrado en situaciones de conflicto de interés deberá revelar el conflicto e inhabilitarse expresamente para cualquier toma de decisión o recomendación referida a la actividad o negocio respectivo y seguir el procedimiento establecido en esta política.
  - i. Será obligación de las personas que contempla en numeral 4.1 y 4.2.1 mantener actualizada su Declaración Jurada de Consanguinidad y afinidad EPI, conforme al Procedimiento para identificación y operación con partes relacionadas.
  - j. El (La) Responsable de Prevención del Delito deberá instaurar como buena práctica la actualización de la declaración de Conflictos de Interés al menos a todos los Subgerentes, Gerente General y Directorio una vez al año.
- 6.5. La actualización del formulario “Carta Compromiso y Declaración de Conflictos de Interés Trabajadores/as” (Anexo N° 1), corresponde a todas las personas bajo el alcance de esta Política, incluyendo a los colaboradores vigentes, y se realizará anualmente. Este proceso será liderado por el RPD.
- 6.6. Será responsabilidad de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE seguir las directrices y

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 13 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	--------------------

cumplir con las disposiciones de la presente Política.

- 6.7. Luego, EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, considerará que la infracción de la presente Política será considerada una falta grave de su contrato de trabajo, debiendo aplicarse las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Modelo de Prevención de Delitos, y adoptará medidas disciplinarias estrictas que pueden conllevar hasta la desvinculación laboral o la persecución judicial, sin perjuicio de las otras que contempla la ley.
- 6.8. EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE dispone de canales de denuncia para que tanto las personas que trabajan en la Empresa como terceros puedan denunciar el incumplimiento de esta política.

## 7. OTRAS DISPOSICIONES

- 7.1. Esta Política, deberá considerarse como parte integrante de los Contratos Individuales de Trabajo de las o los trabajadores de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE, para lo cual la Jefa de Gestión de Personas, deberá tomar las medidas necesarias, para incorporarla a los respectivos Contratos. Asimismo, se deberá incluir en los contratos con Proveedores una cláusula alusiva a esta Política, a través de la cual los proveedores toman conocimiento de la misma.

## 8. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

- 8.1. La Política de Conflictos de Intereses y sus actualizaciones será difundida e informada a través de los canales de comunicación de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE.

## 9. MODIFICACIONES A LA POLÍTICA

- 9.1. La revisión y/o actualización de la presente Política de Conflicto de Intereses, deberá realizarse de existir cambios vinculados con la normativa vigente, entorno de negocios, estructura organizacional o de cualquier otra índole. La presente Política y sus modificaciones debe ser aprobada por el Directorio, debiendo realizar el control de cambio en la tabla siguiente:

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 14 de 17
--------------------	----------------------------------	--------------------	--------------------

Revisión			Descripción de la Modificación	Modificación aprobada por:
Versión	Fecha	Editado por		
00	14.12.24	EPD	Creación de la política	Directorio
01	02/09/24	RPD	Adecuaciones ley 21.595	Directorio

## 10. ANEXOS

- 10.1. Anexo N°1 Carta compromiso y declaración de conflictos de interés trabajadores/as.

### ANEXO N° 1: CARTA COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS TRABAJADORES/AS

Yo, \_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, cargo \_\_\_\_\_, declaro tener conocimiento de la Política de Conflictos de Intereses de EMPRESA PORTUARIA IQUIQUE (la “Empresa” o “EPI”), la necesidad de informar a el/la Responsable de Prevención de Delitos cualquier situación que pueda ser fuente de un conflicto de interés, y me comprometo a cumplir los lineamientos allí establecidos, razón por la cual declaro:

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 15 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	--------------------

SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	SI	NO
1. Tengo un interés personal, ya sea económico o moral, actual o potencial, cierto o esperable, en un acto o contrato a realizarse o celebrarse por la Empresa		
2. Soy director, representante, administrador, gerente, ejecutivo principal o poseo participación directa o indirecta en la propiedad de una empresa, institución, corporación o sociedad que tiene o pretende tener relaciones comerciales o profesionales con la Empresa, ya sea en calidad de cliente, contratista, proveedor u otra.		
3. Soy cónyuge, conviviente, o estoy unida por vínculo de parentesco en segundo grado de consanguinidad o afinidad, con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las Sociedades antedichas. de una persona que tiene un interés personal, ya sea económico o moral, actual o potencial, cierto o esperable, en un acto o contrato a realizarse o celebrarse por la Empresa		
4. Soy cónyuge, conviviente, o estoy unida por vínculo de parentesco en segundo grado de consanguinidad o afinidad con persona que se desempeña como director, representante, administrador, gerente, ejecutivo principal o posee participación directa o indirecta en la propiedad de una empresa, institución, corporación o Empresa que tiene o pretende tener relaciones comerciales o profesionales con EPI, ya sea en calidad de cliente, contratista, proveedor u otra		
5. He solicitado en el último año y/o recibidos pagos, honorarios, servicios, regalos, premios u otra gratificación de una persona, empresa, institución u organización que tiene o pretende tener relaciones comerciales o profesionales con la Empresa, ya sea en calidad de cliente, contratista, proveedor u otra.		
Otra:		

En el caso de contestar SI en algunas de las situaciones enumeradas, especifique con claridad la situación de conflicto de interés declarada:

Dirección jurídica	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERES	POL- DJA -001 –	Página 16 de 17
-----------------------	----------------------------------	--------------------	--------------------

Me comprometo a mantener actualizada la presente declaración informando cualquier nueva situación de conflictos de interés o variación en las circunstancias aquí declaradas y/o descritas que deba ser informada conforme con lo dispuesto en la Política de Conflictos de Intereses.

Fecha:

Firma del declarante<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> Notas:

1. La información que usted proporcione puede estar sujeta a verificación. La omisión u ocultamiento de información o su falsedad total o parcial, la entrega incompleta o no oportuna podría ser considerada como una falta a las obligaciones laborales y estar sujeta a acciones disciplinarias o legales según corresponda.
2. Cualquier cambio a las situaciones reportadas en la presente declaración con fecha posterior a la firma de este documento, deberá ser informado de inmediato a la Jefatura Directa y él, a su vez, al Responsable de Prevención del Delito y al Gerente General.
3. La información registrada en este documento podrá guardarse en los archivos contemplados para el MPD y resguardado por el Responsable de Prevención del Delito.
4. Los datos contenidos en este formulario son de carácter confidencial y su tratamiento debe ajustarse a las estipulaciones de la ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada.