

Título del Manual: Manual de Recursos Humanos Fase del Proceso: 01 Nombre del Procedimiento: Política de Tratamiento de Conflictos de Intereses Nº del Procedimiento:				
Fecha Emisión: 20/01/2026	Nº Revisión:	Preparado por: GDT	Aprobado por:	Página: 1 de 2

POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERESES

Objetivo

El objetivo del presente documento es identificar las principales situaciones que configuran, o podrían configurar, un conflicto de intereses, entregando las herramientas para que los miembros de **LATCOM CHILE**, o bien del **Grupo LATCOM** cuyas actividades tengan incidencia en Chile, puedan reconocerlas y solucionarlas.

Alcance

Esta política es aplicable a todos los trabajadores y colaboradores del **Grupo LATCOM** —en particular, de **LATCOM CHILE**— cuyas funciones impliquen la realización de operaciones o actividades en Chile, o que tengan incidencia en el país.

Definiciones

Conflicto de Intereses: Situación en la que los intereses o beneficios de un miembro de la compañía o por determinados vínculos con personas o empresas, se oponen a los de ésta, o pueden interferir en la capacidad de actuar de manera objetiva y en el mejor interés de la organización, favoreciendo a la persona interesada, a terceras personas o a terceras empresas, perjudicando o no los intereses de la compañía.

Existen tres tipos de conflictos de intereses:

Real: se produce cuando una persona tiene un interés particular que puede influir en su juicio profesional y ya se encuentra en una situación en la que tiene la obligación de realizar un juicio (riesgo actual). Por lo tanto, la persona ya está sometida a la influencia de un conflicto de interés existente.

Potencial: se produce cuando una persona tiene un interés particular que podría influir en su juicio profesional en el puesto que ocupa, pero aún no se encuentra en una situación en la que tenga que ofrecer un juicio profesional. Por lo tanto, la persona podría estar en una situación que puede dar lugar a un conflicto de intereses.

Aparente: se produce cuando una persona que no tiene un interés particular que pueda influir en su juicio profesional ya se encuentra en una situación en la que debe emitir un juicio, y un tercero podría concluir razonablemente que existe un conflicto de intereses. El aparente conflicto de intereses puede resolverse proporcionando la información necesaria para demostrar que no existe ningún conflicto de intereses, ni real ni potencial. Por lo tanto, la persona podría estar bajo la influencia de un conflicto de intereses, incluso si no es el caso.

Título del Manual: Manual de Recursos Humanos Fase del Proceso: 01 Nombre del Procedimiento: Política de Tratamiento de Conflictos de Intereses Nº del Procedimiento:				
Fecha Emisión: 20/01/2026	Nº Revisión:	Preparado por: GDT	Aprobado por:	Página: 2 de 2

Si bien no representa exactamente un riesgo de cumplimiento (corrupción, por ejemplo), los conflictos de intereses aparentes podrían implicar riesgos para la reputación de la organización, ya que pueden conducir a una idea errónea sobre la confiabilidad del desempeño de la Compañía.

Lineamientos

Con el objeto de identificar posibles conflictos de interés, todos los trabajadores y colaboradores del **Grupo LATCOM** que realicen operaciones en Chile o que tengan incidencia en Chile, han firmado un anexo de contrato de trabajo, sobre conflictos de interés (Anexo Nº1).

Además, cada vez que una persona identifique un conflicto de intereses, deberá abstenerse de seguir interviniendo en el asunto donde se produce el conflicto y comunicarlo inmediatamente al área de Gestión de Talentos o Recursos Humanos del **Grupo LATCOM**, utilizando el formulario de declaración de conflictos de intereses (Anexo Nº 2) quien derivará el caso al Encargado de Cumplimiento de la compañía.

Recibida una consulta de conflicto de interés, el Encargado de Cumplimiento analizará la situación y recabará los antecedentes pertinentes para resolver la consulta. Luego de analizar los antecedentes recabados, el Encargado de Cumplimiento responderá la consulta y se tomarán medidas de mitigación o remediación para gestionar o evitar los riesgos asociados (Anexo Nº 3).

Con el objetivo de que los trabajadores del **Grupo LATCOM** que realicen operaciones que tengan incidencia en Chile, cumplan con todas leyes y regulaciones aplicables a cualquier forma de corrupción, se establece que a éstos se le encuentra prohibido, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, ofrecer, dar, autorizar o prometer dar o recibir dinero, o cualquier otra cosa independiente del monto o valor del mismo (incluidos regalos, favores, viajes o comidas), a cualquier empleado público, con el propósito de influir, inducir o recompensar cualquier acto, omisión o decisión para asegurar una ventaja indebida, obtener o retener negocios. En el caso del trato con particulares, quedan exentos de esta prohibición, aquellos regalos y atenciones que se consideren apropiados de acuerdo a las costumbres y siempre que tenga por objeto fines comerciales legítimos o reforzar las relaciones de trabajo.

Los distintos estamentos de la compañía procurarán ejercer un control efectivo sobre el uso de los dineros del Grupo LATCOM que tengan incidencia en Chile, para lo cual la administración central deberá implementar un protocolo que contemple normativas que definirán aquel uso.

Así por ejemplo, todo pago o gasto hecho por los trabajadores del **Grupo LATCOM** que realicen operaciones que tengan incidencia en Chile, deberá encontrarse debidamente respaldado en términos que permitan su auditoría en cualquier momento.

Título del Manual: Manual de Recursos Humanos Fase del Proceso: 01 Nombre del Procedimiento: Política de Tratamiento de Conflictos de Intereses Nº del Procedimiento:				
Fecha Emisión: 20/01/2026	Nº Revisión:	Preparado por: GDT	Aprobado por:	Página: 3 de 2

Los conflictos de intereses podrían surgir en los siguientes escenarios:

- Relaciones profesionales, familiares o personales en Grupo LATCOM.
- Empleo externo, que puede ser tener otro empleo o cualquier tipo de colaboración remunerada o no con un proveedor del Grupo LATCOM.
- Interés financiero personal, que puede ser un interés competitivo en empresas externas de terceros.
- Otras relaciones, como relaciones familiares y personales que involucren a otras personas, sobre las cuales los representantes tengan influencia o viceversa.

Formación y comunicación

El **Grupo LATCOM** se compromete a brindar capacitación y comunicación periódica sobre conflictos de intereses a los trabajadores que realicen operaciones que tengan incidencia en Chile.

Consecuencias por Incumplimiento

Las violaciones a esta política de la compañía pueden constituir un incumplimiento de obligaciones contractuales o regulaciones legales y pueden estar sujetas a acciones disciplinarias o regulatorias, incluida el término de la relación contractual.

Cualquier sospecha de violación de esta política puede ser reportada a su supervisor o a cualquier miembro del comité de cumplimiento, además del uso del canal denuncias del **Grupo LATCOM** dispuesto en la web pública de la Compañía, el cual se encuentra alojado en el siguiente link <<<https://latcom.com/denuncias/>>>.

Grupo LATCOM se reserva el derecho de informar a las autoridades correspondientes sobre cualquier violación de esta política que también sea ilegal.

Actualización

Esta Política deberá ser controlada periódicamente y revisada a lo menos una vez al año, a partir de su entrada en vigencia, por el Encargado de Cumplimiento, proponiendo al Directorio los cambios correspondientes tanto de forma como de fondo.

Título del Manual: Manual de Recursos Humanos Fase del Proceso: 01 Nombre del Procedimiento: Política de Tratamiento de Conflictos de Intereses Nº del Procedimiento:				
Fecha Emisión: 20/01/2026	Nº Revisión:	Preparado por: GDT	Aprobado por:	Página: 4 de 2

Aprobación y Vigencia

Esta política ha sido aprobada por el Comité de Dirección del **Grupo LATCOM** y entrará en vigencia a partir del **20 de enero de 2026**. Cualquier modificación será notificada formalmente a los trabajadores, quienes deberán adherirse a los cambios como parte de su relación con la empresa.