



D O C U M E N T O C O R P O R A T I V O

Procedimiento de Gestión de *Conflictos* *de Interés*

Invermar

Cumplimiento corporativo · Ética e integridad

Aprobado por el Directorio

P-POL-001 Versión 1 · 2026

Í N D I C E

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo	4
3. Alcance.....	4
4. Definiciones.....	4
5. Situaciones de conflictos de interés.....	5
5.1. Directorio	5
5.2. Gerentes, ejecutivos principales y Trabajadores.....	6
6. Declaración de Conflictos de Interés.....	7
7. Gestión de un Conflicto de Interés	7
7.1 Deber de Abstenerse.....	7
7.2 Conflictos de director o gerente general	8
7.3 Conflictos de gerentes, ejecutivos y trabajadores.....	8
8. Consultas.....	9
9. Sanciones por incumplimiento	9
10. Documentos de referencia	9
11. Aprobación y modificaciones.....	10
12. Anexos.....	11
12.1 Anexo N°1 — Definiciones.....	11
12.2 Anexo N°2 — Formulario para Directores	14
12.3 Anexo N°3 — Formulario para Ejecutivos	16

1. INTRODUCCIÓN

En el desempeño de nuestras labores podría ocurrir que exista una contraposición entre los intereses de un Trabajador y los de Invermar. Esta situación se conoce como un conflicto de intereses.

Los conflictos de interés no son per se negativos, pero siempre deben ser gestionados.

2. OBJETIVO

Este Procedimiento tiene por objeto regular las situaciones de conflicto de interés en Invermar, estableciendo el mecanismo para identificarlos y gestionarlos de una forma adecuada y oportuna.

3. ALCANCE

Este Procedimiento aplica a los Directores, gerentes, ejecutivos principales y a todos los trabajadores de Invermar que defina el Comité de Ética y Cumplimiento.

4. DEFINICIONES

Los términos que en este Procedimiento se usan con mayúscula tienen el significado que se indica en el Anexo N°1.

5. SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

5.1. Directorio

De acuerdo con el artículo 44 de la Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas, se entiende que existe interés de un Director en toda negociación, acto, contrato u operación en la que deba intervenir en cualquiera de las siguientes situaciones:

- i) Él mismo, su cónyuge o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- ii) Las sociedades o empresas en las cuales sea director o dueño, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital.
- iii) Las sociedades o empresas en las cuales alguna de las personas antes mencionadas sea director o dueño, directo o indirecto, del 10% o más de su capital.
- iv) El controlador de la sociedad o sus personas relacionadas, si el director no hubiera resultado electo sin los votos de aquel o aquellos.

5.2. Gerentes, ejecutivos principales y Trabajadores

A continuación, se describen las situaciones más comunes que hacen presumir la existencia de un conflicto de interés:

a) Relación de Parentesco.

Una relación de Parentesco puede generar un Conflicto de Interés, cuando un gerente, ejecutivo principal y/o trabajador interactúa en una negociación, acto, contrato u operación con quien tenga una relación de Parentesco, lo que puede ocurrir con otros Trabajadores, clientes, Funcionarios Públicos o Personas Expuestas Políticamente.

b) Relación de Propiedad.

Se da cuando un gerente, ejecutivo principal y/o trabajador o un Pariente de este tiene participación propietaria directa o indirecta en una empresa o sociedad que se relacione con Invermar en calidad de Proveedor, contratista, cliente o competidor.

c) Relación de Gestión.

Se da cuando un gerente, ejecutivo principal y/o trabajador o un Pariente de este tiene participación en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione con Invermar en calidad de Proveedor, contratista, cliente, Funcionario Público o competidor, o bien, que le preste servicios a dicha empresa o sociedad para prestarle servicios a Invermar.

Se entenderá que tiene participación en la gestión si el miembro de Invermar o el Pariente es director, representante, administrador, gerente o ejecutivo con poder de decisión en la sociedad o empresa.

d) Otras causas.

Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que razonablemente puede presumirse un conflicto de interés o en la que un gerente, ejecutivo principal y/o trabajador estime que le resta imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión

pueda ser contraria al deber de probidad que rige sus actuaciones, se encuentra obligado a adoptar las medidas de gestión de conflictos de interés que se indican en el presente Procedimiento.

6. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los Directores, gerentes, ejecutivos principales, sub gerentes y los demás cargos que defina el Comité de Ética y de Cumplimiento a proposición del Oficial de Cumplimiento, deberán completar un formulario de declaración de conflicto de interés.

Este Formulario será provisto por la Gerencia de Recursos Humanos: i) anualmente; y ii) dentro de los primeros 30 días del ingreso de una persona a la Compañía.

Sin perjuicio del Formulario, todo Trabajador que se encuentre frente a una situación actual o aparente de conflicto de interés, lo informará en el más breve plazo a la Gerencia de Recursos Humanos, quien registrará por escrito lo informado por el Trabajador indicando, a lo menos, la naturaleza del conflicto, identificación de las personas involucradas y el proceso decisional o conductual de que ha debido abstenerse. El registro deberá ser firmado por el Trabajador.

7. GESTIÓN DE UN CONFLICTO DE INTERÉS

7.1 Deber de Abstenerse

Mientras no se resuelva cómo se gestionará el Conflicto de Interés, los Directores, gerentes, ejecutivos principales y los demás cargos que se encuentren comprendidos dentro del alcance de este Procedimiento, deben abstenerse de tomar cualquier decisión.

7.2 Gestión de conflictos de interés de un director o gerente general

Si el Conflicto de Interés involucra al gerente general, su resolución deberá efectuarla el presidente del Directorio.

Si el Conflicto de Interés involucra a un Director, su resolución deberá efectuarla el Directorio en su conjunto, pudiendo adoptar las medidas de gestión que estimare pertinentes, todo ello, con la abstención del Director afecto al Conflicto de Interés.

7.3 Gestión de conflictos de interés de gerentes, ejecutivos principales y trabajadores

La información sobre el Conflicto de Interés será puesta en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, el que deberá tomar una de las siguientes medidas:

- Que la persona se abstenga de participar en la negociación, acto, contrato u operación, delegando en otro la gestión de que se trate.
- Mantener la participación de dicha persona en la negociación, acto, contrato u operación, asignando a otra persona para que supervise sus gestiones.

8. CONSULTAS

En caso de dudas respecto de la aplicación de este Procedimiento o de encontrarse o no en una situación de conflicto o potencial Conflicto de Interés, se podrá consultar al Oficial de Cumplimiento a través de los canales de consulta y reporte que disponga. El Oficial de Cumplimiento podrán elevar la consulta del caso al Comité de Ética y Cumplimiento.

9. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Cumplir los estándares de este Procedimiento es obligatorio para los Directores, gerentes y trabajadores, por lo que cualquier incumplimiento podrá generar medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuando correspondan.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Los documentos que complementan y/o sirven de referencia para este Procedimiento son:

- Modelo de Prevención de Delitos.
- Procedimiento General de Investigaciones.
- Procedimiento de Regalos e Invitaciones.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o nombre que tenga.

11. APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

La aprobación de este Procedimiento y las sucesivas actualizaciones se realizarán por el Directorio. Los cambios se reflejarán en el siguiente cuadro:

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión N°	Fecha	Observación
1	15/12/2025	Creación del documento a raíz de la implementación de un modelo de prevención de delitos.

12. ANEXOS

12.1 Anexo N°1 — Definiciones

Los términos que en este Procedimiento se usan con mayúscula tienen el siguiente significado:

Canal de Denuncias: Mecanismo que Invermar pone a disposición de sus Trabajadores o de terceros para la formulación de denuncias y consultas relacionadas con temas éticos, al que puede accederse en línea en la página web [indicar link cuando lo tengamos].

Trabajadores: Ejecutivos principales, representantes y Trabajadores que desarrollen un cargo o función.

Conflicto de Interés: Cualquier situación en la que los intereses personales de un director, gerente, ejecutivo principal y trabajador pueden interferir o contraponerse con los intereses, objetivos, responsabilidades o funciones de la Compañía, y que hagan presumir la falta de imparcialidad o independencia.

Directores: Son los miembros del Directorio de la Compañía.

Directorio: El órgano jerárquico superior de Invermar, designados por los accionistas para supervisar la gestión de la empresa y tomar decisiones estratégicas.

Interés personal: Cualquier beneficio—directo o indirecto—que pueda percibir un director, gerente, ejecutivo principal y trabajador en virtud de una decisión que tome en un acto o negociación de la Compañía.

Funcionario Público: Aquel que desempeñe una función pública, sea en la Administración Central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldos del Estado. Se incluyen en la definición las personas que ejercen una función pública relacionada con los poderes Legislativo (Congreso), Ejecutivo (Gobierno) o Judicial (Judicatura).

Modelo de Prevención de Delitos: Corresponde al sistema o modelo organizacional adoptado por Invermar para prevenir la comisión de delitos al interior de la Compañía.

Ley Aplicable: Todo estatuto jurídico dictado en la República de Chile, consistente en leyes, reglamentos, normativas y resoluciones de organismos reguladores que rigen a Invermar.

Parentesco o Pariente: Él o la cónyuge o compañero(a) permanente, los parientes en cualquier grado de la línea recta por afinidad o consanguinidad (padre, madre, abuelos, bisabuelos, hijos,

nietos, bisnietos, etc., propios o del cónyuge o compañero(a) permanente), o hasta el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por afinidad o consanguinidad (cónyuge o compañero(a) permanente, y hermanos, tíos y sobrinos, propios y del cónyuge o compañero(a) permanente).

Persona Expuesta Políticamente (PEP): Chilenos y extranjeros que desempeñen o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de estas. Se incluyen en la categoría PEP a jefes de Estado o de un Gobierno, políticos de alta jerarquía, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos de empresas estatales, así como a su cónyuge, conviviente civil y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (abuelos, nietos y hermanos), y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta, mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades constituidas en Chile. Por último, el listado no taxativo de las personas calificadas como PEP, es el siguiente: Presidente de la República, Senadores, diputados, alcaldes, concejales, administradores y directores de obras municipales. Ministros de la Corte Suprema, ministros de Cortes de Apelaciones y jueces/juezas de primera instancia. Ministros de Estado, subsecretarios, gobernadores, delegados presidenciales, consejeros regionales, secretarios y asesores regionales ministeriales, embajadores, cónsules, jefes superiores de servicio, tanto centralizados como descentralizados, y la o el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos, Comandantes en jefe de las Fuerzas Armadas, director General de Carabineros, director General de Investigaciones, y todo el alto mando respectivo, Fiscal nacional del Ministerio Público, fiscales regionales y fiscales adjuntos, Fiscal nacional económico, Contralor General de la República y contralores Regionales, Consejeros del Banco Central de Chile, Consejeros del Consejo de Defensa del Estado, Ministros del Tribunal Constitucional, Ministros del Tribunal de la Libre Competencia, Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública, Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública, Directores y ejecutivos principales de empresas públicas (según lo definido por la Ley N°18.045), Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos, Miembros de las directivas de los partidos políticos.

Proveedor: Cualquier persona, natural o jurídica que ha abastecido, abastece, pretende o podría, de manera razonablemente previsible, abastecer de bienes y servicios a la Compañía.

12.2 Anexo N°2 — Formulario de Conflictos de Interés para Directores

Declaración de Conflictos de Interés de Directores.

En mi calidad de Director(a) de [XXXX], declaro conocer y cumplir lo dispuesto en el artículo N° 44 de la Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas ('LSA'), el cual establece que:

"Una sociedad anónima cerrada sólo podrá celebrar actos o contratos que involucren montos relevantes en los que uno o más directores tengan interés por sí o como representantes de otra persona, cuando dichas operaciones sean conocidas y aprobadas previamente por el directorio y se ajusten a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado (...). Se entiende que existe interés de un director en toda negociación, acto, contrato u operación en la que deba intervenir en cualquiera de las siguientes situaciones: (i) él mismo, su cónyuge o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; (ii) las sociedades o empresas en las cuales sea director o dueño, directa o indirectamente, de un 10% o más de su capital; (iii) las sociedades o empresas en las cuales alguna de las personas antes mencionadas sea director o dueño, directa o indirectamente, del 10% o más de su capital; y (iv) el controlador de la sociedad o sus personas relacionadas, si el director no hubiera resultado electo sin los votos de aquél o aquéllos."

En consecuencia, declaro bajo mi responsabilidad lo siguiente:

1. Declaración de intereses actuales (marque casilla con una X)

Marca	Declaración
☐	No tengo conflictos de interés que deban ser informados.
☐	Sí tengo vínculos, relaciones o situaciones que podrían configurar un conflicto de interés en los términos del artículo 44 de la LSA.

(En caso afirmativo, describir detalladamente la relación, sociedad, empresa, contrato u operación que podría constituir conflicto de interés):

Descripción

2. Confirmación y firma

Declaro que la presente información es veraz, completa y actualizada, y entiendo que la omisión o falsedad en esta declaración puede generar responsabilidades legales y estatutarias.

Asimismo, me comprometo a informar de inmediato al Directorio cualquier situación futura que pueda constituir conflicto de interés, de conformidad con la normativa aplicable.

Campo	Valor
Nombre	
Firma	
Fecha	

12.3 Anexo N°3 — Formulario de Conflictos de Interés para Ejecutivos y cargos expuestos

Formulario de Declaración de Conflictos de Interés, Relación con Funcionarios Públicos y Personas Expuestas Políticamente.

Ejecutivos y otros cargos expuestos

El presente Formulario de Declaración de Conflictos de Interés, Relaciones con Funcionarios Públicos y Personas Políticamente Expuestas (PEP) tiene como objetivo que los Trabajadores de Invermar informen sobre aquellos vínculos o relaciones que puedan generar o llegar a generar posibles conflictos de interés.

Si bien los conflictos de interés no necesariamente constituyen un obstáculo o inconveniente, es fundamental que sean debidamente identificados y gestionados por Invermar, con el fin de asegurar la transparencia y el cumplimiento de las normativas aplicables.

1. Definiciones

Para efectos del presente Formulario, se establecen las siguientes definiciones:

Conflicto de Interés: Corresponde a una situación donde los intereses personales de un Trabajador de Invermar interfieren o se contraponen con los intereses u objetivos de la empresa, afectando la capacidad de tomar decisiones objetivas. Este conflicto de interés puede ser real, potencial o aparente.

Conflicto de Interés por Parentesco: Se produce cuando un Trabajador tenga una relación de Parentesco con otro Trabajador de Invermar o con una persona ajena a Invermar y que se encuentre relacionada con la Compañía, como ocurre con los Proveedores o Personas Expuestas Políticamente.

Conflicto de Interés por Propiedad: Se produce cuando un Trabajador o uno de sus Parientes es dueño o tiene participación (Directa o Indirecta) en una Empresa que tiene o podría negocios o relaciones comerciales con Invermar.

Conflicto de Interés por Gestión: Se produce cuando un Trabajador o uno de sus Parientes es administrador, director o parte de la Gestión de una Empresa que tiene o podría negocios o relaciones comerciales con Invermar.

Parentesco o Pariente: Él o la cónyuge o compañero(a), los Parientes en cualquier grado de la línea recta por afinidad o consanguinidad (padre, madre, hermanos, abuelos, hijos, nietos).

Persona Expuesta Políticamente (PEP): Aquella persona, chilena o extranjera, que desempeña o haya desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas. Se entiende que son personas especialmente vulnerables para que su posición sea utilizada para la comisión de delitos como el lavado de activos, soborno, u otros delitos relacionados. Una Lista de quienes son considerados como PEP se encuentra en el Anexo N°1.

Funcionario Público: Todas aquellas personas que desempeñan labores en el Estado o en sus instituciones en calidad de funcionarios. Se incluyen en la definición las personas que ejercen una función pública relacionada con los poderes Legislativo (Congreso), Ejecutivo (Gobierno) o Judicial (Judicatura). Funcionarios Públicos pueden ser alcaldes, trabajadores de servicios públicos, empresas del estado, etc.

2. Preguntas sobre Conflictos de Interés

1) ¿Usted tiene una relación de Parentesco con otro Trabajador de Invermar?

☐ Sí ☐ No

En caso de marcar Sí, indique y explique a continuación:

Campo	Detalle
Tipo de Parentesco	
Nombre del Trabajador	

2) ¿Usted tiene una relación de Parentesco con alguna persona que se desempeñe en una empresa o sociedad que tiene o podría tener negocios o relaciones comerciales con Invermar? (por ejemplo: proveedor, contratista)

☐ Sí ☐ No

En caso de marcar Sí, indique y explique a continuación:

Campo	Detalle
Nombre y Apellido	
Nombre sociedad	
Actividad o Giro	
Tipo de Relación	

Campo	Detalle
Comentario	

3) ¿Usted o alguno de sus Parientes tiene participación, como socio, directa o indirectamente, en la propiedad de una empresa que tiene o podría tener negocios o relaciones comerciales con Invermar?

☐ Sí ☐ No

En caso de marcar Sí, indique y explique a continuación:

Campo	Detalle
Nombre y Apellido	
Actividad o Giro	
Tipo de Relación	
Comentario	

4) ¿Tiene usted vinculación de parentesco o amistad con algún Funcionario Público o con una Persona Expuesta Políticamente (PEP)?

☐ Sí ☐ No

En caso de marcar Sí, indique y explique a continuación:

Campo	Detalle
Tipo de Parentesco	
Organismo público a que pertenece	
Función	
Nombre Funcionario Público	
Es o ha sido PEP	

5) ¿Presenta otro conflicto de interés que estima relevante declarar?

☐ Sí ☐ No

En caso de marcar Sí, explique a continuación:

Descripción

DECLARACIÓN JURADA

En [____], a [__de__de 202__]

En virtud de la información contenida en el presente “Formulario de Declaración de Conflictos de Interés, Relación con Funcionarios Públicos y PEP”, de Invermar, yo, [Nombre Trabajador], cédula de identidad N°[____], [Cargo dentro de la Empresa], dependiente del área de [____], declaro que:

- 1) He recibido y leído el Procedimiento de Conflicto de Intereses de Invermar.
- 2) Que entiendo lo que significa “Conflicto de Interés” en el contexto de esta Declaración y la normativa vigente.
- 3) Que he entendido y me comprometo a cumplir mis obligaciones de abstenerme de tomar cualquier decisión respecto a un acto, contrato o negocio en que tengo un conflicto de intereses actual o potencial, así como de informar de dicho conflicto quien corresponda.
- 4) Que estoy en conocimiento de que, tendré que actualizar regular y periódicamente esta Declaración, ya sea cada vez que ocurra un hecho relevante, o que sepa de alguna circunstancia que pueda modificarla.
- 5) Consiento en entregar a mi Empleador la información que aquí se consigna.
- 6) Conozco y entiendo las sanciones que se contemplan en el Procedimiento de Conflicto de Intereses y el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad en caso de incumplir tales obligaciones.
- 7) Toda la información contenida en el presente documento es verdadera y constituye un fiel reflejo de la realidad.

Campo	Valor
Firma	
Cédula de Identidad N°	