

 Distriluz Enea • Ensa • Hidrandina • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	1 de 10

1. OBJETIVO

Es de interés del directorio, gerencia general y colaboradores de las empresas del Grupo Distriluz, que sus actuaciones se realicen de acuerdo con el marco ético, con transparencia y en atención al ordenamiento legal vigente. En tal sentido, la presente política tiene por objetivo definir los lineamientos que rigen la actuación de los colaboradores del Grupo Distriluz, con la finalidad de prevenir y dar adecuado tratamiento a las situaciones de conflictos de intereses que pudieran afectar la idoneidad y transparencia de sus decisiones y actuaciones.

2. ALCANCE

La presente política es de aplicación obligatoria a todos los colaboradores del Grupo Distriluz; respecto las operaciones, actividades, transacciones u otros asignados a su cargo¹.

Para todos los efectos de lo regulado en la presente política, se consideran colaboradores de manera general a los directores, funcionarios y practicantes, salvo que haya mención expresa a un tratamiento diferenciado.

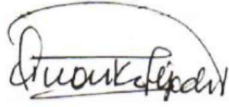
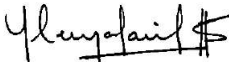
Toda mención que se realice en la presente Política al “Grupo Distriluz (Electronoroeste S.A., Electronorte S.A., Hidrandina S.A. y Electrocentro S.A.)” se entenderá referido a las empresas que lo integran; así como, toda mención a “la Empresa” se entenderá referida a cada una de ellas.

Es responsabilidad de cada colaborador aplicar un criterio amplio en la interpretación de esta Política, garantizando que sus acciones estén alineadas tanto con la letra como con el espíritu de la misma, y evitando cualquier escenario que pueda interferir con el cabal desempeño de sus funciones dentro de cualquiera de las empresas del Grupo Distriluz.

3. BASE NORMATIVA

- Código de Ética y Conducta.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las empresas del Grupo Distriluz.
- Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE de fecha 28/03/2016 y sus modificatorias.***
- D.S. N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción.
- D.S. N° 042-2018-PCM Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- D.S. N° 044-2018-PCM Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Ley 30424, “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal” y modificatorias.
- D.S. N° 002-2019-JUS Reglamento de la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas y modificatorias.
- D.S. 002-2025-JUS, Decreto Supremo que modifica e incorpora artículos al Reglamento de la Ley N°30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas***

¹ De existir alguna incompatibilidad en la aplicación de la presente política con la Ley N° 31564 y su reglamento, primará la Ley.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Ensa • Ensa • Holandesa • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	2 de 10

jurídicas en el proceso penal aprobado por Decreto Supremo N°002-2019-JUS, para adecuarlo a las disposiciones de la Ley N°31740.

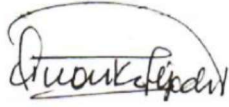
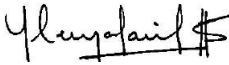
- k. Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público en casos de parentesco, modificada por el artículo único de la Ley N° 30294, publicada el 28 de diciembre de 2014.
- l. Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- m. D.S. N° 082-2023-PCM, "Reglamento de la Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público".
- n. ISO 37001:2016 – Sistema de Gestión Antisoborno.

4. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de los colaboradores dar cumplimiento a la presente política, independientemente de su nivel jerárquico; las gerencias y jefaturas tienen **la responsabilidad** de X disponer medidas frente a los conflictos de intereses y las Jefaturas de Gestión de Personas / Recursos Humanos deben garantizar que se tomen las medidas adecuadas cuando se produzca un conflicto de intereses.

5. PRINCIPIOS

- a. **Igualdad:** actuar sin ninguna clase de discriminación entre los colaboradores brindando un trato igualitario.
- b. **Interés prioritario:** los colaboradores deben actuar procurando siempre el interés de cualquiera de las empresas del Grupo Distriluz, por lo que deben evitar situaciones de conflicto con sus intereses personales o los intereses de cualquier tercero.
- c. **Imparcialidad:** en las labores a su cargo se debe actuar de manera independiente, libre de prejuicios, libre de presiones externas e intereses personales (propios o de terceros), que influyeran sus actividades.
- d. **Lealtad:** ser fiel a los principios y objetivos del Grupo Distriluz, sin comprometerlos por beneficios personales. X
- e. **Legalidad:** en el desempeño de sus funciones, los Colaboradores deberán actuar con estricto apego a las normas establecidas por el Grupo Distriluz y la normativa legal vigente.
- f. **Probidad:** Al actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos del Grupo Distriluz, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, para sí o para terceros. Profesando y practicando un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño del Grupo Distriluz y cumpliendo cabalmente con las normas vigentes.
- g. **Transparencia:** asegurar que los procesos, decisiones y recursos sean visibles, accesibles y comprensibles para todos los interesados. X Acciones destinadas a garantizar el acceso a información clara y oportuna para los grupos de interés X.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Enea • Ena • Hidrandina • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	3 de 10

6. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

El conflicto de intereses implica una disyuntiva entre el deber para con el Grupo Distriluz y los intereses (personales, familiares, privados o profesionales) del colaborador, que influyen negativamente en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades; y, que en consecuencia podrían afectar al Grupo Distriluz.

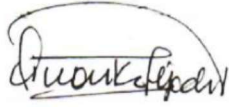
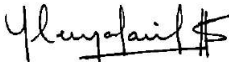
Los conflictos de intereses pueden presentarse a los colaboradores durante la ejecución de las actividades en las que participen en el ejercicio de sus funciones o en el ámbito de la Empresa donde desarrolla su labor.

Se espera que la actuación de los colaboradores sea en el mejor interés del Grupo Distriluz y por lo tanto, están prohibidos de utilizar o aprovechar su cargo o funciones para beneficio propio, de familiares o terceros.

Si el colaborador actúa bajo una situación de conflicto de intereses que no revela, las acciones y decisiones afectadas por el citado conflicto, serán cuestionadas o viciadas dentro del marco normativo que le corresponda; así mismo, si se determinase que hubo ejercicio indebido del cargo, tráfico de influencias u otros delitos, deberá formularse la denuncia correspondiente, conforme a nuestro ordenamiento legal.

7. POLÍTICAS

- Las decisiones de los colaboradores deben ser adoptadas en beneficio del Grupo Distriluz, dentro del marco de cumplimiento de políticas internas y acorde con los valores y principios que la rigen; así como, con sujeción al ordenamiento jurídico.
- Las empresas y los colaboradores que se encuentren bajo el alcance de los supuestos establecidos en la Ley N° 31564, "Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público" y su reglamento tienen la obligación de cumplir con lo establecido en estas normas; por lo tanto, las empresas se comprometen a desarrollar registro, aplicar procedimientos de debida diligencia y realizar las capacitaciones a fin se dé cumplimiento eficaz de la mencionada normativa.
- Todos los Colaboradores, desde su ámbito de acción y función, son responsables de prevenir y cautelar que las decisiones a su cargo se adopten de forma sustentada y no influenciada por intereses personales, familiares, privados o profesionales.
- Es obligación de los colaboradores abstenerse de participar en decisiones o en acciones en las que presenten un conflicto de intereses e informar a su jefe inmediato, con la finalidad de que se tomen las acciones preventivas oportunamente en salvaguarda de los intereses del Grupo Distriluz.
- Es responsabilidad de los gerentes y jefes dar cumplimiento a la presente política, asegurando que en los diferentes procesos, operaciones y actividades a su cargo se apliquen los controles y mecanismos que permitan prevenir, detectar y tratar adecuadamente situaciones de conflictos de intereses.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Ensa • Ensa • Holandesa • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	4 de 10

- f. El Gerente o Jefe inmediato deberá tomar en cuenta las situaciones de conflicto de intereses de los colaboradores en el área a su cargo, para la asignación de funciones y responsabilidades al colaborador.

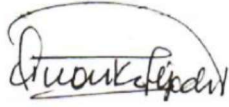
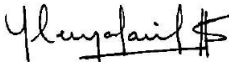
8. RESTRICCIONES Y OBLIGACIONES ESTABLECIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

a. En relación al personal

- (1) Está prohibido influir de forma directa o indirecta en la contratación de personal, cualquiera sea su modalidad o forma; cuando se trate de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o por matrimonio, unión de hecho o convivencia.
- (2) No está permitida la incorporación dentro de la Empresa en la que labora el colaborador, de sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. En el caso de los cargos de dirección, la prohibición se extiende a todas las empresas del Grupo Distriluz.
- (3) El colaborador deberá informar sus vínculos de parentesco, hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, con otros colaboradores de la Empresa en la que labora, a su incorporación y cada vez que se presente un vínculo de parentesco en la Empresa, utilizando el formato de Declaración Jurada de Parentesco de Consanguinidad y/o Afinidad. Asimismo, al momento de su incorporación a la Empresa deberá declarar si tiene algún familiar que trabaja para un contratista que viene prestando servicios a la Empresa, utilizando el formato de Declaración Jurada de Parentesco de Consanguinidad y/o Afinidad. Corresponde al jefe inmediato junto con las respectivas gerencias de línea, a las Jefaturas de Gestión de Personas / Recursos Humanos evaluar los potenciales conflictos de intereses y dar el tratamiento correspondiente.
- (4) En el caso de colaboradores dentro de la misma empresa con vínculo matrimonial, concubinato o de parentesco, la Empresa en el caso que determine la existencia de conflicto de intereses que afecten la idoneidad y corrección en el ejercicio de sus funciones, dispondrá la rotación o cambio de puesto de una de las partes.

b. Desarrollo de actividades externas

- (1) Los colaboradores podrán realizar actividades remuneradas para terceros cuando mantengan vínculo laboral con alguna de las empresas del Grupo Distriluz solamente cuando dichas actividades sean legales, éticas y no generen conflicto de intereses. La actividad externa no debe interferir con su lealtad e independencia para con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades con el Grupo Distriluz; ni tampoco, debe limitar su dedicación y esfuerzo en el cumplimiento adecuado de sus obligaciones. Las actividades se deben ejecutar fuera de la jornada de trabajo y sin utilizar bienes de las empresas del Grupo Distriluz.
- (2) El literal precedente aplica a la actividad que realizan los colaboradores como directores de otras empresas, sean estas públicas o privadas, por lo que de haber sido

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Ensa • Ensa • Holandesa • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	5 de 10

nombrados como miembros de un directorio deberán informar a la Oficialía de Cumplimiento respecto dicho nombramiento².

c. Conductas del personal que participa en actividades de inversión

- (1) Con el fin de proteger los derechos de los accionistas e inversionistas, el Grupo Distriluz se compromete a adoptar prácticas transparentes, objetivas e imparciales de monitoreo de los conflictos de intereses entre accionistas, Alta Dirección y colaboradores.
- (2) Está totalmente prohibido concretar negocios u operaciones con vistas a atender exclusivamente los intereses particulares de accionistas, colaboradores o terceros; beneficiarse de información privilegiada para vender o comprar activos financieros directamente o por medio de terceros y filtrar cualquier información cuya utilización pueda interferir en el valor de mercado y/o reputación de la Empresa.

d. De los proveedores y procedimientos de selección

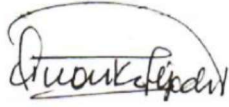
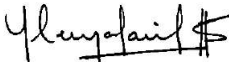
- (1) La elección de proveedores se realizará mediante procedimientos competitivos e imparciales, considerando criterios éticos, técnicos y económicos, debiendo evitarse cualquier conflicto de intereses, fraude o favoritismo en su selección. Es responsabilidad de los colaboradores actuar con ética y transparencia, reportando todas aquellas situaciones que interfieran en el normal y correcto desenvolvimiento de sus actividades, cautelando los intereses del Grupo Distriluz.
- (2) Los colaboradores del Grupo Distriluz se encuentran impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas en las contrataciones que realicen las empresas del Grupo Distriluz, a título personal o a través de personas jurídicas en las que tengan participación, conforme los impedimentos establecidos en el Art. 11° de la Ley de Contrataciones del Estado y otras disposiciones que se emitan sobre esta materia. Los impedimentos señalados se extienden a su cónyuge, conviviente o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- (3) Se deberá requerir a los contratistas del Grupo Distriluz presenten una Declaración Jurada de Intereses para Proveedores³, en la que informen si sus socios, accionistas, representantes, apoderados y tienen vínculos de parentesco con colaboradores del Grupo Distriluz, hasta el 4° de consanguinidad o 2° de afinidad; dicha información debe ser alcanzada al inicio del contrato y actualizada cuando se presenten cambios de personal o a solicitud de las empresas del Grupo Distriluz, correspondiendo a la Jefatura de Gestión de Personas / Recursos Humanos, junto con la Gerencia de Administración y Finanzas evaluar y dar el tratamiento a los casos reportados con potencial conflicto de intereses.

e. Prohibiciones éticas de los colaboradores vinculadas a conflictos de intereses

- (1) Recibir u obtener para sí o su círculo de intereses, un empleo o algún tipo de relación comercial o contractual con el Grupo Distriluz, sus proveedores, contratistas o clientes;

² 6.18. Conflictos de Interés, Lineamiento Corporativo: “Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE”

³ Anexo 2 del Código de Ética y Conducta; Código: Co01-01; Versión: 04/31-05-19.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Ensa • Ensa • Holandesa • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	6 de 10

como resultado de facilitar, influir o gestionar, de forma indebida en aspectos ligados o derivados de su cargo en el Grupo Distriluz, durante el tiempo en que labora en la Empresa y hasta un año después.

- (2) Solicitar a un proveedor o cliente contribuciones para una organización cultural, caritativa, deportiva o de cualquier otra índole. No debe generarse una potencial expectativa de retribución, de parte del Grupo Distriluz hacia el proveedor o cliente.
- (3) Aprovechar su cargo, posición, influencia o acceso a la información o activos en la Empresa, a fin de utilizarlos en beneficio personal o de terceros.
- (4) Ser competidor de forma directa o indirecta en alguna de las actividades que desarrollan las empresas del Grupo Distriluz.
- (5) Tener interés personal directo o indirecto en cualquier sociedad o empresa que tenga relaciones comerciales o de otra naturaleza con las empresas, que se encuentren dentro de los impedimentos establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado.
- (6) Brindar servicios o realizar actividad docente bajo cualquier tipo de contratación para un proveedor con el que se tiene contrato vigente⁴, dicha prohibición alcanza hasta el año siguiente de culminado el contrato del proveedor con la empresa para la que labora el colaborador; para el caso de los Gerentes Corporativos esta prohibición alcanza a los proveedores de cualquiera de las empresas del Grupo Distriluz.

9. ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES EN EL EJERCICIO DEL CARGO

a. Situación de conflicto de intereses

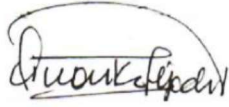
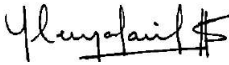
Se podrá configurar conflicto de intereses cuando a los colaboradores les corresponda proponer, recomendar o participar en los actos y procedimientos para la adquisición bienes, compra-venta de activos, prestación de servicios, aprobación o transacción con clientes, proveedores o terceros, en los que participe o pueda verse favorecido su círculo de intereses.

Conforman el círculo de intereses del colaborador: los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, los socios y sociedades de los que forman parte el colaborador o sus familiares; así como, los terceros con los que se tienen relaciones profesionales, laborales o de negocios en los últimos cinco años.

b. Acciones ante un conflicto de intereses

- (1) El colaborador se inhibirá de participar en toda actividad afectada por el conflicto de intereses.
- (2) El colaborador deberá comunicar dentro del plazo de un (01) día hábil, la situación de conflicto de intereses presentada, a su jefe inmediato a través del Formato de Declaración Jurada Conflicto de Intereses (Anexo 01), a fin de que se dispongan las medidas respectivas.

⁴ Se hace referencia a los trabajadores del área usuaria o área que administra el contrato.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Enea • Ena • Holandina • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	7 de 10

En caso de ser jefe de área o gerente de línea quien se le presente el conflicto, corresponderá determinar su tratamiento al Gerente Regional; y para los Gerentes Corporativos o Gerentes Regionales, le corresponde al Gerente General.

- (3) El jefe Inmediato determinará las medidas de tratamiento al conflicto de intereses a fin de cautelar que la actividad, toma de decisiones o la función a cargo no se vean afectados o cuestionados por el conflicto; las medidas que se adoptarán se registrarán en el Formato presentado por el colaborador.
- (4) El jefe Inmediato y el Gerente de Línea gestionarán y asegurarán la implementación de las medidas adoptadas, y posteriormente remitirán el formato al colaborador y a la Jefatura de Gestión de Personas / Recursos Humanos, consignando el detalle de las medidas adoptadas. El formato deberá ser remitido dentro de los dos (02) días hábiles a la toma de conocimiento de la situación de conflicto.
- (5) La Jefatura de Gestión de Personas / Recursos Humanos deberá evaluar el formato entregado y de ser necesario propondrá una nueva medida o reforzar la señalada por el jefe directo y/o gerente de línea, de lo que se deberá dejar constancia en el reverso del formato. Asimismo, deberá conservar en el file del colaborador los formatos u otro documento adicional que reporte el conflicto de interés que se hayan presentado, a fin de que dichas situaciones sean tomadas en consideración para prevenir se generen nuevas situaciones de conflicto con el colaborador en el futuro.

c. Medidas a adoptar en el tratamiento de conflictos de intereses

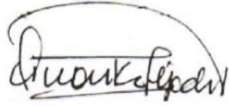
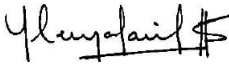
Las medidas que adopten los gerentes y jefes inmediatos deben asegurar que las actividades internas de la Empresa se realicen sin el riesgo de alguna actuación influenciada por el conflicto de intereses; en tal sentido, las medidas dependerán de la evaluación de cada caso en particular, no obstante, las medidas deberán considerar cuando menos lo siguiente:

En caso el conflicto afecta una operación, decisión o procedimiento particular:

- (1) No incluir o retirar la participación del colaborador en la comisión, encargo o asignación, vinculada a la actividad, contratación, compra, venta, proyecto u opinión afectada por el conflicto de intereses.

En caso el conflicto pueda afectar continua o repetidamente procedimientos o actividades de la Empresa, se debe considerar:

- (1) Cambiar la asignación de funciones, tareas y/o responsabilidades dadas al colaborador.
- (2) Disponer la rotación del colaborador, respecto de su puesto o área, a fin de que no tenga participación en las actividades que puedan ser afectadas por el conflicto de intereses.
- (3) Solicitar al colaborador deje cualquier actividad externa que esté generando el conflicto de intereses.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Enea • Ena • Holandina • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	8 de 10

10. INFRACCIONES PASIBLES DE SANCIÓN

Constituyen infracciones graves sujetas a sanción los siguientes casos:

- La transgresión de la presente política.
- No comunicar la situación de conflicto de intereses por parte del colaborador.
- No abstenerse de participar en las actividades bajo influencia del conflicto de intereses; y,
- No reportar la situación de conflicto de intereses por parte del jefe y superiores, luego que el colaborador o tercero comunica la situación.
- No adoptar las medidas de tratamiento necesarias respecto a la situación de conflicto de intereses.

11. ALERTAS

En caso un colaborador conozca que otro colaborador podría estar inmerso en un conflicto de intereses, debe comunicar dicha situación a través de la Línea Ética. La identidad del denunciante se mantendrá en reserva **y será protegida** conforme lo establecido en el Protocolo de respuesta de la Línea Ética. La gestión de la atención de alertas estará a cargo de la Oficialía de Cumplimiento.

12. OPORTUNIDAD DE PRESENTACION DE LA DECLARACION JURADA DE PARENTESCO Y CONFLICTO DE INTERESES

Los colaboradores deben suscribir y presentar el Formato Declaración Jurada de Parentesco y de Conflicto de Intereses (Anexo 01) en las siguientes oportunidades:

- Cuando el colaborador se encuentre ante una situación de conflicto de intereses.
- A requerimiento de la Empresa.

13. CONFLICTO DE INTERESES DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO.

Las situaciones de conflicto de intereses que se pudieran presentar en los miembros del Directorio, se registrarán conforme a lo previsto en el "Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE" y normativa que le aplique.

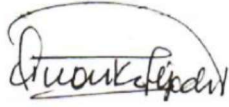
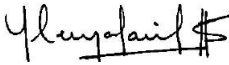
14. CAPACITACIÓN Y CONSULTA

Las áreas de Gestión de Personas / Recursos Humanos son responsables de la realización de capacitaciones anuales sobre temas relacionados a conflicto de intereses a todos los colaboradores en las empresas del Grupo Distriluz, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento.

Los colaboradores, podrán canalizar sus consultas relacionadas con temas vinculados a Conflictos de Intereses con el Oficial de Cumplimiento o con las Jefaturas de Gestión de Personas / Recursos Humanos).

15. REVISIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

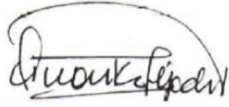
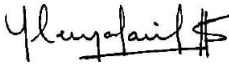
La presente política será revisada al menos cada dos años para asegurar su vigencia y eficacia, incorporando aprendizajes y cambios regulatorios.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	9 de 10

16. ANEXOS

Anexo N°01: Formato Declaración Jurada de Parentesco y de Conflicto de Intereses.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--

 Distriluz Ensa • Ensa • Holandesa • Electrocentro	POLÍTICA		Código:	PC02-3
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ		Versión:	02/28-05-2025
			Página:	10 de 10

ANEXO N° 01
FORMATO DE DECLARACION JURADA DE CONFLICTO DE INTERESES

COLABORADOR:

Nombres y Apellidos: _____

Cargo / Puesto: _____

Unidad / Gerencia: _____

SITUACION DE CONFLICTO DE INTERESES:

Especificar: situación, actividad, decisión, procedimiento o función que pueden verse afectados, nombre completo de las personas y/o de las empresas con las que se genera el conflicto de intereses, tipo de vínculo⁵, relación con DISTRILUZ / EMPRESA del Grupo DISTRILUZ, etc.

Fecha: _____ Firma del Colaborador: _____

JEFE INMEDIATO (SUPERIOR JERÁRQUICO)

Nombres y Apellidos: _____

Cargo / Puesto: _____

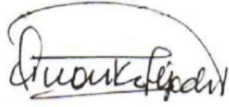
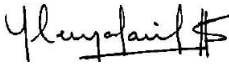
Unidad / Gerencia: _____

Medida a ser adoptada a fin de tratar el conflicto de intereses del Colaborador:

Fecha: _____

Firma y sello del Jefe Inmediato (Superior Jerárquico): _____

⁵ Conforman el círculo de intereses del Colaborador: los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, los socios y sociedades de los que forman parte él o sus familiares; así como, terceros con los que se tienen relaciones profesionales, laborales o de negocios.

Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 14 de mayo de 2025 	Revisado por: Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 15 de mayo de 2025 	Aprobado por: Simeón Peña Pajuelo Gerente General 28 de mayo de 2025  Sesión de Directorio: N° 10-2025 de 21/05/2025
--	---	--