EQUANTI
Equipos Analíticos y Tecnología de Información S.A.C.

POLITICA
CONFLICTO DE INTERESES

1. Objetivo

El objetivo de la Política de Conflicto de Intereses es definir lineamientos de manera que el criterio comercial y la toma de decisiones no se vean influidos o interferidos por intereses personales y proteger la integridad y promover la confiabilidad y confianza en EQUANTI S.A.C.,

En la presente política se recogen los principios y se establece el marco de referencia para prevenir y gestionar las situaciones de conflicto de intereses y así evitar o limitar sus impactos negativos en los intereses de la Compañía Equanti S.A.C busca garantizar que cualquier conflicto de interés real, potencial y/o percibido, ya sea directo o indirecto, se evite o se maneje adecuadamente garantizando que no haya beneficio personal, una divulgación rápida y completa, y la recusación y reporte.

2. Alcance

Esta política se aplica a: EQUANTI S.A.C., y a todos los trabajadores, incluyendo directores, gerentes y demás personal cualquiera sea su forma de contratación, y a todos los miembros del Directorio y/o Accionistas.

3. Definiciones

Empleado: Es toda persona física que desarrolla su actividad laboral dentro de la Compañía, cualquiera sea su forma de contratación, sin importar su cargo o función.

Directivo: Es toda persona física que forma parte del órgano de administración o del órgano de fiscalización de la Compañía.

Tercero: Es toda persona física que es empleada o Directivo de un socio, de un contratista, de un proveedor, de un cliente, de un asesor o de un consultor de VISTA, o es un funcionario público, con el significado más amplio de la definición.

Conflicto de Intereses Real: El Empleado o Directivo se enfrenta a un conflicto de intereses, sus intereses personales se contraponen o interfieren de cualquier modo con el interés de la Compañía.

Conflicto de Intereses Potencial: El Empleado o Directivo se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses

Conflicto de Intereses Aparente: El Empleado o Directivo se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho en realidad no sea así.

Personas Estrechamente Vinculadas: (i) Son los familiares cercanos de los Empleados y/o Directivos, o (ii) las personas con las que los Empleados y Directivos tienen una relación personal (de amistad, romántica), o (iii) las personas con las que los Empleados y/o Directivos tienen una relación comercial y/o profesional estrecha. Se entiende por "familiares cercanos" al cónyuge del cual no estuviera legalmente separado, conviviente, hijo/a, padre, madre, hermano/a, cuñado/a, nuera, yerno, suegro/a, hijastro/a, padrastro, madrastra, tío/a, primo/a, sobrino/a, nieto/a, abuelo/a tanto de los Empleados y Directivos como del cónyuge de éstos del cual no estuviera legalmente separado, o de su conviviente.

Relación estrecha: Es la relación en los términos de la definición de "Personas Estrechamente Vinculadas" que un Empleado y/o Directivo puede tener con (i) otro Empleado y/o Directivo; o (ii) con un Tercero.

Prevenir un conflicto de intereses: Capacidad de los Empleados y/o Directivos en cumplimiento de nuestras pautas de ética y conducta, para tomar las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que un conflicto de interés potencial no se materialice, o de que ni siquiera exista la posibilidad de que se produzca.

Comunicación de un conflicto de intereses: Acto mediante el cual el Empleado y/o Directivo informa de la existencia, naturaleza y todos los hechos relevantes de un conflicto de intereses real, potencial o aparente.

Superior Inmediato: jefe directo o gerente de área o sector al cual pertenece el Empleado.

Gestionar un conflicto de intereses: proceso de identificar un conflicto de intereses real, potencial o aparente, e implementar medidas para reducir al mínimo los riesgos asociados al mencionado conflicto.

4. Declaraciones de política

EQUANTI S.A.C. espera que todos los colaboradores de la empresa se adhieran a los más altos estándares de rendición de cuentas, lo que requiere una conducta honesta y ética. Esto requiere que cualquier conflicto de interés potencial entre los intereses personales de un trabajador y los mejores intereses de EQUANTI S.A.C. de sus beneficiarios no den lugar a un beneficio personal indebido, se revele, y se revise y apruebe de forma independiente antes de que estos surjan. Ejemplos de cuando surgen conflictos de interés incluyen, entre otros.

- EQUANTI S.A.C. participa en cualquier transacción o proporciona algo de valor a una parte relacionada a algún del Miembro de la empresa.
- EQUANTI S.A.C. toma decisiones de empleo que involucran a familiares, entre otros, lo que deribe en un conflicto ético y moral en beneficio de la Empresa
- Una entidad en la que un trabajador tiene un interés financiero o de control, compite con EQUANTI S.A.C. por financiamiento de donantes u oportunidades financieras, programáticas o de otro tipo
- Cualquier conflicto de intereses que implique un beneficio personal indebido para un trabajador o una parte relacionada se considerará corrupción según la Política Anticorrupción de EQUANTI S.A.C.
- Los Miembros del EQUANTI S.A.C. que se involucren a sabiendas en conflictos de intereses no aprobados pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, incluso si no se produce un beneficio personal indebido.

Para que un conflicto de intereses se considere debidamente aprobado y libre de corrupción, debe:

- No implicar un beneficio personal indebido

- El empleado de EQUANTI S.A.C. potencialmente en conflicto debe hacer todo lo siguiente:

Divulgación: En la primera oportunidad y antes de que surja el conflicto, divulgar por escrito los detalles completos del posible conflicto de intereses tanto a los Miembros del Equipo responsables de revisar y tomar decisiones relacionadas con la transacción

Recusación – Recusarse y no participar en ninguna decisión, aprobación o administración en curso relacionada con la transacción o conflicto de intereses. La recusación debe comenzar en el momento en que el Miembro del Equipo sea consciente de que podría surgir un posible conflicto de intereses y debe durar mientras dure el potencial conflicto de intereses.

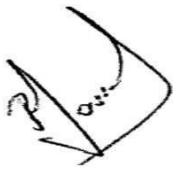
5. Procesos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento:

EQUANTI S.A.C garantiza el cumplimiento de esta política a través de procesos y procedimientos adecuados, que incluyen a todos los empleados informados y capacitados sobre la conducta que requiere esta política y sus responsabilidades en virtud de esta Política, incluidos los conflictos de intereses y cómo informarlos, y todos los trabajadores certifican que han entendido esta política y están de acuerdo en cumplirla.

Brindar orientación y/o capacitación adicional para puestos en los que exista una mayor oportunidad de que surjan conflictos de intereses, como las funciones de adquisiciones

EQUANTI S.A.C Asegurarse de que las decisiones, particularmente las decisiones de la Junta de Accionistas, para aprobar cualquier transacción que involucre un posible conflicto de intereses estén completamente documentadas con las minutas correspondientes que reflejen con precisión a las personas presentes, el debate y la decisión (incluyendo la votación) relacionada con la transacción.

Asegurarse de que todos los colaboradores puedan reportar de forma anónima (si así lo desean) los conflictos de intereses no aprobados y que todos esos reportes se entreguen rápidamente a la Línea Directa para la Protección de la Integridad global de EQUANTI S.A.C.



Rodolfo Samanez
Gerente General

Versión Aprobada el 29/09/2025
La política será revisada Anualmente por el empleador

"COPIA NO CONTROLADA"