

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

VITAL INMOBILIARIA Y CONSTRUCCIÓN SpA

Contenido

1.	Objetivo.....	2
2.	Alcance	2
3.	Definición	3
4.	Procedimiento.....	3
5.	Política.	5
5.1.	Trabajos Remunerados y No Remunerados.	5
5.2.	Contratación de Parientes Cercanos y Cónyuge.....	5
5.3.	Contratación de Terceros.	6
5.4.	Relaciones de Afinidad.	6
6.	Aplicaciones a Terceros.	6
7.	Registro de Conflictos de Interés.	7
8.	Sanciones.....	7
9.	Vigencia.....	7
10.	Control de Cambios.	8
	Anexo I - Formato “Declaración sobre conflicto de interés y vínculos con funcionarios públicos”	9

1. Objetivo.

La presente Política de Conflicto de Intereses (en adelante, la “**Política**”) tiene como objetivo identificar, gestionar y prevenir situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales de los miembros de la organización y los intereses de Vital Inmobiliaria y Construcción SpA (en adelante, “**Vital**” o la “**Empresa**”). Lo anterior, podrá ocurrir cuando la Empresa se relacione con potenciales proveedores, prestadores de servicios, empresas u organismos públicos y cualquier otra organización o individuo, en los cuales exista un miembro que posea alguna relación de afinidad con un colaborador de Vital.

Dicha Política aplica tanto a Vital Inmobiliaria y Construcción SpA, así como a todas las otras sociedades que forman parte del Grupo Vital, y sobre las cuales Vital es controlador directo y/o accionista mayoritario.

Además de lo dispuesto en la presente Política, siempre se deberá cumplir con las políticas, procedimientos, controles y demás normativas que forman parte del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante “**MPD**”) de Vital.

En caso de que otros códigos, políticas, procedimiento o documentos de la Empresa establezcan condiciones o términos más exigentes que la presente Política, se estará a los términos y condiciones más exigentes.

La presente Política no puede prever todas las hipótesis, situaciones o cuestiones que en torno a la materia puedan suscitarse. Es responsabilidad de todos a quienes se aplica la presente Política solicitar la información y orientación para abordar situaciones nuevas, inusuales o que no estén expresamente tratadas acá.

En caso de duda, se debe consultar al Encargado de Prevención de Delitos (en adelante “**EPD**”) antes de actuar.

2. Alcance

La presente Política será aplicable a:

- a) Todos los colaboradores, directivos, administradores y, en general, a todas las personas que desempeñen un cargo, función o posición, cualquiera sea su nivel jerárquico, en la Empresa (todos ellos denominados conjuntamente como los “**Colaboradores**”). Se incluyen quienes colaboran a tiempo parcial o que están sujetos a contratos de trabajo a plazo fijo o por obra.
- b) También será aplicable a la persona natural o jurídica y los trabajadores, directivos, administradores y cualquier persona que ocupe una función o

posición jerárquica en la misma, que preste servicios para, o en interés de Vital, lo cual incluye, entre otros, a colaboradores de terceros, agentes, patrocinadores legales (abogados), contratistas, proveedores, clientes o *joint ventures*, sea que actúen con o sin representación de Vital, todos ellos denominados como los “**Terceros Gestores**”.

3. Definición

Se entenderá que existe conflicto de interés cuando un Colaborador, ya sea por su cargo, función, posición o sus responsabilidades dentro de Vital:

- a) Presenten una oportunidad para él o para cualquier pariente cercano, cónyuge, conviviente civil, o personas con alguna relación de afinidad (ej: sentimental, dependencia económica, política, amistad o religiosa) de obtener un beneficio o ganancia personal (económico o de otra índole, la cual se configura simplemente con la solicitud o aceptación),
- b) Cuando anteponga a sus deberes y responsabilidades, asumidos frente a la Empresa, los intereses personales o los de sus parientes cercanos, cónyuge, conviviente civil o persona con alguna relación de afinidad (ejemplo: sentimental, política, amistad o religiosa); o
- c) Tenga relaciones con organizaciones y/o individuos privados y/o públicos que mantienen relaciones de negocio (o que pretenden iniciar relaciones de negocio) con la Empresa. Estas relaciones pueden ser de negocio, afinidad (sentimental, dependencia económica, política, amistad cuando se hace subjetiva la toma de decisiones, religiosa, entre otras), cónyuge o conviviente civil, parentesco cercano, propiedad directa o indirecta, y/o laborales.

4. Procedimiento.

De acuerdo a lo enunciado, la Gerencia de Recursos Humanos requerirá a cada nuevo Colaborador que corresponda al tipo “Profesionales”, tanto de Obra como de Oficina central, que sea contratado mediante contrato indefinido o que eventualmente sea un reemplazo de un colaborador con contrato indefinido, que declare cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente, a través del formulario “Declaración sobre conflictos de interés y vínculos con funcionarios públicos”, el cual formará parte de la carpeta personal de cada Colaborador (copia del formulario se encuentra disponible en el Anexo I de la presente Política).

En caso de que alguien declare una situación de conflicto de interés, esto será informado inmediatamente a la Gerencia de Contraloría para que el caso sea incorporado en el registro correspondiente.

La Gerencia de Recursos Humanos deberá revisar y actualizar las declaraciones de conflictos de interés en forma anual.

Cada Colaborador sujeto a la obligación de declarar deberá actualizar su declaración de conflicto de interés de manera anual o tan pronto cambie cualquier de las circunstancias declaradas en la declaración vigente.

Lo dispuesto en esta Sección será aplicable para los terceros gestores de interés de Vital, en cuyo caso será la gerencia responsable de la relación con el tercero la responsable de pedir, revisar y actualizar las declaraciones de conflicto de interés.

La existencia de un conflicto de interés no necesariamente significa que una determinada operación, acto o conducta se encuentra prohibida, sino que estará sujeta a análisis y, eventualmente, se podrían tomar medidas de mitigación para evitar riesgos que afecten los intereses de la Empresa.

En caso de que se haya detectado un conflicto de interés, exista o no una Declaración de Conflicto de Interés, el mismo deberá ser analizado por el EPD. En dicho caso, el EPD podrá solicitar antecedentes adicionales para aclarar la situación de conflicto de interés para efectos de:

- a) Determinar que no existe conflicto de interés.
- b) Determinar que existe un conflicto de interés. En dicho caso, el EPD podrá:
 - i. Prohibir la operación en donde existe el conflicto de interés.
 - ii. Aprobar la operación en donde existe el conflicto de interés.
 - iii. Aprobar la operación en donde existe el conflicto de interés, pero estableciendo el cumplimiento de mitigantes o medidas que eviten los riesgos derivados de un conflicto de interés.

En el caso que se hayan detectado situaciones que pudieran constituir una infracción a disposiciones legales, especialmente la Ley N° 20.393 o sus modificaciones posteriores, así como a las políticas o procedimientos del MPD, se deberán entregar los antecedentes al Gerente General para su revisión y pronunciamiento, previamente a la decisión que tome el EPD.

En caso de que se prohíba la operación o ella sea aprobada con mitigantes o medidas preventivas, el Directorio podrá revisar la decisión tomada por el Gerente General y modificarla.

5. Política.

5.1. Trabajos Remunerados y No Remunerados.

Los Colaboradores de la Empresa podrán tener una actividad remunerada o no remunerada fuera de la Empresa, siempre y cuando el hecho de ejercer dicha actividad no signifique disminuir su capacidad para ejecutar en forma eficiente su cargo, función o posición ni afecte su capacidad de dedicación exclusiva al desempeño de cargo, función o posición durante la jornada de trabajo o alguna infracción o riesgo de infracción a la presente Política u otras normas de la Empresa, especialmente aquellas que configuran su modelo de prevención de delitos.

De todas maneras, no se podrá trabajar en nada asociado al rubro de la construcción ni inmobiliario, así tampoco, se podrán prestar asesorías a empresas competidoras. Para más detalles en la materia, Vital cuenta con una Política de Libre Competencia.

5.2. Contratación de Parientes Cercanos y Cónyuge.

Las situaciones en que se puede generar el conflicto de interés es cuando la Empresa quiere contratar o iniciar una relación con una persona que tiene alguna de las siguientes relaciones con un Colaborador de la Empresa:

- a) Padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos.
- b) Cónyuge o conviviente civil de hijos, hermanos y nietos.
- c) Padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos del cónyuge o conviviente civil.
- d) Cónyuge, conviviente civil o equivalente conyugal.

Cada una de dichas situaciones se debe entender como “relaciones familiares”.

En tal sentido, la Empresa deberá considerar las siguientes situaciones:

- i. En caso de Colaboradores respecto a los cuales existan relaciones familiares, se evitará que uno sea evaluador del otro o tenga el carácter de supervisor, dependiente o jefatura del otro o que las condiciones laborales de un Colaborador dependan de otro Colaborador con quien se tienen relaciones familiares.

- ii. En caso de que la Empresa quiera iniciar relaciones con un Tercero Gestor, dentro del cual participe una persona que tenga alguna relación familiar con un Colaborador de Vital, dicho Colaborador no podrá participar en ese proceso de contratación, evaluación o pago, así como tampoco podrá participar de cualquier otro proceso relativo que se genere en el transcurso de la relación entre la Empresa y el Tercero Gestor (ej: evaluación, remuneraciones y desvinculación).

5.3. Contratación de Terceros.

Los Colaboradores de la Empresa deberán informar al EPD de conflictos de intereses antes de iniciar relaciones comerciales o de cualquier tipo con Terceros respecto a los cuales el Colaborador:

- i. Haya ocupado un cargo, posición o función en el Tercero.
- ii. Esté participando en un proceso de postulación o tenga una oferta para ocupar un cargo, posición o función en el Tercero.
- iii. Es dueño, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un cualquier % del capital del Tercero o de los derechos sociales, o directores, gerentes, administradores, representante, ejecutivos principales.
- iv. Tiene una relación familiar con alguna de las personas indicadas en el literal iii. precedente.

5.4. Relaciones de Afinidad.

Las relaciones de afinidad contemplan relaciones sentimentales, política, amistad y religiosas, dependencia económica entre otras.

Se genera el conflicto de interés cuando la relación de afinidad entre el Colaborador y el tercero afecta la forma en que el Colaborador debe tomar sus decisiones o compromete los intereses de la Empresa.

En aquellos casos en que se presente un conflicto de interés de dicha naturaleza, la declaración y antecedentes serán revisados por el EPD, quien evaluará la mejor forma de proceder, y de ser necesario, escalará la toma de decisión del asunto a la Gerencia General y/o Directorio.

6. Aplicaciones a Terceros.

Las obligaciones establecidas para los Colaboradores de la Empresa son aplicables para los Terceros Gestores, quienes ocupan una posición, función o cargo en ella y

todos aquellos que quieran iniciar relaciones con la Empresa, especialmente la de presentar la Declaración de Conflicto de Intereses y mantenerla actualizada.

7. Registro de Conflictos de Interés.

Las Declaraciones de Conflicto de Intereses, sus actualizaciones y antecedentes deberán ser custodiados y asegurar que su información sea confidencial, fidedigna y vigente.

Para ello, la Gerencia de Recursos Humanos conservará el formulario de declaración dentro de la Carpeta Personal de cada Colaborador.

Respecto a Terceros Gestores, los antecedentes deberán estar adjuntos en su respectivo registro, a cargo del área encargada de dicha relación.

Adicionalmente, se deberá velar por que la información relativa a dichas de Declaraciones de Conflicto de Intereses se encuentre disponible a todos aquellos Colaboradores o Terceros Gestores que tengan que analizar o decidir respecto a una situación en que exista o pueda existir un conflicto de interés.

En el caso que existan situaciones que pudieran constituir una infracción a disposiciones legales, especialmente la Ley N° 20.393 o sus modificaciones posteriores, así como a las políticas o procedimientos del modelo de prevención de delitos, se deberán entregar los antecedentes al EPD para su revisión y pronunciamiento.

8. Sanciones.

El incumplimiento de esta Política será sancionado de acuerdo con las disposiciones establecidas en la normativa interna, el reglamento interno, y la legislación vigente aplicable.

Dicho incumplimiento se considerará una infracción grave a las políticas y procedimientos que integran el Modelo de Prevención de Delitos.

Por último, la sanción en casos graves será, entre otras medidas, la terminación de la relación laboral o contractual, así como toda otra contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Vital.

9. Vigencia.

La presente Política tendrá vigencia inmediata desde la fecha de su aprobación por el Directorio.

10. Control de Cambios.

Revisión	Fecha	Tipo de cambio	Detalle de la Modificación
Versión 1	05/06/2025	Aprobación Directorio	Primera versión de la Política aprobada por Directorio

Anexo I - Formato “Declaración sobre conflicto de interés y vínculos con funcionarios públicos”

Declaración sobre conflicto de interés y vínculos con funcionarios públicos

Nombre completo del Colaborador o representante del Tercero Relacionado (según sea aplicable)	
Cédula de Identidad	
Razón social del Tercero Relacionado (Si aplica)	
Rol Único Tributario (Si aplica)	
Profesión	
Cargo y lugar de trabajo	

Conflictos de interés	_____ No tengo conflicto de interés que declarar.
	_____ Sí tengo el o los siguientes vínculos que declarar:

Vínculo con funcionarios públicos, tener o haber tenido la calidad de funcionario público:	_____ No.
	_____ Sí. (Especificar vínculo)

Fecha:	
[NOMBRE Y FIRMA DEL COLABORADOR/REPRESENTANTE DEL TERCERO RELACIONADO] [PP. RAZÓN SOCIAL DEL TERCERO RELACIONADO (Si aplica)]	



Notas:

Relaciones o vínculos que pueden generar conflictos de interés o que puedan afectar la objetividad o independencia (listado referencial)	Relaciones de negocio (accionista, socio, administrador, representante, etc.). Relación de afinidad (sentimental, dependencia económica, política, amistad cuando se hace subjetiva la toma de decisiones, religiosa, entre otras). Ser cónyuge o conviviente civil o equivalente conyugal. Tener parentesco cercano por afinidad o consanguinidad (ej: padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, suegros, cuñado, yerno, nuera, etc.). Vínculos propiedad directa o indirecta, y/o laborales con organizaciones y/o individuos privados y/o públicos que mantienen relaciones de negocio (o que pretenden iniciar relaciones de negocio) con la compañía.
Concepto de Funcionario Público	En términos generales, es cualquier persona natural que desempeñe un cargo o función pública en cualquier de sus niveles jerárquicos, sea en la Administración Pública de un Estado (de Chile o extranjero) en cualquiera de sus poderes: Administrativa, Legislativa y/o Judicial; o en instituciones o empresas semifiscales, empresas del Estado o empresas creadas por ley, municipales, regionales, provinciales, federales, estatales, autonómicos, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Presidente de la República ni reciban sueldos del Estado. También se incluyen funcionarios de organizaciones internacionales, tales como el Banco Mundial o la Organización de las Naciones Unidas. Se consideran como funcionarios públicos a las Personas Expuestas Políticamente, entre otras, las indicadas en https://www.uaf.cl/legislacion/politica.aspx De manera referencial, se puede ver el organigrama de la Administración del Estado (actualizado a enero de 2024) en: https://www.contraloria.cl/documents/451102/19514582/Organigrama+de+la+administraci%C3%B3n+del+estado+.pdf/5ab5b78d-4ad0-0758-b517-d56cfde645eb
La información que usted proporcione puede estar sujeta a verificación por parte de la compañía. El ocultamiento de información, la entrega parcial o no oportuna es considerada una falta al Protocolo para la Relación con Funcionarios Públicos y al Modelo de Prevención de Delitos de la compañía.	
Este documento deberá ser actualizado cada vez que ocurra un hecho que modifique la información declarada y a lo menos anualmente o en cada caso en que lo requiera la compañía.	
El firmante, [por sí y en representación de la entidad respectiva, en caso de que sea aplicable] declara que la información proporcionada en el presente documento es verdadera, completa y actualizada en todas sus partes.	