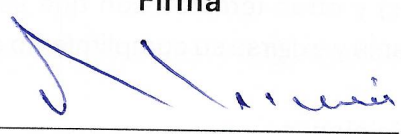
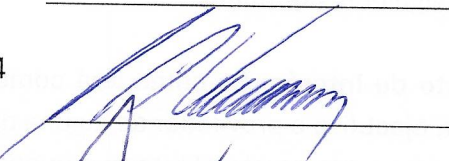
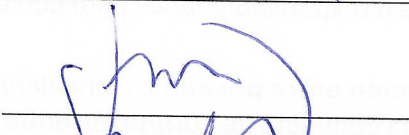


POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1. Información del Documento.

I.	Cargo	Nombre	Fecha	Firma
	Director	Ricardo Vicuña Cerda	08/2024	
	Director	Irma Vicuña Marin	08/2024	
	Director	J. Armando Vicuña Marin	08/2024	
	Director	Ricardo Vicuña Marin	08/2024	
	Director	Juan Pablo Vega Walker	08/2024	
	Director	Alejandro Giacaman A.	08/2024	
	Director	Alvaro Correa Rodríguez	08/2024	
	Gerente General	Rodrigo Ortiz Inostroza	08/2024	
V.1	Elaborado/Revisado por:	Sergio Huidobro M. Victoria Echave	Agosto 2024	
V.1	Aprobado por:	Directorio RVC Gerente General Gerente Legal		

Este documento debe revisarse una vez al año y actualizarse de acuerdo con el desarrollo de las actividades y/o cuando se produzcan modificaciones en la normativa vigente.

2. Objetivos.

Esta Política tiene como objetivo fomentar una cultura de ética, integridad y cumplimiento dentro de cualquiera de las sociedades del Grupo RVC y especialmente respecto de INMOBILIARIA E INVERSIONES RVC SpA, CONCASA S.A., RVC INMOBILIARIA SpA, RVC SERVICIOS SpA, RVC INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A., RVC CONSTRUCTORA LIMITADA, INMOBILIARIA LOS SACRAMENTONOS S.A., SANTIAGO SUR 1 SpA, PALMAS DEL SUR SpA, BARRIO BOSQUE INGLÉS 5 SpA, INMOBILIARIA EL POLO SpA, INMOBILIARIA LOS MILAGROS SpA, INMOBILIARIA EYZAGUIRRE SpA (en adelante también “**las sociedades del Grupo RVC**”), promoviendo un entorno en el que los colaboradores actúen siempre en el mejor interés de la Empresa respectiva del grupo RVC. En este sentido, busca identificar y gestionar situaciones que puedan representar conflictos de interés, garantizando que los intereses personales de los colaboradores no afecten su juicio ni las decisiones que tomen en nombre de alguna de estas sociedades.

Para lograr esto, la presente Política proporciona una serie de directrices diseñadas para evitar y gestionar situaciones de conflicto de interés. Estas directrices incluyen la obligación de informar sobre posibles conflictos de interés y la implementación de regulaciones que prevengan la corrupción entre privados.

Estos lineamientos complementan las Políticas Corporativas y forman parte integral del Modelo de Prevención de Delitos de las sociedades indicadas precedentemente.

3. Alcance.

La presente Política, será aplicable a todos los colaboradores (trabajadores, directores, ejecutivos y proveedores) y otros terceros con que se relacione alguna de las sociedades del grupo RVC , debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos ellos.

4. Definiciones.

Con el propósito de tener claridad de los conceptos utilizados en el presente documento, a continuación, se definen los siguientes términos:

- a) **Conflicto de Interés:** Se entenderá como cualquier situación en la que un trabajador o colaborador, director, ejecutivo o proveedor de alguna de las sociedades del grupo RVC y especialmente las indicadas precedentemente se vea afectado o pueda verse afectado por consideraciones personales, financieras, profesionales o de cualquier otra índole, directa o indirectamente, en el ejercicio de cualquiera de sus deberes o responsabilidades para con alguna de estas sociedades.
- b) **Corrupción entre privados:** Considera necesariamente a dos partes de una relación comercial. De esta forma, la conducta de corrupción entre privados contempla a quienes:
 - b.1) Solicitan o aceptan recibir un beneficio económico en interés o provecho propio o de un tercero, para favorecer, o por haber favorecido, con infracción de sus deberes u obligaciones, a otro en la contratación de bienes o servicios o en las relaciones comerciales.
 - b.2) Ofrecen o consienten en dar o entregar un beneficio económico en interés o provecho propio o de un tercero, para que dicha persona le favorezca (o por haberla favorecido) a él o a un tercero frente a otros.
- c) **“Colaborador”:** Trabajador o empleado, director, ejecutivo, contratista o proveedor de alguna de las sociedades del grupo RVC.
- d) **“Familiar” o “Familiares”:** Es cualquiera de las siguientes personas: padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, sobrinos, tíos, primos, cónyuge, conviviente, cuñados, suegros, hijos adoptivos, hermanastros y medios hermanos del colaborador de alguna de las sociedades del grupo RVC. Igualmente, puede ser alguien que viva con el colaborador de alguna de estas sociedades o que dependa económicamente de él.
- e) **Parentesco:** Se entenderá por parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad (es decir, tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos) o afinidad (es decir, cónyuges de los tíos, cónyuges de los sobrinos, tíos (y sus cónyuges) del cónyuge, sobrinos (y sus cónyuges) del cónyuge) y convivientes civiles o no (y consanguíneos del conviviente).

5. Descripción de la Política.

5.1 Definición y situaciones de Conflicto de Interés.

Un Conflicto de Interés ocurre cuando no es posible satisfacer simultáneamente los intereses de un colaborador y los de alguna de las sociedades del grupo RVC con que tenga relación, laboral, de prestación de servicios, en calidad de proveedor entre otras.

La Empresa identifica las siguientes situaciones, entre otras más, como constitutivas de un conflicto de interés:

- a) Un colaborador busca obtener un beneficio económico personal o para un familiar derivado de una relación comercial con alguna de las sociedades del grupo RVC, aprovechando su posición o funciones dentro de la Empresa.
- b) Un colaborador participa en actividades que compiten, o parecen competir, con los intereses de alguna de las sociedades del grupo RVC.
- c) Un colaborador mantiene relaciones afectivas con otro colaborador, cliente o proveedor, comprometiendo la objetividad en la relación profesional.
- d) Un colaborador es miembro de juntas directivas de empresas competidoras, clientes y/o proveedores de alguna de las sociedades del grupo RVC.

A continuación, se detallan algunos ejemplos de conflictos de interés o riesgos de conflicto de interés:

- i) Ser trabajador del área de selección de personal (RRHH) y no informar que está relacionado con un postulante a un cargo que la empresa va a contratar.
- ii) Acuerdo de trabajar para un proveedor o cliente en una fecha futura, mientras hace negocios con ellos como colaborador de la empresa.
- iii) Ofrecer servicios remunerados en su tiempo libre a un cliente o proveedor de la empresa.
- iv) Trabajar a tiempo parcial para otra empresa que es competencia directa del empleador.
- v) No denunciar irregularidades de un subordinado o compañero de trabajo porque que tienen una relación de amistad fuera del trabajo.
- vi) Aceptar un favor o un regalo de un cliente por encima del importe especificado como aceptable por la empresa o que no cumpla con la Política de Regalos o Invitaciones de la empresa.
- vii) Ser socio o dueño de una empresa que vende bienes o servicios a tu empleador.

En caso de duda sobre la existencia o posible configuración de un conflicto de interés, el colaborador debe hacerse las siguientes preguntas:

- ❖ ¿Mis acciones o decisiones están influenciadas por mis intereses personales o los de algún familiar?
- ❖ ¿Mi participación en esta situación o decisión me beneficia a mí o a algún familiar?
- ❖ ¿Esta situación o actividad afecta mi capacidad para desempeñar mis funciones como habitualmente lo hago?
- ❖ ¿Qué intereses estoy considerando al tomar decisiones o ejercer mis funciones?
- ❖ Si mi familia o mis compañeros de trabajo conocieran mis acciones, ¿me sentiría orgulloso?
- ❖ Si un compañero estuviera en esta situación, ¿qué pensaría yo al respecto?
- ❖ ¿Podría hablar abiertamente de esta situación sin sentir la necesidad de ocultar algo?

5.2 Lineamientos para el conflicto de interés.

En caso de que se configure un Conflicto de Interés o una situación que pueda conllevar a generar un Conflicto de Interés, éste deberá ser declarado de manera inmediata por parte del colaborador que se encuentre en él. Tener un Conflicto de Interés no necesariamente constituye una falta a las obligaciones laborales y legales de los colaboradores, **pero no divulgarlo, sí.**

Para la práctica de dicha declaración se señalan los siguientes lineamientos:

- a) Al momento de la selección y contratación de un colaborador nuevo en la empresa, se le hará entrega del Formulario “Declaración Conflicto de Interés” (**Anexo N°1**), a fin de que declare la existencia o no de un posible Conflicto de Interés. En el caso que el nuevo colaborador haya declarado la existencia de un posible Conflicto de Interés, Recursos Humanos y/o el área al cual pertenezca el colaborador, deberá reportar este hecho al Encargado de Prevención de Delitos (EPD) y al Gerente General.
- b) En el caso de colaboradores antiguos que lleguen a tomar conocimiento de que se encuentran en una situación de Conflicto de Interés, deberán declarar la existencia del Conflicto de Interés al Encargado de Prevención de Delitos (EPD), completando el Formulario “Declaración Conflicto de Interés”.

- c) En ambos casos contemplados en las letras a y b anteriores, el Encargado de Prevención de Delitos emitirá una recomendación que será presentada al Gerente General, quien evaluará la recomendación y definirá si se configura o no un Conflicto de Interés. En caso de dudas, el Gerente General podrá elevar los antecedentes al Comité de Riesgos o según gravedad al Directorio de la empresa para que este organismo emita una decisión. Adicionalmente, se informará al Comité de Riesgos los casos informados de conflictos de interés y su resolución.
- d) En cualquier etapa de un negocio en que deba participar un colaborador de alguna de las sociedades del grupo RVC que se encuentre vinculado por alguna relación de parentesco o afinidad con la contraparte (proveedor o cliente), o le pueda reportar algún beneficio económico personal o para un tercero relacionado a dicho negocio, debe abstenerse de tomar cualquier decisión en el asunto e inmediatamente reportar por escrito dicha situación ante el Encargado de Prevención de Delitos. En el caso de que el Comité de Riesgos decida excluir del negocio al involucrado, se le informará de su decisión y se le reportará a las demás personas de la sociedad respectiva del grupo RVC que se encuentren trabajando en dicho negocio, advirtiéndoles de la existencia del conflicto de interés y de su deber de abstenerse de mantener conversaciones en relación al negocio con la persona excluida. Por otra parte, si el Comité de Riesgos decide no excluir del negocio al involucrado, se informará a los demás miembros que participen en la toma de decisión de la relación de parentesco y/o afinidad y/o posible beneficio económico.
- e) En caso de que quien se encuentre en un Conflicto de Interés sea el Gerente General o un Director, éste deberá reportar al Directorio de la sociedad respectiva del grupo RVC y será este en conjunto con el EPD, quienes definirán la existencia o no del conflicto y las medidas a tomar.
- f) En caso de que quien se encuentre en un Conflicto de Interés sea el Encargado de Prevención de Delitos, éste deberá reportar la situación al Directorio para que éste, sin la presencia del Encargado de Prevención de Delitos, defina la situación y las medidas a tomar.
- g) El Encargado de Prevención de Delitos deberá instaurar como buena práctica la actualización de la Declaración de Conflictos de Interés al menos a todos los ejecutivos de primera línea y directorio una vez al año.
- h) La actualización del Formulario “Declaración Conflicto de Interés” a los colaboradores vigentes se hará anualmente. Este proceso será liderado por el EPD.

5.3 Qué hacer frente a un conflicto de interés.

En caso de que se identifique un conflicto de interés, se implementarán medidas apropiadas para gestionarlo. Estas medidas pueden incluir, entre otras:

- Reasignación de responsabilidades.
- Exclusión del empleado o Director de la toma de decisiones relacionadas con el conflicto.
- Establecimiento de salvaguardias para mitigar el conflicto.
- Terminación o modificación de relaciones comerciales o personales que generen el conflicto.

5.4 Registro.

El Encargado de Prevención de Delitos deberá llevar un registro de todos los Reportes de Conflicto de Interés que se presenten junto con su respectiva resolución.

6. Sanciones

Cualquier infracción o incumplimiento a la presente Política podría afectar a alguna de las sociedades del grupo RVC y comprometer su responsabilidad y reputación, así como la de sus directores, socios y colaboradores. En consecuencia, podrá dar lugar a medidas disciplinarias o sanciones conforme lo establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la sociedad respectiva en atención a la gravedad de la infracción y circunstancias del hecho. Sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

7. Anexos

ANEXO N°1: FORMULARIO DECLARACIÓN CONFLICTOS DE INTERÉS.

A, _____ de _____ de 202____, Yo _____, RUT _____, cargo _____, declaro estar debidamente informado(a) de las políticas vigentes de la sociedad _____ que es parte integrante del grupo de sociedades RVC respecto a integridad y ética empresarial, en relación a la “Política de Conflicto de Interés” y el “Modelo Prevención de Delitos” de dicha sociedad, conforme la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas.

Así mismo, en este acto realizo la siguiente Declaración de Conflicto de Interés (marcar con una X su respuesta):

1. Tengo parentesco por consanguineidad y/o afinidad (*) con personas que se encuentran trabajando como funcionarios en instituciones públicas, dentro y fuera del territorio nacional o con personas expuestas políticamente (PEP's) (**)

SÍ	NO
----	----

N°	Parentesco	Nombre de la Persona	Institución en que Trabaja	Relación con _____ .. (Sí/No)	Área de _____
1					
2					

2. Tengo parientes por consanguineidad y/o afinidad trabajando o prestando servicios en algún proveedor y/o competidor de _____.

SÍ	NO
----	----

N°	Razón Social de la Empresa	Rut de la Empresa	Tipo 1.Proveedor 2.Relacionada	Nombre de la Persona participe o administrador	Vínculo	Relación 1. Propietario 2.Administrador	Cargo en la Empresa	Material de la compra o contratación relacionada
1								
2								

3. Tengo parientes por consanguineidad y/o afinidad (*), trabajando en _____ o empresa relacionada, sobre el cual superviso, ejerzo influencia, sobre su evaluación, remuneración u oportunidad de carrera.

N°	Parentesco	Nombre de la persona	Nombre de la empresa relacionada	Rut de la empresa relacionada	Actividad de la empresa relacionada	Relación con _____
1						

2						
---	--	--	--	--	--	--

4. Además del trabajo que realizo en _____, desarrollo otras actividades similares o vinculadas a las actividades del grupo.

SÍ	NO
Detalle:	

5. Detallar si tiene otros conflictos de interés

SÍ	NO
Detalle:	

Notas.

La información que usted proporcione puede estar sujeta a verificación. La omisión u ocultamiento de información, la entrega parcial o no oportuna podría ser considerado como una falta grave a las obligaciones laborales y/o contractuales, y podrá estar sujeta a las sanciones que se indican en el Capítulo 6 “Sanciones” de esta Política.

Cualquier cambio a las situaciones reportadas en la presente Declaración con fecha posterior a la firma de este documento, deberá ser informado de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos de _____, ya sea de forma presencial o escrita.

Los datos contenidos en este Formulario son de carácter confidencial y su tratamiento debe ajustarse a las estipulaciones de la Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada y de aquellas que en lo sucesivo regulen esta materia.

(*) Se considera parentesco por consanguineidad el de primer y segundo grado (padres, hijos, hermanos, primos y abuelos); y parentesco por afinidad la pareja, conviviente y/o cónyuge actual, y sus consanguíneos.

(**) La Circular N° 49 de la Unidad de Análisis Financiero, define como **Personas Expuestas Políticamente (PEP)** a “los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas”.

Se incluyen en esta categoría 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 sus cónyuges, sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, 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. Así, en nuestro país, a lo menos deberán estar calificadas como PEP las siguientes personas, sin que este enunciado sea taxativo:

1. Presidente de la República.
2. Senadores, Diputados y Alcaldes.
3. Ministros de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones.
4. Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes, Gobernadores, Secretarios Regionales Ministeriales, Embajadores, Jefes Superiores de Servicio, tanto centralizados como descentralizados y el directivo superior inmediato que deba subroga a cada uno de ellos.
5. Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, Director General de Carabineros, Director General de Investigaciones, y el oficial superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
6. Fiscal Nacional del Ministerio Público y Fiscales Regionales.
7. Contralor General de la República.
8. Consejeros del Banco Central de Chile.
9. Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
10. Ministros del Tribunal Constitucional.
11. Ministros del Tribunal de la Libre Competencia.
12. Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública.

- 13. Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública.
- 14. Los directores y ejecutivos principales de empresas públicas, según lo definido por la Ley N°18.045.
- 15. Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado y sus organismos.
- 16. Miembros de las directivas de los partidos políticos.

Firma
Nombre completo:
Rut (quien declara):

