

Política Manejo de Conflicto de Interés



Tabla de contenidos

1	Objetivo	4
2	Alcance	4
3	Definiciones	5
4	Principios y Deberes Aplicables	6
5	Procedimiento de Identificación y Declaración	7
6	Mecanismos de Supervisión y Seguimiento	8
7	Sanciones y Consecuencias del Incumplimiento	9
8	Difusión, Actualización y Control de Cambios	9

Mensaje de nuestro Gerente General Corporativo

En Polpaico Soluciones, nuestro propósito es claro: nos atrevemos a construir un mundo sostenible. Este compromiso nos desafía a actuar con integridad y responsabilidad en cada decisión, asegurando que nuestro impacto trascienda lo económico y contribuya genuinamente al bienestar de las personas y el entorno. Para lograrlo, es fundamental que cada colaborador, ejecutivo, director, representantes y asesores actúen bajo los más altos estándares éticos, promoviendo una cultura de transparencia y confianza.

La Política de Manejo de Conflicto de Interés que presentamos es una herramienta clave para resguardar estos valores. Nos permite identificar, declarar y gestionar de manera rigurosa cualquier situación que pueda afectar la objetividad, independencia o imparcialidad de nuestras decisiones. Así, garantizamos que los intereses de la empresa y su propósito sostenible prevalezcan siempre sobre los intereses personales o de terceros, fortaleciendo la lealtad y el compromiso de todos quienes forman parte de Polpaico Soluciones.

Invito a cada miembro de nuestra organización a asumir esta política como un pilar fundamental de nuestra cultura. Solo a través de la integridad y el manejo responsable de los conflictos de interés podremos avanzar juntos hacia la construcción de un mundo más justo y sostenible, honrando el propósito que nos inspira y nos diferencia en la industria.



■ **Andrés Pérez Algarra**

Gerente General
Polpaico Soluciones



1 Objetivo

La presente Política de Manejo de Conflicto de Intereses tiene como objetivo identificar y regular las principales situaciones que configuran, o podrían configurar un conflicto de interés, y establecer la forma en que los directores, ejecutivos, representantes, colaboradores y asesores de Cemento Polpaico S.A. y sus filiales, coligadas y subsidiarias (en adelante e indistintamente "Polpaico Soluciones" o la "Empresa"), deberán actuar ante estos.

En esta Política se establecen los principios, definiciones, procedimientos y responsabilidades para identificar, declarar, gestionar y resolver los potenciales conflictos de interés en la organización, asegurando el cumplimiento de la normativa legal aplicable y promoviendo una cultura de integridad, transparencia y confianza dentro de nuestra Empresa.

2 Alcance

Esta política es obligatoria para todos los directores, ejecutivos, colaboradores, representantes y asesores de Polpaico Soluciones y, terceros que mantengan una relación contractual o de negocios con Polpaico Soluciones. Aplica en todas las actividades, decisiones y relaciones que puedan generar un conflicto de interés, real, potencial o aparente, debiendo prevalecer el interés de Polpaico Soluciones por sobre cualquier interés personal.



3 Definiciones

Conflicto de interés: se entenderá que existe un conflicto de interés en cualquier situación en la que los intereses personales se contrapongan, puedan influir, o pueden razonablemente parecer contraponerse, a los intereses de Polpaico Soluciones, influyendo, o parecer influir, en la objetividad, independencia o imparcialidad de las decisiones o actuaciones tanto de directores, ejecutivos, colaboradores, representantes y asesores de Polpaico Soluciones en el desempeño de sus funciones.

Real: El problema existe ahora mismo y está afectando tu capacidad de decidir de manera imparcial en tu trabajo. Por ejemplo, eres el encargado de contratar proveedores para la empresa y decides contratar a la empresa de tu hermano, sin evaluar otras opciones, solo para beneficiarlo a él.

Aparente: Cuando parece que hay un conflicto, aunque en realidad no lo haya. La situación se ve sospechosa desde afuera y cualquier persona razonable podría pensar que no estás siendo imparcial. Por ejemplo, participas en un comité de selección de personal donde uno de los candidatos es tu amigo de la infancia. Aunque tú votes de manera honesta y profesional por el mejor candidato (incluso si no es tu amigo), los demás podrían pensar que lo favoreciste por su amistad.



Potencial: Es cuando podría haber un problema en el futuro. Ahora mismo no hay conflicto, pero tienes intereses personales que, si las circunstancias cambian, podrían chocar con tu trabajo más adelante. Por ejemplo, tu pareja trabaja en una empresa que es competencia directa de la nuestra. Hoy no hay problema porque trabajan en áreas distintas, pero si en el futuro te ascienden y tienes acceso a información confidencial sobre estrategias de mercado, podría surgir un conflicto entre tu lealtad a la empresa y tu relación familiar.

Interés personal: Se entenderá por interés personal todo beneficio económico y/o cualquier ventaja o beneficio de cualquier naturaleza, directo o indirecto, que pueda derivar de relaciones con terceros y que afecte, o pueda afectar, la independencia, imparcialidad o criterio profesional de los directores, ejecutivos, colaboradores, representantes y asesores de Polpaico Soluciones. Este concepto comprende los casos en que el beneficio o ventaja afecte o involucre al cónyuge o conviviente civil, o a sus parientes hasta el segundo grado inclusive, por consanguinidad o afinidad, entre otros.

4 Principios y Deberes Aplicables

Deber de lealtad: Los intereses de Polpaico Soluciones deben prevalecer sobre el interés personal.

Transparencia: Declarar de forma oportuna y veraz cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés.



Independencia: Abstenerse de participar en decisiones o actuaciones afectadas por un conflicto de interés.

Confidencialidad: Proteger y resguardar la información sensible de Polpaico Soluciones y no utilizarla para beneficio propio o de terceros.

5 Procedimiento de Identificación y Declaración

Declaración inicial: Al ingresar a la empresa, los directores, ejecutivos, colaboradores, representantes y asesores de Polpaico Soluciones deberán completar y firmar una Declaración de Conflictos de Interés, a más tardar en el plazo de 30 días hábiles contados desde su incorporación a Polpaico Soluciones. La declaración que deberá suscribirse, formar parte integrante de la presente Política y se incorpora como Anexo N°1.

Actualización: La declaración debe actualizarse anualmente y también, cada vez que surja una nueva situación que según esta política deba ser declarada aun cuando no haya transcurrido el plazo de un año.

Identificación continua: Si un director, ejecutivo, colaborador, representante y asesor de Polpaico Soluciones identifica o enfrenta un conflicto de interés ya sea real o aparente, debe abstenerse de intervenir en la situación y declararlo de forma inmediata, y comunicarlo de inmediato a su jefatura directa y a la Gerencia Legal de Polpaico Soluciones.



Evaluación: La Gerencia Legal o, en caso de corresponder, el Comité de Ética y la jefatura directa, o la persona llamada a conocer la situación, evaluará el conflicto considerando la primacía del interés social de Polpaico Soluciones. En el marco de la evaluación podrá solicitar antecedentes adicionales y determinará las medidas a adoptar (tales como su abstención, reasignación de tareas, autorización para llevar a cabo el acto o contrato, etc.).

En caso de que el Gerente Legal, el Oficial de Cumplimiento, el Comité de Ética y/o la jefatura directa también presenten a su vez un conflicto de interés respecto del acto o contrato en análisis, la evaluación corresponderá al Gerente General. Si este último también presentare un conflicto de interés, la evaluación recaerá en el Directorio de Polpaico Soluciones.

Registro: Todas las declaraciones, evaluaciones y gestiones de conflictos de interés serán registradas y resguardadas en los archivos de Polpaico Soluciones, a menos de que sean calificadas como confidenciales por el directorio de la misma.

5 Mecanismos de Supervisión y Seguimiento

Capacitación: Polpaico Soluciones proporcionará programas periódicos de formación y sensibilización en materias de conflictos de interés, dirigidos a directores, ejecutivos, colaboradores, representantes y asesores entregándoles las herramientas necesarias para identificarlos y gestionarlos de manera oportuna.

Canales de Conflictos de Interés: Polpaico Soluciones proporcionará canales confidenciales, expeditos y eficientes para reportar situaciones de conflicto de interés.



Canales de denuncia: Disponibilidad de canales confidenciales y anónimos para reportar situaciones de conflicto de interés no declarados por quien debe hacerlo o incumplimientos a las medidas adoptadas.

Auditoría Interna: Deberá realizar revisiones periódicas destinadas a verificar la adecuada gestión, evaluación y resolución de situaciones de conflictos de interés, así como el cumplimiento de la política.

6 Sanciones y Consecuencias del Incumplimiento

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta política será sancionado con medidas disciplinarias, las que serán determinadas por la Gerencia Legal y/o el Comité de Ética. Estas medidas podrán comprender, entre otras, amonestaciones verbales o por escrito, terminación de la relación laboral o contractual, etc. En caso de que corresponda, la Gerencia Legal de Polpaico Soluciones, podrá proceder con la interposición de acciones legales y/o denuncia ante las autoridades competentes.

No se tolerarán represalias contra quienes denuncien de buena fe.

7 Difusión, Actualización y Control de Cambios

La Política será difundida a todos los colaboradores y estará disponible en los canales internos de la empresa.

Será revisada y actualizada periódicamente para asegurar su vigencia y adecuación a la normativa legal vigente y mejores prácticas de la industria.

Se deja constancia que esta Política de Manejo de Conflictos de Interés fue aprobada por el Directorio de Polpaico Soluciones en sesión de fecha 25 de noviembre de 2025.

CONTROL DE VERSIONES				
Fecha	Versión	Modificaciones	Revisor	Aprobador
28-11-2025	N° 1	Primera Versión	Pamela Arranz	Directorio