


POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS. Villar Hermanos S.A.		
Versión: 01 Fecha: 15.10.2025	Política Número: OH-003-2025	Responsable: Encargado de Prevención
Creada por: Christian de Amesti – LCCP Compliance	Revisada por: Gerencia de Finanzas Gerencia General	Aprobada por: Directorio

POLITICA **CONFLICTO DE INTERÉS**

VILLAR HERMANOS S.A.

Tabla de contenido:

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS	5
5.	OBLIGACIONES	5
6.	PROHIBICIONES Y SANCIONES	6
7.	PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	7
8.	RESPONSABILIDADES	8
	A. Directorio de Villar Hermanos S.A.	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
	B. Gerencia General	8
	C. Encargado de Prevención	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
	D. Comité de Ética.....	9
9.	DENUNCIAS	9
10.	HOJA DE ACTUALIZACIONES	10

1. Introducción

Villar Hermanos S.A (en adelante e indistintamente “Villar Hermanos”, “O’Higgins Herramientas” o la “Empresa”) mantienen un fuerte compromiso con un actuar ético y responsable que asegure y promueva altos estándares de integridad, probidad, transparencia y cumplimiento de la normativa legal vigente. A partir de ello se desarrolla la presente política de Conflicto de interés, considerando las mejores prácticas existentes para la prevención, reacción y sanción de los actos de corrupción, delitos de cohecho a funcionario público, corrupción entre particulares, negociación incompatible y demás delitos asociados a la ley 20.393 y sus diversas modificaciones.

2. Objetivo

Promover la integridad y probidad en las actividades y decisiones de los funcionarios de la empresa y personas vinculadas a dichas actividades; establecer las directrices y normativa para el desarrollo de un ambiente de control que permita reducir los riesgos de corrupción y en general de todo tipo de defraudaciones; la facilitación de un sistema de control y monitoreo idóneo para la eficiente y oportuna detección y prevención de potenciales ilícitos; la asignación de responsabilidades para el desarrollo de los controles preventivos; y la determinación de sanciones, de conformidad con la normativa aplicable.

3. Alcance

La presente política aplica a todo controlador, gerente, trabajador y, en general, a tercero vinculado que participe en las actividades de Villar Hermanos, incluyendo a socios, agentes o representantes, proveedores y contratistas en las actividades de la Sociedad con particulares y ante funcionarios públicos.

Forman parte integrante de la presente política los siguientes documentos:

- Código de Conducta Empresarial de Villar Hermanos.
- Política de Prevención de Delitos, Ley 20.393.
- Procedimiento de Prevención de Delitos, Ley 20.393.
- Reglamento del Comité de Ética.
- Instructivo Formulario Declaración de Vínculos
- Formulario declaración de Vínculos (Trabajador / Proveedor / Terceros).
- Procedimiento de Creación y mantención de proveedores.
- Política de Contrataciones.

- Política de Reclutamiento y selección de Talentos.
- Política de Donaciones y aportes de carácter social.
- Política de Regalos e Invitaciones.
- Política Anticorrupción.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

4. Tipos de conflictos de interés

Para los fines de la presente política, se distinguen tres tipos de conflictos de interés: Conflicto de interés real, potencial y aparente.

- a) Real: Se da cuando existe un interés particular de la persona sobre un determinado juicio o discernimiento profesional y está en una situación en la cual tiene la obligación de proporcionar este juicio. Por ello, debemos considerar los conflictos de interés reales como riesgos actuales.
- b) Potencial: Se produce si la persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de emitir un juicio profesional desde la posición o el cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la cual deba ofrecer dicho discernimiento.
- c) Aparente: Surge cuando la persona no tiene un conflicto de interés (ni real, ni potencial), pero alguien podría llegar a la conclusión, de forma razonable, de que sí lo tiene. Sabemos que el conflicto de interés es aparente cuando se resuelve simplemente ofreciendo toda la información necesaria para demostrar que no existe conflicto de interés alguno, ni real ni potencial.

5. Obligaciones

Todo gerente, trabajador o tercero vinculado a la Sociedad será responsable de:

- Tomar conocimiento de esta política y de la normativa vigente, incluyendo la contenida en la Ley 20.393, debiendo actuar conforme a sus normas en el desempeño de sus funciones.
- Actuar siempre con profesionalismo, probidad, eficiencia, y lealtad con la Sociedad, anteponiendo los intereses corporativos a los intereses personales en todas aquellas actividades y operaciones que realice, intervenga o tome

conocimiento, especialmente si comprometen en cualquier forma recursos humanos y materiales de Villar Hermanos.

- Denunciar oportunamente, en forma fidedigna, completa y veraz a su jefatura inmediata, Gerente de área, Gerente General o al Encargado de Prevención, ya sea de forma directa, por correo electrónico o haciendo uso del Canal de Denuncias de Villar Hermanos disponible en el sitio web, acerca de cualquier acto sospechoso o que pueda resultar constitutivo de fraude del cual que llegue a su conocimiento.

6. Prohibiciones y Sanciones

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio o actuar de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

En esta materia, existe conflicto cuando los intereses de una persona entran en conflicto con los intereses o beneficios de la Sociedad o interfieren de alguna manera en el desempeño de sus deberes.

Villar Hermanos reconoce el derecho de los trabajadores de participar en oportunidades laborales externas u otras actividades en la medida que no entorpezcan su debido desempeño. Sin embargo, se espera que ninguna actividad externa interfiera o entre en conflicto con el compromiso de cada trabajador.

Todos los Empleados deben abstenerse de aprovechar su cargo en la Sociedad, o la información, privilegios o influencia que dicho cargo pueda ofrecer, cuando tal aprovechamiento sea motivado por, o parezca ser motivado por, provecho privado o ventaja para el Empleado u otras personas, instituciones o sociedades con las cuales tiene relaciones familiares, profesionales, comerciales o financieras.

Por consiguiente, ningún Empleado debe tener interés, actual o potencial, sea financiero o de otra índole, directo o indirecto, ni participará en ningún negocio u operación o actividad profesional, ni asumirá ninguna obligación de ninguna naturaleza, que entre en conflicto con el desempeño correcto, ético y libre de sus deberes y responsabilidades en la Sociedad o que genere un riesgo u obligación para esta última.

Los trabajadores de la Sociedad tienen la responsabilidad de informar al Oficial de Cumplimiento de toda operación o relación que podría razonablemente esperarse que diera lugar a un conflicto de interés. Asimismo, todo proveedor de bienes o servicios, y en general todo tercero relacionado a la Sociedad debe declarar sus vínculos que puedan alterar la debida imparcialidad o constituir algún tipo de beneficio indebido.

En relación a los vínculos familiares inmediatos de un trabajador, y en consideración al origen familiar de la empresa, deben declararse vínculos por consanguinidad o afinidad en toda la línea directa o línea colateral hasta el cuarto grado inclusive, que se definen como cónyuge, pareja, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, primos, sobrinos, tíos, cuñados, ya sea directa o indirectamente por algún organismo de gobierno, de certificación o del sector privado que tenga poder fiscalizador sobre algún programa ofrecido por la Sociedad, este hecho debe ser informado por el Empleado a su jefatura o al Encargado de Prevención. La existencia de un vínculo familiar no necesariamente constituye un conflicto de interés, pero debe encontrarse declarado y cubierto con un plan de mitigación efectivo.

7. Prevención de Conflictos de Interés

El conflicto de interés en la adquisición de bienes y/o contratación de personas o de servicios aparece cuando existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre un trabajador de Villar Hermanos que participa en la toma de la decisión y el proveedor o prestador de un servicio. Dicha relación eventualmente afecta la imparcialidad en la toma de decisiones, lo cual potencia la posibilidad de perjudicar los intereses de la Sociedad.

Está estrictamente prohibido solicitar, en beneficio propio o de un tercero, sumas de dinero, entrega de especies o la prestación de un servicio, a un proveedor, contratista, cliente u otra persona o entidad que trabaje o intente trabajar con Villar Hermanos. Asimismo, se prohíbe recibir favores de la competencia.

Un conflicto de interés no necesariamente vulnera el Código de Conducta, siempre y cuando se notifique oportunamente y se cuente con la aprobación previa del Gerente General o del Encargado de Prevención.

Los trabajadores deben:

- Declarar oportunamente, ante el jefe inmediato o el Gerente del área, o bien solicitarles orientación, sobre la existencia de cualquier conflicto de interés,

ya sea real, potencial o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, contratistas y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier especie con la Sociedad.

- Informar a la jefatura inmediata o al Encargado de Prevención, si saben de familiares en proceso de selección para ingresar a la Sociedad o a sus entidades relacionadas.

La existencia de un vínculo de parentesco, sea por consanguineidad o por afinidad, no constituirá por sí solo un Conflicto de interés. El Conflicto surgirá sólo si se presenta un interés particular y directo en la gestión, control o decisión del asunto por parte del sujeto vinculado al parentesco.

8. Responsabilidades

A. Directorio

Aprobar y cumplir la presente Política de Conflicto de Interés y supervisar su cumplimiento a través del Comité de Ética.

B. Gerencia General

Responsable en la prevención y detección de casos de Conflicto de interés, disponiendo que los gerentes de área supervisen el debido cumplimiento, debiendo realizar las siguientes actividades:

- Identificación de riesgos de Conflictos de interés, real o potencial, irregularidades e ilícitos a los que están expuestos las operaciones y procesos que caen en el ámbito de su responsabilidad.
- Desarrollar e implementar controles efectivos para prevenir, detectar y mitigar irregularidades e ilícitos.
- Velar por el cumplimiento de dichos controles y de su monitoreo a través de indicadores y otras fuentes de información.

C. Encargado de Prevención

- Establecer el marco y metodología de la gestión integral de riesgos, incluyendo la definición de los niveles aceptables o tolerables de los riesgos, y apoyar a las distintas áreas de la Sociedad

- Colaborar y participar en la elaboración de la matriz de riesgo. En caso que, en alguna actividad de la Sociedad, el nivel de exposición a riesgos supere los niveles de tolerancia aceptables, se informará a la Gerencia General y se paralizará la fuente de riesgos, protegiendo adecuadamente al personal involucrado.
- Informar al Directorio, al menos semestralmente, de hallazgos en materia de potenciales conflictos de interés en procesos de contrataciones o due diligence.
- Velar porque las matrices de riesgo se mantengan actualizadas por los responsables de los procesos expuestos a riesgos.
- Velar porque las observaciones emitidas por auditorías respecto a la efectividad de los controles establecidos sean adoptadas por los responsables de los procesos o actividades expuestos a riesgos.
- Supervigilar, controlar e informar acerca del fiel cumplimiento de las actividades necesarias para la oportuna y efectiva mitigación de riesgos.
- Conducir las investigaciones por corrupción o cualquier tipo de fraude, y mantener la debida capacidad investigativa dentro de la organización.
- Reportar los casos o denuncias por conflicto de interés al Comité de Ética.

D. Comité de Ética

Deberá mantener la información, seguimiento y control de las distintas denuncias, investigaciones y resultados de revisiones por parte de las distintas áreas de la Sociedad. El Comité deberá determinar la pertinencia de dichas investigaciones, conocer los antecedentes recopilados y recomendar a la administración la aplicación de sanciones disciplinarias pertinentes y, eventualmente, cuando corresponda, interponer denuncias o querellas ante la justicia.

9. Denuncias

Villar Hermanos ha implementado un “Canal de Denuncia” que ha puesto a disposición de todos los trabajadores, asesores, contratistas, proveedores y terceros relacionados con la Sociedad, para que denuncien hechos o conductas relacionadas con corrupción o fraudes, de la que haya tomado conocimiento, de manera directa o indirecta, así como también con aquellas que puedan ser calificadas como delitos, ya sea por el Código Penal de Chile, por la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus

	Política Conflicto de Interés	Revisión: Encargado de Prevención
		Fecha de entrada en vigencia: 15/10/2025
		Página 10 de 9

modificaciones, por la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (por su sigla en Inglés “Foreign Corrupt Practices Act” o “FCPA”), por la ley británica “UK Bribery Act” de 2010 contra el soborno y fraude internacional, por la “Convention on the Bribery of Foreign Public Officials” de la OECD, o por cualquier otra norma jurídica vigente aplicable en Chile y en especial a Villar Hermanos, que sancione este tipo de ilícitos, defraudaciones o toda conducta que constituya delito o que infrinja los valores y principios establecidos en el Código de Conducta Empresarial.

Toda denuncia se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad, incluyendo los hechos denunciados, la realización y contenido de la investigación, la identidad del denunciado y las medidas disciplinarias recomendadas, si las hubiere. Conocerán de la denuncia solamente las personas que intervienen en la investigación, el Comité de Ética y quien tenga que tomar decisiones al respecto. Asimismo, se garantizará a todo denunciante que de buena fe realice una denuncia, que no será afectado ni sujeto a ningún acto de represalia por este hecho y que su identidad también se mantendrá confidencial, si así lo solicitare.

10. Hoja de Actualizaciones

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Modificado por	Aprobado Por
01	15.10.2025	Versión inicial		Directorio