



Código de Ética – Principios y Valores

PESQUERA IQUIQUE-GUANAYE S.A.

Agosto 2019

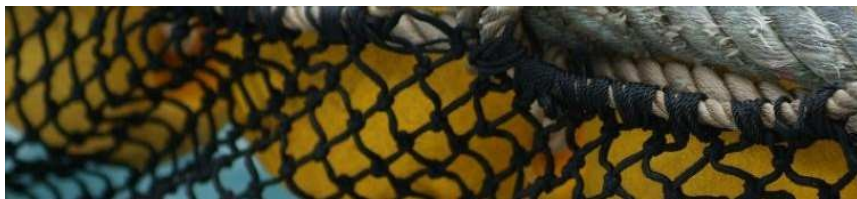
Introducción



Introducción

Carta del Gerente General.....	3
Nuestra Misión	4
Nuestra Visión	5
Código de Ética	
Principios y Valores.....	7
1. Aplicación y Alcance del Código	7
1.1 Definiciones.....	7
1.2 Ámbito de Aplicación	9
1.3 Actualización	9
1.4 Interpretación	10
2. Principios Fundamentales.....	11
2.1 Integridad Personal.....	11
2.2 Ambiente Laboral y Seguridad en el Trabajo	12
2.3 Respeto a la Libre Competencia.....	12
2.4. Representación de la Empresa.....	13
2.5 Conflictos de Interés	14
2.6 Protección de los Bienes de la Empresa	15
2.7 Uso de Bienes de la Empresa con Fines Personales.....	16
2.8 Atenciones y Regalos	16
2.9 Relación con los Proveedores	18
2.10 Sustentabilidad y Relación con el Medio Ambiente	19
2.11 Delitos Especificados en la Ley 20.393.....	20
2.12 Manejo de la Información	21
2.13 Exactitud de la Información	22
2.14 No Discriminación y Respeto	23
2.15 Propiedad Intelectual.....	24
3. Organización.....	25
3.1 Comité de Ética.....	25
3.2 Modelo de Prevención	26
3.3 Encargado de Prevención	26
3.4 Línea Directa.....	26
3.5 Normativa de Cumplimiento	27
Aprobación y Actualización.....	27
Carta de Compromiso del Código de Ética – Principios y Valores	28

Introducción



Carta del Gerente General

A todos nuestros colaboradores:

La filosofía de negocios de Pesquera Iquique-Guanaye S.A. está marcada por la firme convicción de que el éxito de una empresa no se limita al cumplimiento de sus objetivos comerciales. Así, la Compañía, directamente y a través de sus filiales, busca incentivar una cooperación activa con todos los grupos de interés en su entorno, de manera de relacionarse responsablemente con el desarrollo social y humano del país, además de crear riqueza, generar empleos y velar por una permanente sustentabilidad financiera.

A lo largo de su historia, la Compañía siempre ha actuado con apego a principios éticos, de integridad personal y de pleno respeto a las normas establecidas. El valor de la austeridad, la honestidad, el trabajo bien hecho y el estricto cumplimiento de la palabra empeñada han sido pilares fundamentales.

El Directorio de Pesquera Iquique-Guanaye S.A. ha decidido recoger de manera explícita los principios y conductas con que se ha forjado esta trayectoria. Con tal propósito, se ha elaborado este, “Código de Ética - Principios y Valores”, que reúne los principios y políticas de acción que deben orientar la conducta de cada persona integrante de esta Empresa.

Todos tenemos la obligación de observar este Código de Ética, no solo para garantizar que las actividades que realizamos se apeguen estrictamente a las leyes y otras normas aplicables a la Empresa, sino también como una forma de lograr elevados estándares de responsabilidad social corporativa, transparencia y respeto entre las personas. Todo ello se traducirá, necesariamente, en una Empresa más valorada, más segura, más productiva, más responsable y más acogedora para todos.

Agradeceré que, una vez leído, proceda a darle su conformidad y adhesión mediante la firma del formulario adjunto.

Les saluda cordialmente,

Eduardo Navarro
Gerente General

Nuestros Valores



Nuestra Misión

Pesquera Iquique-Guanaye S.A. busca entregar un nivel de rentabilidad atractivo en el largo plazo a sus inversionistas y contribuir al desarrollo del país. Para ello, trabaja por ser un líder mundial en el desarrollo sustentable de los recursos pesqueros, proyectando su quehacer a los mercados internacionales en la comercialización de productos alimenticios de alto valor y satisfaciendo integralmente y con un elevado compromiso las necesidades de cada uno de sus clientes. En el desarrollo de sus actividades, procura ser un buen ciudadano, y atiende y respeta los intereses de accionistas, trabajadores, socios, proveedores, clientes, comunidades y todas las partes con las cuales se encuentra de una u otra forma involucrada. Sus actividades productivas y comerciales las realiza con excelencia, y actúa en todas sus decisiones conforme a los más altos estándares éticos y de transparencia.

Nuestros Valores



Nuestra Visión

Contribuir a la sociedad a través de la creación del mayor valor posible, que beneficie en forma sostenible a accionistas, trabajadores, proveedores, clientes y comunidades donde nos insertamos, a través de una gestión eficiente, responsable, innovadora y de calidad en todos nuestros procesos.

Promover el uso sustentable de los recursos naturales de nuestro entorno, invirtiendo en investigación, innovación tecnológica y capacitación, para prevenir y reducir progresiva, continua y sistemáticamente, los impactos ambientales de nuestras actividades, productos y servicios.

Entregar a todos nuestros clientes, en forma oportuna, productos de calidad, de manera sostenida en el tiempo e incentivar a nuestros proveedores a hacerse parte de nuestra cadena de valor y calidad.

Velar por la seguridad y la salud ocupacional de nuestros trabajadores, procurando disminuir en forma continua y progresiva los riesgos a la seguridad de nuestras operaciones y servicios.

Generar las condiciones para el desarrollo personal de todos los integrantes de la Compañía, promoviendo ambientes laborales basados en el respeto, honestidad, calidad profesional, capacitación y trabajo en equipo.

Construir relaciones permanentes y de mutua colaboración con las comunidades en donde se encuentran nuestras operaciones, apoyando su desarrollo.

Mantener una comunicación transparente y honesta con los distintos actores relevantes para nuestra Empresa.

Nuestros Valores



Cumplir con la legalidad vigente, las obligaciones contractuales y otros compromisos que regulan nuestro negocio y, en la medida de nuestras posibilidades, superar los estándares establecidos.

Disponer y aplicar los sistemas y procedimientos que nos permitan administrar los riesgos de nuestro negocio, evaluando regularmente nuestro desempeño en todos los procesos y tomando a tiempo las medidas correctivas que sean necesarias.

Difundir estos compromisos a nuestros trabajadores, contratistas y proveedores, haciendo que esta política se implemente con la colaboración y esfuerzo de todos, y capacitando e involucrando a todos en su cumplimiento.

Trabajar con dedicación, rectitud, probidad, excelencia y ser consecuentes con los valores y políticas de Pesquera Iquique-Guanaye S.A.



Principios y Valores

1. Aplicación y Alcance del Código

1.1 Definiciones

Directorio. Órgano superior de gobierno de la Empresa.

Código de Ética – Principios y Valores. Este documento, denominado también “Código de Ética”.

Empresa. Pesquera Iquique-Guanaye S.A.

Comité de Ética. Órgano asesor del Directorio en materias de ética y conducta organizacional, cuyas funciones se describen en este Código.

Modelo de Prevención de Delitos (MPD). Conjunto de normas y sistemas destinados a prevenir los delitos configurados en la Ley 20.393 y sus leyes modificatorias, y otras conductas impropias.

Encargado de Prevención de Delitos (EPD). Persona responsable de administrar el Modelo de Prevención de Delitos establecido de acuerdo a la Ley 20.393 y sus leyes modificatorias.

Canal de Denuncias (Línea Directa). Mecanismo para denunciar por parte del personal de la Empresa, mediante canales de comunicación confidenciales que garantizan una total protección de la identidad, delitos configurados en la Ley 20.393 y sus leyes modificatorias, y otras conductas impropias.

Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas. Ley promulgada en diciembre de 2009, que establece responsabilidades penales para la Empresa, por ciertos delitos cometidos por personas de la Empresa. Además, establece métodos de prevención y otros elementos recogidos en este Código. (los delitos que contempla la Ley N°20.393 se describen en la Política de Prevención de Delitos).

Código de Ética



Personas de la Empresa. Indistintamente, directores, ejecutivos y trabajadores.

Política de Aportes a la Comunidad. Documento de cumplimiento obligatorio para toda la organización, es decir, directores, ejecutivos, trabajadores, personal temporal, asesores y colaboradores externos, que guía las decisiones que se adopten respecto de los aportes que se consideren convenientes y que beneficien al país y las localidades y comunidades con las cuales la Empresa tiene relación.



1.2. **Ámbito de Aplicación**

Este Código de Ética describe obligaciones básicas que tenemos cada uno de nosotros con la Empresa, a partir de los conceptos de ética y buena conducta que el Directorio espera sean aplicados permanentemente por cada persona integrante de nuestra Empresa.

Este Código no fue concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de todas las leyes y reglamentaciones que alcanzan a la Empresa. Por lo tanto, no reemplaza o deroga otras políticas y/o procedimientos internos, sino, por el contrario, se complementa con ellos.

Las normas de este Código aplican a esta empresa. Sus filiales se rigen por documentos adaptados a sus respectivas realidades de negocios.

Es responsabilidad de todas las personas de la Empresa conocer, cumplir y hacer cumplir cabalmente las disposiciones de este Código.

Los contenidos de este Código deben observarse sin excepciones.

1.3 **Actualización**

El Directorio es el responsable de la elaboración y actualización de este Código. Además, ha designado un Comité de Ética, que estudia y propone al Directorio la actualización del Código de Ética, y contribuye a resolver cualquier duda respecto de su aplicación a casos específicos.



1.4 Interpretación

Las personas de la Empresa deberán utilizar siempre su sentido común y buen juicio a la hora de enfrentar situaciones relacionadas con una conducta incorrecta, y buscar orientación si no tienen claro cómo proceder en un caso en particular.

Las normas contenidas en este Código toman como base las leyes y reglamentos aplicables a la conducta de las personas en sus relaciones con la Empresa, pero también se establecen normas adicionales o complementarias. A la inversa, debe entenderse que en aquellas materias en que no exista regulación especial en este Código, se aplicarán íntegramente las disposiciones legales y reglamentos vigentes, las cuales suplirán su silencio y/o complementarán su contenido.

La Empresa podrá establecer, cuando lo juzgue necesario y bajo circunstancias particulares, requisitos más estrictos de conducta a su personal, lo que se informará siempre por los canales formales.

Las consultas o dudas de interpretación del presente Código, por parte de las personas de la Empresa, deberán ser dirigidas a su respectiva jefatura.



2. Principios Fundamentales

2.1 Integridad Personal

Se espera que las personas de la Empresa mantengan sólidos principios en todas sus actuaciones, no solo en lo relativo a ella, sino también en su ámbito personal.

La Empresa espera de sus colaboradores una conducta honesta y responsable en todos los ámbitos del quehacer diario. Esta conducta debe prevalecer bajo cualquier circunstancia.

Nadie de la Empresa podrá solicitar ni insinuar a colaborador alguno actuar indebidamente, según las leyes y las normas de conducta establecidas en este Código. Las personas que estimen que están siendo presionadas por jefes o superiores para realizar actuaciones indebidas, deberán dar conocer tal situación a través del Canal de Denuncias para que dicha conducta sea conocida, corregida y debidamente resuelta.

Un actuar inadecuado bajo las normas de este Código no es justificable, aun cuando su objetivo o su resultado sea un beneficio para la propia Empresa.

La permanente búsqueda por alcanzar, día a día, la excelencia en las labores que se ejecutan, es parte esencial de los principios y valores que deben inspirar nuestro quehacer.



2.2 Ambiente Laboral y Seguridad en el Trabajo

Es una prioridad de la Empresa generar condiciones para el desarrollo de todos sus integrantes, promoviendo ambientes laborales basados en un trabajo seguro, el respeto, la honestidad, calidad profesional, capacitación y el trabajo en equipo.

En este ámbito, constituye un objetivo prioritario y permanente de la Empresa velar por la seguridad y la salud ocupacional de sus trabajadores, procurando reducir en forma continua y progresiva los riesgos de las operaciones. Para ello se debe contar con procedimientos que permitan minimizar los riesgos inherentes a nuestra actividad, evaluando regularmente el desempeño en todos los procesos, y adoptando oportunamente las medidas correctivas que sean necesarias, proporcionando información efectiva y una capacitación oportuna respecto a los temas de seguridad.

Por otra parte, la Empresa rechaza el trabajo infantil en todas sus formas y adhiere las normas legales sobre libertad sindical.

2.3 Respeto a la Libre Competencia

La Empresa promueve y respeta la libre competencia. Para ella este es un valor fundamental, que gobierna todos y cada uno de los ámbitos de su quehacer. La competencia estimula la eficiencia y la creatividad, permitiendo establecer relaciones justas y equitativas con nuestros clientes, proveedores y competidores.



Las acciones competitivas deben regirse por los objetivos de la Empresa y por consideraciones propias del mercado en que se actúa. No se permite hacer acuerdo alguno con competidores o proveedores que restrinja la libre competencia. Ante cualquier duda, las personas de la Empresa deben consultar a su respectiva jefatura al momento de preparar y firmar acuerdos y contratos, o de realizar acciones que pudieran infringir leyes o regulaciones sobre comercio y competencia.

A pesar de que es política de la Empresa evitar cualquier contacto con competidores, en el caso de existir estos por una razón legítima, por ejemplo, a nivel de organizaciones gremiales, es importante que frente a cualquier duda sobre la naturaleza de ellos se consulte a la respectiva jefatura. En todo caso, la forma más segura para prevenir situaciones de esta naturaleza es evitar reuniones u otro tipo de comunicaciones con competidores, a menos que se tenga plena certeza que las materias a tratar son diferentes a las que se relacionan con la libre competencia.

2.4. Representación de la Empresa

Los colaboradores de la Empresa obran por cuenta de ella exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa. Queda prohibido, por lo tanto, actuar en nombre de la Empresa cuando no han sido autorizados para ello.



Deberán tener especial celo para dejar en claro que obran a título personal cuando actos propios pudieran confundirse con actuaciones por cuenta de la Empresa. A modo de ejemplo, pueden citarse: adherir a campañas políticas; emitir opiniones a medios públicos; participar en actividades de organizaciones sociales y comunitarias de cualquier tipo; hacer donaciones; elevar solicitudes a las autoridades; efectuar declaraciones, etc. Los empleados deberán, asimismo, tener especial cuidado al relacionarse con funcionarios de gobierno y autoridades públicas, para lo cual siempre será necesario verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con estas autoridades representando a la Empresa.

No está permitido el uso de papelería, tarjetas de visita o timbres de la Empresa para comunicaciones de carácter personal.

2.5 Conflictos de Interés

Los conflictos de intereses suelen presentarse cuando personas de la Empresa en posición de incidir en sus políticas o decisiones, así como sus cónyuges, conviviente civil, o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos de la persona y de su cónyuge), tienen una inversión significativa, o un cargo directivo o gerencial en otra empresa con la cual la Empresa mantiene relaciones comerciales o de competencia. Presentándose un caso de conflicto de interés, la persona de la Empresa que se encuentre en esa situación deberá revelarla y abstenerse de tomar decisiones por la Empresa, comunicándolo a su jefe superior directo para que las decisiones sean adoptadas por quien tenga facultades para ello y no tenga conflictos de esta naturaleza.



Es responsabilidad de cada persona de la Empresa informarse cabalmente de sus potenciales conflictos de interés, consultando a su jefe directo o a la asesoría legal de la Empresa.

2.6 Protección de los Bienes de la Empresa

Las personas de la Empresa deben cuidar los bienes de la misma, ya que son precisamente ellos los que respaldan un trabajo productivo y estable.

Debe procurarse que el desgaste de los activos no vaya más allá del que deriva de su uso apropiado.

No está permitido prestar ni ceder activos a terceros sin la debida autorización.

Las personas de la Empresa tienen la responsabilidad de velar por la confidencialidad de la información que poseen de la misma, custodiando diligentemente documentos y archivos a fin de evitar su lectura por terceros no autorizados.

No debe traspasarse a terceros, ni menos a la competencia, conocimientos que son propiedad de la Empresa, en especial aquellos que, en manos de competidores, puedan provocar un daño a esta.

La propiedad de procedimientos e ideas generadas por personas en actividades remuneradas por la Empresa corresponde a esta. El uso no autorizado de estos activos intangibles de la Empresa, incluso por quienes hubieran sido sus creadores, queda prohibido, y en todo caso se deberá consultar al jefe superior para resolver dudas al respecto.



No está permitido retirar de la Empresa documentos ni información de ella sin autorización, aun cuando la persona haya sido el origen de tal información. Esto aplica particularmente a la información contenida en computadores y dispositivos electrónicos utilizados por el personal en su trabajo.

La Empresa establece políticas y procedimientos de control interno que abordan distintos aspectos del funcionamiento de la organización. Las personas de la Empresa deben mantener operativos estos procedimientos y colaborar con su funcionamiento.

2.7 Uso de Bienes de la Empresa con Fines Personales

Queda prohibido el uso no autorizado de bienes de la Empresa para situaciones personales, o que no corresponden al trabajo establecido en la Empresa. Cualquier autorización para su uso, en todo caso, deberá ser formal.

2.8 Atenciones y Regalos

Las personas de la Empresa no deben pedir, aceptar, recibir, ofrecer o dar cualquier clase de beneficios económicos o de otra naturaleza, o regalos, en lo que se refiere a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, en su provecho o de terceros, pedidos, aceptados, ofrecidos o dados en razón de su cargo.

Asimismo, las personas de la Empresa no podrán aceptar, recibir, ofrecer o dar cualquier clase de beneficios económicos o de otra naturaleza, o regalos, a clientes o proveedores, en su provecho o de terceros.

Código de Ética



En los casos anteriormente señalados en el presente numeral 2.8, excepcionalmente podrán aceptarse, ofrecerse o darse beneficios de escaso valor económico, autorizados por la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación, si ello no pudiera ser interpretado como la voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio de terceros o de la persona de la Empresa.

En este contexto, debe cuidarse que, al hacer invitaciones a cenas o eventos con motivo de asuntos de trabajo, éstas puedan ser entendidas como un compromiso, una influencia indebida, o que, por su carácter, naturaleza o frecuencia, ello pudiera ser interpretado como la voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio de terceros.

En el caso de que una persona de la Empresa sea invitada a una cena, evento o viaje, por proveedores o clientes, deberá examinar que tal hecho no afecte su independencia con respecto de quienes lo invitan, o incluso que tal hecho pudiera ser interpretado por terceros como una pérdida de independencia. Si la cena, evento o viaje requieren de traslados o alojamientos, los gastos deberán ser solventados por la Empresa, salvo situaciones excepcionales que se resolverán en su mérito.

La Empresa se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

En caso de duda sobre estas materias, se deberá consultar con cada jefatura directa.



2.9 Relación con los Proveedores

La relación entre las personas de la Empresa y los proveedores debe mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo a los intereses de la Compañía en el marco de una relación justa y transparente. Esto significa no asumir compromiso indebido alguno ni parcialidad con respecto a un proveedor, debiendo siempre privilegiar criterios de calidad, oportunidad y presupuesto, que sean los más favorables para la Empresa y en ningún caso privilegiar a un proveedor sobre otro a cambio de un beneficio de cualquier índole.

La elección y contratación de proveedores deberán estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos, y en las necesidades de la Compañía, debiendo seleccionar sus propuestas por medio de factores objetivos, tales como competencia, oportunidad, precio y calidad. Los procedimientos de selección deberán ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección, y demostrables ante las instancias superiores de la Empresa.

Debe evitarse hacer negociaciones con empresas o personas sobre las cuales exista alguna duda razonable respecto de su probidad o principios éticos.



2.10 Sustentabilidad y Relación con el Medio Ambiente

La Empresa está comprometida en el desarrollo de su actividad con una visión de largo plazo, de una manera sustentable, y con la debida protección y conservación del medio ambiente.

La Empresa considera en su actuar los aspectos relevantes asociados a la conservación de los recursos y al respeto y protección del medio ambiente, adoptando buenas prácticas, valores y compromisos. Asimismo, dentro de sus políticas se contempla el cumplimiento de las exigencias legales y administrativas existentes, y la aplicación de estándares responsables en aquellos casos que no existan leyes o reglamentos al respecto.

El personal de la Empresa debe internalizar en sus acciones cotidianas una actitud compatible con la sustentabilidad de la actividad y la protección y conservación del medio, teniendo presente el cumplimiento de la legislación vigente y las normas de la Empresa emitidas al respecto.

Asimismo, la Empresa desarrolla sus actividades en un ambiente de negocios en donde sus colaboradores, los proveedores, la naturaleza y las comunidades interactúan, forman parte y afectan el desarrollo de los negocios. Dado lo anterior, la Empresa realiza aportes al progreso de la sociedad y, en especial, a sus grupos de interés, privilegiando contribuir al desarrollo de largo plazo de la comunidad, especialmente en lo relacionado a la educación, la cultura, la innovación, la superación de la pobreza y la actividad deportiva.



En ese sentido, la Empresa cuenta con una Política de Aportes a la Comunidad que establece una metodología para que el apoyo y los aportes que sean otorgados por medio de donaciones, auspicios y patrocinios, se realicen, en su forma y fondo, de manera transparente y de acuerdo con sus principios y valores, y sean en beneficio directo de la comunidad.

2.11 Delitos Especificados en la Ley 20.393

Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos mencionados en el artículo primero de esta ley, la Compañía puede ser responsable por tales delitos cometidos por parte de los trabajadores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones.

Tales conductas, además de ilícitas son indebidas, de acuerdo a las disposiciones generales de este Código. Sin perjuicio de ello, se deja expresa constancia de que la Empresa prohíbe cualquier conducta de aquellas contempladas bajo la Ley N°20.393 y sus leyes modificatorias. Los delitos están señalados en esta Ley, y la Empresa ha divulgado tal información, que se entiende conocida por las personas de la Empresa. En todo caso, puede acudir al Encargado de Prevención de Delitos, o su jefatura según sea el caso, para informarse mejor sobre situaciones específicas en que pudiera haber riesgo de estar involucrado en los delitos señalados.



La prohibición de incurrir en los delitos tipificados en esta Ley se extiende también a proveedores y, en general, a quienes prestan servicios a la Empresa sin ser parte de ésta. Para ello, la Empresa deja establecidas estas obligaciones en los respectivos contratos de servicios.

En este contexto, la Empresa ha elaborado un Modelo de Prevención de Delitos y una Política de Prevención de Delitos, documento donde se describe cada uno de los delitos contenidos en la Ley N°20.393, con objeto de dar cumplimiento a los requerimientos de prevención que contempla esta Ley. La Política de Prevención de Delitos se puede encontrar en la página web de la Empresa.

2.12 Manejo de la Información

En los mercados de valores en los que tiene presencia la Empresa se han promulgado leyes, dictado normas y regulaciones con respecto al uso y divulgación de la información corporativa. El propósito de tales regulaciones es proteger los intereses de los accionistas, suministrándoles una completa y precisa información sobre aspectos significativos del negocio que pudieran afectar la percepción del valor de la Empresa, y asegurarse que el personal de esta con acceso a información confidencial no haga uso de ella para beneficio propio.

La información de las operaciones de la Empresa y de sus filiales es confidencial, por lo cual su divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses de la Empresa o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones con esta. Es política de la Empresa limitar el número de personas con acceso a información privilegiada y minimizar los intermediarios entre la generación y la divulgación de dicha información.



Dado lo anterior, es responsabilidad de todo trabajador guardar con la debida seguridad todo documento y/o valores a los que tenga acceso, siguiendo con estricto apego la normativa interna. Toda vez que una revelación de esta información se entienda necesaria por parte de una persona de la Empresa debido a motivos comerciales, se debe obtener la autorización correspondiente de la Gerencia.

2.13 Exactitud de la Información

Es política de la Empresa que haya un especial celo para presentar en forma oportuna, completa, exacta y fidedigna su situación financiera hacia el Mercado de Valores.

La transparencia, veracidad y representatividad de la información que se entrega al mercado, constituyen un aspecto prioritario en el quehacer de Pesquera Iquique- Guanaye S.A. Consecuentemente con ello, la Compañía ha desarrollado procedimientos, instrumentos y canales que permiten informar oportunamente de lo que ocurre en la matriz y en las filiales, minimizando las asimetrías de información y facilitando un adecuado funcionamiento del mercado de capitales.



Nuestros libros y registros contables y legales, así como los registros operativos y toda la información para la gestión, deben ser fidedignos y cumplir, tanto en la forma como en el fondo, con la normativa, las prácticas contables vigentes y con nuestras políticas y procedimientos, sin ninguna otra consideración adicional.

Las transacciones entre la Empresa y sus filiales o con terceros deberán ser oportuna y precisamente registradas en nuestros libros contables. Bajo ninguna circunstancia está permitido ocultar información y/o proveer datos inexactos o incompletos.

Toda información que proporcione el personal de la Compañía a sus supervisores directos, a los auditores internos y externos, así como la documentación requerida por otras instituciones u organismos, debe, de buena fe y a su mejor conocimiento, ser oportuna, completa, veraz y confiable. Es responsabilidad de cada trabajador proporcionar toda información de manera clara y transparente.

2.14 No Discriminación y Respeto

La Empresa promueve la dignidad de las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en consideraciones de raza, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad, etc. Ello se aplica tanto respecto de sus colaboradores, como de postulantes a nuevos puestos de trabajo. La discriminación arbitraria no debe ser parte de los procesos de reclutamiento y contratación, así como de la definición de términos y condiciones de empleo, (tales como tareas a realizar, capacitación, remuneración, beneficios, promoción, transferencia y disciplina interna).

Especial rechazo merecen las conductas de acoso sexual, así como la presión indebida ejercida en contra de la persona afectada para silenciar tales conductas.

Código de Ética



Toda persona de la Empresa que se considere víctima de acoso, tiene canales eficaces para establecer su denuncia, como está establecido en las leyes. Si no percibe reacción, siempre podrá utilizar el Canal de Denuncias.

2.15 Propiedad Intelectual

Es política de la Empresa respetar la propiedad intelectual que terceros puedan tener sobre sus productos. Ello incluye especialmente el secreto industrial, los productos de software, etc., debiendo ser especialmente respetuosos del cumplimiento de la legalidad vigente.



3. Organización

3.1 Comité de Ética

El Comité de Ética tiene como responsabilidad asesorar al Directorio en materias de ética y conducta en la empresa, y asegurar la debida aplicación y difusión de este Código.

Sus funciones principales son:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética.
- Facilitar y asistir al Encargado de Prevención en el desarrollo, implementación y efectiva operación del Modelo de Prevención.
- Ser un órgano de consulta sobre materias de ética y conducta.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código de Ética.
- Derivar casos especiales a la instancia apropiada.
- Canalizar la investigación y documentación de los casos presentados por el Encargado de Prevención.
- Revisar las solicitudes de aclaración del personal.
- Proponer, si corresponde, las medidas disciplinarias u otras, como consecuencia de las investigaciones realizadas por el Encargado de Prevención de Delitos.
- Proponer al Directorio las actualizaciones y modificaciones al Código de Ética.

Corresponde al Directorio de la Empresa efectuar el nombramiento de las personas que integran el Comité de Ética, el cual deberá ser divulgado a todo el personal de la Empresa.



3.2 Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

El Modelo de Prevención de Delitos es un conjunto de instituciones, regulaciones y procedimientos contemplado en la Ley 20.393 y sus leyes modificatorias para administrar situaciones de cumplimiento de conducta organizacional.

3.3 Encargado de Prevención de Delitos (EPD)

El Encargado de Prevención de Delitos es una persona designada por el Directorio para administrar el Modelo de Prevención de Delitos. Deberá desarrollar y comunicar procedimientos que ayuden a prevenir conductas indeseadas, capacitar a las personas en la comprensión de sus alcances, y reportar al Directorio semestralmente los avances y novedades en la gestión de prevención.

Además, el EPD debe gestionar el Canal de Denuncias, mecanismo que permite a las personas de la Empresa poner en conocimiento de la instancia superior, con protección de su identidad, en forma oportuna y ágil, denuncias sobre trasgresiones a lo dispuesto en la Ley 20.393 y sus leyes modificatorias.

3.4 Canal de Denuncias (Línea Directa)

La Empresa ha establecido un de Denuncias llamado Línea Directa, que está disponible para que las personas de la Empresa puedan usarlo, con protección de su identidad, ante cualquier conducta que responsablemente les pueda parecer incorrecta por parte de personas de la Empresa, o por entidades que mantienen relaciones con ella.



La denuncia responsable de actos que violen este Código de Ética, debe entenderse como una contribución a mantener un alto estándar ético en la Empresa, y bajo ningún punto de vista estará expuesta a represalias, ni a consecuencias negativas para quien estime necesario hacerlas. El Canal de Denuncias, se encuentra en la página web de la Empresa.

3.5 Normativa de Cumplimiento

Los trabajadores de la Empresa deben cumplir este Código, las políticas específicas que lo reglamentan y la normativa vigente.

Las conductas contrarias a lo dispuesto en este Código estarán sujetas a las medidas que adopte la Empresa, de acuerdo a la gravedad de la falta. Ello sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso sea exigible.

En la medida que una persona es vigilante y responsable de sus propios actos, no debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. Para estos efectos, todos los trabajadores tienen la obligación de poner en conocimiento de sus jefes y/o a través del uso del Canal de Denuncias, las conductas que consideren violaciones de las disposiciones de este Código.

La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador este Código al momento de su contratación y una vez al año se les solicitará que declaren su conocimiento de éste.

Actualización y aprobación

El presente documento fue aprobado por el Directorio en fecha 01 de agosto de 2019.

El documento tiene vigencia a partir de la fecha indicada.



Carta de Compromiso del Código de Ética – Principios y Valores

Hago constar que he leído el “Código de Ética – Principios y Valores” de la Empresa, vigente desde el 1 de agosto de 2019, y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todas las personas de la Empresa y que, al cumplir con el Código de Ética, estoy contribuyendo a crear un mejor ambiente de trabajo, a desarrollarme personal y profesionalmente, y a contribuir al prestigio de la Empresa.

Concretamente, reitero mi voluntad de cumplirlo plenamente.

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

Nombre completo: _____