



**Código
de ética**

latamly[®]
Group

involve
to evolve

Índice

Propósito, misión y visión

03



Valores

04



Código de ética y gobierno corporativo

06



Propósito, misión y visión

Tener una idea clara de estos tres aspectos clave de nuestra cultura nos ayuda a alinear mejor nuestros objetivos para crecer hacia donde queremos crecer.

Sharing Goals!

¿Para qué hacemos lo que hacemos?



Propósito

Evolucionar el trade desarrollando negocios exitosos.

¿Qué hacemos para alcanzar nuestro propósito?



Misión

Disponibilizar bienes tecnológicos de consumo de calidad, desarrollando marcas relevantes en el mercado latinoamericano.

¿Hacia a dónde nos proyectamos?



Visión

Ser líderes en conocer los mercados, encontrando los mejores productos y desarrollando relaciones, con procesos eficientes y cultura data-driven para innovar. Desarrollar un marketing efectivo para que nuestras marcas sean relevantes y rentables, y nuestra compañía sea sustentable y atractiva.

Valores

Los valores son el conjunto de principios éticos y profesionales que nos comprometemos a respetar en cada actividad. ¡Importan mucho!.

- ***Sinergia***

Cuando combinamos habilidades personales diversas y contrapuestas pero convergentes, logramos nuestros objetivos con eficiencia. Es por esto que en Latamly buscamos generar y mantener un clima propicio en donde las opiniones, experiencias y fortalezas individuales sean valoradas. La sinergia del equipo nos hace mejores a todos. Conectándonos, colaborando y comunicándonos de manera efectiva, incrementamos el valor del negocio.

- ***Innovación***

Desde nuestros inicios hemos desafiado al "típico modelo prefijado", "se hace así" o al "no se puede cambiar". Los crecimientos, en su gran mayoría, se originaron con pensamiento crítico, nuevas ideas y creatividad como uno de los pilares.

Continuamente llevamos adelante el proceso de convertir en una solución a un problema o de una necesidad, la innovación puede realizarse a través de mejoras y no solo de la creación de algo completamente nuevo. La innovación resulta especialmente importante para el desarrollo de nuevos y mejores servicios que nos permiten impulsar nuestro propósito de evolución.

- ***Compromiso***

Los grandes logros se obtienen con un gran equipo. Ponemos lo mejor de nosotros, trabajando con empatía y confianza mutua. Asumimos la responsabilidad plena ante nuestros compromisos, y nos empoderamos como equipo. Somos proactivos en dar siempre un poco más. **Todos somos Latamly.**

- ***Transparencia y confianza***

Nos relacionamos de manera honesta y transparente para generar confianza en nuestros compañeros, clientes y proveedores. Pedimos ayuda cuando la necesitamos, brindamos colaboración y feedback. Nos equivocamos, pedimos y aceptamos disculpas. Latamly fomenta espacios en donde sea posible y seguro decir siempre la verdad, esto nos permite ser auténticos y compartir nuestras ideas y dificultades. Sobre la verdad, construimos en conjunto y logramos resultados de calidad.

Valores

- **Refuerzo positivo**

Todos necesitamos sentirnos valorados por lo que somos y lo que hacemos. Recibir feedback constructivo para mejorar es clave. Es fundamental destacar las fortalezas y aciertos de nuestros compañeros reconociéndoselos de manera positiva y frecuente.

- **Data-driven**

Los datos y la información objetiva son el corazón de todas las decisiones, estrategias y acciones que se toman dentro de la empresa. Inculcamos la formación en la recopilación, análisis y comprensión de datos; brindamos transparencia y canales de comunicación para que el conocimiento sea utilizado de forma más provechosa.

- **Agilidad**

Somos ágiles porque esto nos permite adaptarnos con rapidez y mantenernos siempre en movimiento. Nuestro dinamismo implica poder anticiparse y reaccionar con inmediatez.

- **Audacia**

Nos animamos a correr riesgos. Asumimos de forma inteligente y responsable nuestras decisiones, acciones y resultados, lo cual nos permite aprovechar las oportunidades que se nos presentan y tomar decisiones asertivas aún en entornos de incertidumbre. Los errores son una parte natural del proceso de aprendizaje y fallar bien es necesario para el crecimiento.



AGILIDAD



DATA DRIVEN



SINERGIA



REFUERZO POSITIVO



COMPROMISO



AUDACIA



TRANSPARENCIA Y CONFIANZA



INNOVACIÓN

EMPRESA X

I)- INTRODUCCIÓN

El Comité Directivo de **Latamly S.A.** tiene a su cargo la determinación de las políticas y estrategias generales de **Latamly S.A.** y de las demás empresas que forman parte del universo **LATAMLY GROUP**, y, en particular, la determinación de la política de gobierno corporativo.

En tal marco de ideas, el Comité Directivo ha aprobado el presente Código de Ética y Gobierno Corporativo (en adelante, referido indistintamente como la "Política" y/o el "Código de Ética y Gobierno Corporativo" y/o simplemente el "Código"), la que se fundamenta en los propios valores corporativos de **Latamly S.A.** y de las demás empresas que forman parte del universo **LATAMLY GROUP**, en las directrices de buen gobierno corporativo de los organismos supervisores de los mercados de valores, así como también en los principios y metas en materia de gobernanza y sostenibilidad corporativa que se establezcan en estándares nacionales e internacionales publicados por organizaciones de normalización de reconocido prestigio.

Esta Política formará parte de la normativa interna de gobierno corporativo de **Latamly S.A.** y deberá interpretarse en coordinación con las demás políticas corporativas.

Resulta fundamental que cada uno de nosotros entienda la importancia de actuar con honestidad como un componente indispensable del profesionalismo, de acuerdo con las políticas que expresan los principios éticos de **Latamly S.A.**, y asumiendo la responsabilidad que en relación con los mismos nos compete, desde cada uno de nuestros puestos de trabajo. Los distintos lineamientos establecidos en el presente Código deben servir de guía en nuestro accionar cotidiano y reafirman los lineamientos del comportamiento ético de **Latamly S.A.**

Objetivo y ámbito de aplicación

La presente Política tiene por objeto establecer los criterios y pautas que deben regir la organización y funcionamiento de los órganos de gobierno de **Latamly S.A.**

Además, vela por la conciliación del interés social de **Latamly S.A.** con el del resto de las empresas que forman parte del universo **LATAMLY GROUP**, procurando el establecimiento de mecanismos de comunicación e intercambio de información para la necesaria coordinación estratégica en interés de todos.

La presente Política se proyecta sobre **Latamly S.A.** y sobre el resto de las empresas

que forman parte del universo **LATAMLY GROUP**, teniendo en cuenta en particular el especial ámbito de autonomía propio de cada una de ellas.

A todo evento, **Latamly S.A.** también se compromete a impulsar la aplicación de los principios de esta Política respecto de las sociedades en que participe y, en lo que proceda, respecto de las uniones temporales de empresas, joint ventures u otras asociaciones equivalentes, ya sea nacionales o internacionales, en las que llegue a formar parte.

El conjunto de normas y principios éticos contenidos en el presente Código de Ética y Gobierno Corporativo debe servir de guía de comportamiento a todos quienes estén relacionados a **Latamly S.A.** (en adelante, la "Compañía"), siendo, por ende, obligatorias para todos sus empleados, ejecutivos, miembros del Comité Directivo y miembros del Directorio, así como también para cualquier tercero que actúe en su representación (en adelante, la "Persona" o las "Personas").

Las normas de este Código complementan, pero no reemplazan, las disposiciones contenidas en otros respectivos Reglamentos, Políticas y Procedimientos de la Compañía, los que son igualmente aplicables a todos sus colaboradores y empleados. En la medida en que sean compatibles con la naturaleza y modalidades de cada vinculación, los principios contenidos en esta Política deberán aplicarse en la relación de **Latamly S.A.** con empresas contratistas, subcontratistas, proveedores y consultores, conforme a la normativa aplicable en cada caso, y siempre sobre la base del respeto, la integridad, la responsabilidad y la dignidad.

II)- INTEGRIDAD Y ÉTICA EN EL GOBIERNO CORPORATIVO

La Compañía es una empresa cuya misión es hacer disponible electrónica de consumo de calidad para mejorar la vida de los consumidores.

Estamos comprometidos a ser líderes en conocer los mercados, encontrando los mejores productos y desarrollando relaciones, con procesos eficientes y cultura data-driven. Buscamos siempre innovar, desarrollando un marketing efectivo para que nuestras marcas sean relevantes y rentables, y nuestra compañía sea sustentable y atractiva; siendo modelo de excelencia, socialmente responsable, que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas, al desarrollo de los negocios y de la comunidad en general.

Aspiramos al crecimiento de la empresa, de nuestros empleados y de nuestros accionistas. En particular, aspiramos a los más altos estándares en materia de buenas prácticas de gobierno corporativo, por lo que asumimos diversas pautas de conducta.

SUPERVISIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

El Comité Directivo de la Compañía debe participar en una supervisión activa, independiente e informada de los negocios de la Compañía.

Como parte de la responsabilidad de actuar con las funciones de buena fe, debido cuidado y lealtad, se espera que los miembros del Comité Directivo participen activamente en lugar de asumir un papel pasivo o se abstengan de tomar decisiones.

INDEPENDENCIA

Los miembros del Comité Directivo son seleccionados en función de su capacidad para emitir un juicio independiente.

De conformidad a la normativa aplicable, la Compañía buscará siempre que su órgano de administración esté conformado por personas independientes y que busquen en todo momento la maximización a largo plazo del valor de la Compañía y de los intereses de la misma.

ÉTICA CORPORATIVA

El Comité Directivo de la Compañía es responsable de supervisar la ética corporativa. La conducta ética, incluido el cumplimiento de los requisitos de la ley, es vital para la sostenibilidad de una corporación y el éxito a largo plazo.

Para establecer una cultura corporativa ética, el Comité Directivo de la Compañía debe considerar las siguientes acciones:

- Comunicar al personal de todos los niveles de la corporación un fuerte compromiso ético, demostrando el llamado "tono en la parte superior", esto es, el convencimiento de que el compromiso ético supone un pilar central para la Compañía siendo así promovido desde los más altos niveles de la misma, procurándose el establecimiento de una cultura de cumplimiento legal e integridad.
- Servir como instancia decisoria respecto del Código de Ética y Gobierno Corporativo de la Compañía, teniendo previamente una estructura de soporte para la recepción de inquietudes, consultas y denuncias.

EVALUACIÓN

El Comité Directivo debe desarrollar e implementar un proceso anual de evaluación de los niveles organizativos y decisorios de la Compañía para medir el desempeño de ésta en su conjunto y de cada nivel organizativo.

Ahora bien, no basta con simplemente evaluar; también se deben tomar las medidas apropiadas en respuesta a los problemas que se pueden descubrir durante la evaluación.

AUDITORÍA

La Compañía debería ser auditada anualmente por una firma de auditoría independiente.

Debe cambiar las empresas de auditoría en forma periódica.

FINANZAS

El Comité Directivo de la Compañía debe revisar los reportes de información financiera y otras declaraciones presentadas ante organismos y agencias gubernamentales, con espíritu y juicio crítico y en búsqueda de mejoras continuas.

DOCUMENTACIÓN

La Compañía debe adoptar una política escrita que establezca normas para la integridad de los documentos, la retención y la destrucción.

Las reuniones deben documentarse a través de actas con un nivel de detalle adecuado que capture las decisiones.

INFORMES DIRECTOS Y DE EMISIÓN ABIERTA

La Compañía debe adoptar una política escrita para permitir y alentar a los empleados a alertar a la administración y al comité de dirección sobre temas éticos y posibles violaciones de la ley sin temor a represalias. En algunas jurisdicciones se considera delito grave cualquier acoso de un empleado que proporcione a un funcionario de la ley información cierta sobre la posible comisión de un delito.

El Comité Directivo de la Compañía debe reconocer y cumplir con la obligación de divulgar a las instancias correspondientes, información y análisis relevantes para los fines pertinentes de la Compañía, con la atención adecuada a la gobernanza y al proceso, facilitando las labores de mantener los beneficios fiscales, además de estar en una mejor posición para tomar decisiones y medidas coherentes con las limitaciones estructurales.

TRANSPARENCIA INFORMATIVA

Constituye un principio básico de buen gobierno el garantizar la transparencia y la máxima calidad informativa, de modo que la información pública de la Compañía se presente de una manera clara, íntegra, sencilla, ordenada y comprensible, ya sea para el público en general, para los accionistas de la Compañía, como así también para grupos de interés tales intermediarios financieros, inversores institucionales, gestores de activos, asesores de voto, agencias de evaluación crediticia y otros agentes del mercado.

La Compañía se propone desarrollar una estrategia que facilite la comunicación, garantizando un trato equitativo a los interlocutores y estableciendo asimismo los medios directos e indirectos de divulgación de información económico-financiera, no financiera y corporativa relevante.

ACTUACIÓN ÉTICA Y SOSTENIBLE

Las actividades de la Compañía sólo adquieren sentido en un marco de sostenibilidad, primando una visión estratégica de largo plazo. Se mantiene un compromiso constante con el desarrollo sostenible, de forma eficiente y éticamente responsable, aportando su capacidad de generar valor al grupo y a todas sus partes interesadas.

III)- PRINCIPIOS Y PAUTAS DE COMPORTAMIENTO

La Compañía procura tener principios y pautas de comportamiento, tanto hacia dentro de la Compañía como en su vinculación con terceros, asumiendo los siguientes estándares.

ESTÁNDARES DE CONDUCTA

Deberemos evitar todas aquellas conductas que puedan perjudicar la reputación e imagen de la Compañía ante clientes, proveedores y la comunidad en general, aun cuando no sean violatorias de normas legales. Una conducta correcta implica un tratamiento profesional, transparente, honesto y equitativo con los empleados, clientes, proveedores, accionistas, socios de negocios, funcionarios públicos, miembros del Comité Directivo de la Compañía y miembros de los órganos societarios de la Compañía, y el público en general, inspirada en el respeto por el individuo y por la sociedad en la que actuamos.

Al defender los intereses de la Compañía, deberemos actuar con integridad, confianza y observando siempre los más elevados principios éticos y el respeto a las leyes y normas vigentes.

OBSERVANCIA DE LA NORMATIVA APLICABLE

En el desempeño de sus funciones, todas las Personas deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias que les sean aplicables, así como también los Reglamentos, Políticas y Procedimientos internos de la Compañía.

Cumplir con todas las leyes y la normativa vigente es uno de los fundamentos sobre los que se construyen las normas éticas de la Compañía. Así, en la conducción de los negocios de la Compañía, las Personas deben respetar y cumplir con todas las leyes y normativa aplicables en las jurisdicciones en las cuales operamos, siendo deber prioritario de todos quienes trabajamos en la Compañía el alertar oportunamente a nuestras jefaturas sobre cualquier transgresión, error u oportunidad de mejora que se presente.

PROHIBICIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS

La Compañía rechaza cualquier acto corrupto o que pudiere generar corrupción en terceros. La Compañía se compromete a realizar sus actividades conforme a la letra y el espíritu de todas las leyes y normas que sancionan la corrupción en todos los países en que opera.

No está permitido solicitar o recibir, así como también dar u ofrecer, cualquier cosa de valor a cualquier persona, sea un funcionario público o un particular, con el objetivo de influir indebidamente en ella, u obtener una ventaja indebida. Para estos efectos, la expresión "cualquier cosa de valor" debe entenderse en sentido amplio, e incluye no sólo dinero en efectivo o equivalentes en dinero (como tarjetas de regalo/gift cards), sino también préstamos, regalos, oportunidades de negocios, donaciones, comidas y

gastos de entretenimiento, viajes y beneficios intangibles, tales como ofertas de trabajo o prácticas profesionales.

En consecuencia, la Compañía rechaza y no permite:

- Ofrecer o aceptar sobornos a o de funcionarios públicos, nacionales o extranjeros;
- Ofrecer o aceptar sobornos a o de particulares;
- Ofrecer o aceptar pagos de facilitación para iniciar o agilizar procesos o trámites administrativos;
- Obtener un trato de favor utilizando el patrocinio o la donación como medio para conseguirlo;
- Utilizar las relaciones y contactos comerciales de la Compañía en beneficio propio o de un tercero;
- Establecer relaciones de negocio con terceras partes, sin cumplir los deberes mínimos de debida diligencia en el conocimiento de dichos terceros;

Los pagos que efectúe la Compañía deberán:

- Tener una relación razonable con el valor de los servicios prestados;
- Estar documentados de manera completa y precisa;
- Realizarse mediante transferencia de fondos, cheques o documentos similares;
- Registrarse de forma adecuada, precisa y rápida en los libros y registros de la Compañía.

FRAUDE

Todo fraude cometido por una Persona será considerado como una infracción grave a lo dispuesto en este Código y deberá ser severamente sancionado.

Se entenderá como "fraude" cualquier engaño o abuso de confianza que se emplee en la búsqueda de una ganancia injusta, indebida o ilegal, y/o que produzca un daño patrimonial indebido a la Compañía, sus accionistas o terceros en general.

Asimismo, constituye de por sí un fraude la infracción a cualquiera de las obligaciones contenidas en este Código, aun cuando dicha infracción no genere la ganancia o daño efectivo antes indicados.

Se considera también como un fraude el utilizar en beneficio propio o de terceros cualquier información relativa a la Compañía, sus negocios o sus valores, que no haya sido oficialmente revelada en el mercado y que por su naturaleza pueda influir en la cotización de sus valores.

INFORMACIÓN CONTABLE

Los Estados Financieros de la Compañía deben presentar en forma veraz y razonable su posición financiera y patrimonial. Es obligación de las Personas velar por el cabal y oportuno cumplimiento de las políticas y prácticas contables de la Compañía.

Las transacciones efectuadas por la Compañía deben ser registradas en forma exacta,

en la cuenta correcta, y en el período contable correspondiente, y deben ser respaldadas con su debida documentación.

No se permite ni se alienta la realización de ningún asiento falso o intencionalmente engañoso en los Registros de Contabilidad de la Compañía.

La clasificación intencionalmente errónea de las transacciones entre cuentas, entre departamentos, o entre períodos contables, constituye una violación grave de este Código. Si cualquier Persona conoce de alguna irregularidad o de algún error u omisión en la entrega de información, deberá revelar esta situación oportunamente, a través de los distintos canales de comunicación que provee la Compañía, entre ellos, el Canal de denuncias anónimas en nuestra web Latamly.com.

Las registraciones contables de la Compañía estarán respaldadas por documentación adecuada y se basarán en estimaciones de buena fe, de conformidad con las políticas de contabilidad de la Compañía. El exceso o defecto intencional de las provisiones contables constituye una violación de este Código.

Es obligación de las Personas preservar en todo momento y circunstancia la independencia de los auditores externos e internos de la Compañía, tanto de materias administrativas como técnicas, evitando ejercer cualquier influencia impropia en los procesos de auditoría. Es también una obligación de las Personas velar porque los auditores internos y externos puedan examinar libros, registros, documentos y antecedentes de la Compañía, y asegurar que la Compañía otorgue a los auditores las facilidades necesarias para el buen desempeño de su labor.

CONFLICTOS DE INTERÉS

El Conflicto de Interés se produce cuando en un acto, negociación o contrato, la Persona que participa en la toma de decisiones tiene o podría tener intereses que afectarían su objetividad, pudiendo privilegiar el interés propio o de terceros por sobre los intereses de la Compañía.

Las Personas deben estar siempre atentas y vigilantes a situaciones que puedan comprometer la confianza depositada en ellas por parte de la Compañía, y deben evitar todo tipo de Conflicto de Interés.

Frente a la existencia o posibilidad de existencia de un conflicto de interés, se deben observar las siguientes pautas:

- Privilegiar siempre el interés de la Compañía

Las Personas no podrán beneficiarse privilegiando los intereses propios por sobre los intereses de la Compañía.

Ninguna persona natural o jurídica que tenga relación con alguna Persona podrá beneficiarse indebidamente como consecuencia del cargo que dicha Persona mantenga en la Compañía.

Ninguna Persona deberá usar en beneficio propio las oportunidades de negocio de que tuviere conocimiento en razón de su cargo.

Ninguna Persona deberá favorecer a ningún tercero en desmedro del interés de la Compañía.

Ninguna Persona podrá realizar actividades ajenas a la Compañía que perjudiquen o afecten de forma adversa el correcto desempeño de sus obligaciones para con ésta.

- Abstenerse de participar en la toma de decisiones

Antes de participar en cualquier proceso de toma de decisiones en ejercicio de sus funciones, la Persona involucrada deberá verificar que no enfrenta un Conflicto de Interés.

En caso de que así suceda, deberá abstenerse de participar en la discusión y decisión e informar el asunto a su superior, quien deberá adoptar las medidas necesarias para enfrentar el conflicto de interés, y mitigar los riesgos que de él se deriven.

- Deber de denunciar decisiones o potenciales decisiones en contra de los intereses de la Compañía

Es deber de las Personas comunicar a su superior, o, en su defecto, a través de algún canal de denuncias, cualquier acto, negociación o contrato de cualquier trabajador o tercero que, a su juicio, atente contra los intereses de la Compañía.

RELACIONES CON EL SECTOR PÚBLICO Y CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Se entiende por funcionario público, ya sea nacional como extranjero, a (i) toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, en cualquier nivel del Estado, y a (ii) cualquier persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo o dependencia pública o una empresa pública, o que preste un servicio público.

Es nuestra responsabilidad y compromiso observar honestidad e integridad y regímenes por los estándares éticos más elevados en todos los contactos con funcionarios públicos.

Nuestros estándares van más allá de una simple obediencia a la letra de la ley: requieren que todos nuestros empleados se conduzcan con los más altos estándares éticos y eviten la más mínima apariencia de inconducta.

Los negocios con los gobiernos imponen requisitos únicos en los procedimientos de contrataciones y la Compañía se compromete a regirse estrictamente por dichos procedimientos, asegurando que todas las comunicaciones y propuestas sean verdaderas, completas y precisas.

La Compañía se compromete a cumplir con toda legislación contra la corrupción que le resulte aplicable (incluida la Ley contra las Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos) y habrá tolerancia cero al soborno o pagos indebidos realizados en nombre o interés de la Compañía, conforme a lo establecido en este Código.

En ninguna circunstancia se contratará a un funcionario público, nacional o extranjero, para prestar un servicio que tenga un propósito ilegítimo o que entre en conflicto de cualquier forma con los deberes u obligaciones de dicho funcionario público. En todo caso, la contratación de cualquier funcionario público por parte de la Compañía exigirá de la aprobación previa y por escrito del Comité Directivo de la Compañía, el que sólo la

otorgará si los servicios a ser contratados son legales, tienen propósito legítimo y no interfieren con los deberes y obligaciones del funcionario público.

Queda expresamente prohibido:

- (i) ofrecer, dar o recibir, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor a un funcionario público, con el propósito de influir en cualquier acto o decisión para que la Compañía obtenga o retenga un beneficio o contrato o para que se canalice un contrato o venta hacia cualquier persona;
- (ii) cualquier conducta que tenga como objetivo influir indebidamente sobre un funcionario público o alterar o interferir en sus deberes de imparcialidad y objetividad;
- (iii) la búsqueda o aprovechamiento de información privilegiada o confidencial;
- (iv) cualquier participación o colaboración en actos de direccionamiento o fraudulentos conducidos por funcionarios públicos; y
- (v) cualquier tipo de aportes a campañas o partidos políticos en nombre de la Compañía.

Están terminantemente prohibidas las gratificaciones o pagos de una pequeña cantidad de dinero a funcionarios públicos para acelerar una acción administrativa de rutina a la que la Compañía esté autorizada de otro modo (pagos facilitadores).

Están prohibidos los regalos a funcionarios públicos. Excepcionalmente, se podrán admitir regalos con fines de cortesía o por costumbre diplomática. En caso de estas excepciones, deberán contar con la autorización previa del Comité Directivo.

En caso de que algún empleado tuviere vínculos con funcionarios públicos de alto rango, deberá comunicarlos inmediatamente al Director de Recursos Humanos.

RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS DE LA COMPAÑÍA

Debemos mantener un trato justo, armonioso, respetuoso y cortés con los proveedores y contratistas de la Compañía. En consecuencia, en ninguna circunstancia deberá faltárseles el respeto, insultarlos o difamarlos.

Basamos nuestra relación con los proveedores y contratistas de la Compañía en prácticas legales, eficientes y justas.

La elección y contratación de los mismos siempre deberá estar fundamentada en criterios objetivos técnicos, profesionales, éticos y económicos, debiendo ser conducidas por medio de procesos de contratación transparentes y predeterminados.

Sólo se contratarán proveedores que cumplan con la legislación local en materia laboral, medioambiente, salud y seguridad, incluyendo trato justo y no discriminatorio a sus empleados, proporcionando un ambiente de trabajo seguro.

Los empleados a cargo de los proveedores deberán estar alertas a situaciones de falta de cumplimiento de la ley.

Deberá existir secreto profesional referido a las contrataciones con terceros o proveedores, no divulgándose las ofertas presentadas por los convocados, a efectos de obtener

igualdad en la contratación. Los proveedores deberán ser elegidos a través de un procedimiento abierto y competitivo.

Los empleados deberán actuar con integridad e imparcialidad manteniendo la

independencia de opinión en cuanto al establecimiento de precios y compra de los productos y servicios. Deberán estar atentos a potenciales conflictos de interés en la elección del proveedor debido a relaciones de parentesco o amistad.

La Compañía no contratará empresas o individuos que tengan antecedentes de haber incurrido, directa o indirectamente a través de terceros, en conductas fraudulentas, lavado de dinero, y/o financiación del terrorismo.

Asimismo, los empleados se comprometen y buscarán que los proveedores y contratistas de la Compañía se comprometan con los términos del presente Código y con la observancia de los estándares de conducta que en el mismo se proponen.

COMPETENCIA Y TRATO JUSTO

La Compañía tiene como política y objetivo superar a nuestros competidores de manera justa y honesta, buscando ventajas competitivas a través de un mejor rendimiento y nunca a través de prácticas comerciales no éticas o ilegales.

Conforme a lo señalado en este Código, no estará permitido tomar u obtener información de propiedad exclusiva de terceros, poseer información de secretos comerciales que se haya obtenido sin el consentimiento del propietario, y/o inducir a tales revelaciones por parte de empleados pasados o presentes de otras empresas.

Asimismo, todas las Personas deberán esforzarse por respetar los derechos de los clientes, proveedores, competidores y empleados de la Compañía, y por tratarlos de manera justa.

Ninguna Persona podrá ni deberá aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, el ocultamiento, la tergiversación de hechos materiales, o cualquier otra práctica contraria a un trato justo al interior de la Compañía.

PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES, ACTIVOS E INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Los bienes, activos e instrumentos de la Compañía deben ser utilizados sólo para fines comerciales legítimos y las Personas deben tomar medidas para asegurar que no sean robados, dañados o mal utilizados.

Los activos e instrumentos de la Compañía incluyen la propiedad tangible, la propiedad intelectual, la información comercial, la información salarial y cualquier dato e informe financiero no publicado. El uso o distribución no autorizados de esta información es una violación de este Código.

Las Personas que tienen acceso a dicha información confidencial están obligadas a guardar secreto y resguardar dicha información del acceso no autorizado.

RELACIONES CON CLIENTES (EXTERNOS O INTERNOS)

El compromiso con la satisfacción de nuestros clientes, tanto externos como internos, deberá reflejarse en el respeto de sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre en concordancia con los objetivos de desarrollo y rentabilidad de la Compañía.

Al respecto, deberemos brindar a los clientes una atención caracterizada por la cortesía, la eficacia y la eficiencia, ofreciendo información clara y transparente. El cliente deberá obtener respuestas a sus solicitudes, aun cuando fueran negativas, en forma adecuada y dentro del plazo esperado.

Asimismo, los empleados se comprometen y buscarán que los clientes de la Compañía, en la manera de lo posible, se comprometan con los términos del presente Código y con la observancia de los estándares de conducta que en el mismo se proponen.

RELACIONES CON ACCIONISTAS E INVERSORES

Las relaciones con los accionistas de la Compañía estarán basadas en la comunicación veraz, íntegra, transparente y oportuna de información que les permita conocer las actividades y el desempeño de la Compañía, y en la búsqueda de resultados que produzcan impactos favorables en el valor de la Compañía.

Se proporcionará a los accionistas un trato igualitario, sin que existan privilegios de acceso a información de ningún tipo.

Debemos proteger la información que aún no ha sido divulgada públicamente y que pueda afectar las decisiones de inversiones. El uso de información confidencial y privilegiada que no tuviere estado público para su beneficio financiero constituye una violación de este Código.

Nos comprometemos a no comprar, vender, recomendar ni sugerir a otra persona que compre o venda acciones de alguna empresa, incluso la Compañía, si tiene información interna que no ha sido divulgada al público.

El incumplimiento de esta normativa será considerado falta grave.

RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de las normas ambientales y con el cuidado de los recursos. Por esta razón se promoverá el ahorro de energía y el uso adecuado del agua, así como la reutilización y el reciclaje de los desechos.

RELACIONES INTERPERSONALES Y AMBIENTE LABORAL

Creemos en cada persona y eso es parte de nuestra esencia. Trabajamos con un clima de respeto y cercanía entre las personas, buscando fortalecer nuestros vínculos a largo plazo. Valoramos a nuestra gente respetando sus ideas y opiniones.

Tenemos una mirada integral de las personas. Por lo tanto, impulsamos acciones que propicien el balance entre el ámbito personal y el profesional, acompañando a los colaboradores en las diferentes etapas de la vida.

Todas las Personas tienen derecho a trabajar en un ambiente donde se respete su dignidad. El compromiso de la Compañía es crear y mantener un ambiente laboral seguro, de respeto, participativo, honesto y responsable.

La Compañía rechaza cualquier forma de discriminación arbitraria, por motivos de género, edad, raza, orientación sexual, ideología, religión, origen social, condiciones

físicas, gustos personales u otra. Todas las Personas tienen derecho a ser tratadas de manera justa y equitativa, sin que intervengan prejuicios o factores externos a la calidad profesional.

Promoveremos instancias de crecimiento profesional y personal para nuestros trabajadores, enfocándonos en el desarrollo de aquellas competencias necesarias para favorecer su desempeño.

Nos comprometemos a realizar procesos de selección justos y transparentes, buscando a las personas más idóneas para cada cargo, basándonos en la experiencia, formación y el agregado de valor que cada uno puede realizar a nuestra empresa.

RESPONSABILIDAD DE LOS LÍDERES

El liderazgo que deben ejercer quienes desempeñan funciones gerenciales, directivas o de jefatura en la Compañía es fundamental a la hora de promover una cultura laboral de integridad y respeto.

Es deber de todos los miembros de la Compañía, y especialmente de aquéllos que por sus funciones tengan otras personas a su cargo, el promover altos estándares de comportamiento, divulgar los contenidos de este Código y velar por su apropiada aplicación.

Es contrario a los valores de la Compañía ejercer conductas abusivas respecto de sus subordinados.

Todo aquel que tenga personas a su cargo deberá promover un trato respetuoso y justo.

OBLIGACIÓN DE REPORTAR CUALQUIER COMPORTAMIENTO ILEGAL O ANTIÉTICO EN LA COMPAÑÍA

Es responsabilidad de todas las Personas el denunciar oportunamente, y por los canales establecidos a dicho efecto, cualquier infracción a lo dispuesto en este Código. Cualquier omisión por parte de cualquier Persona de denunciar cualquier violación del Código que haya llegado a su conocimiento constituye, por sí misma, una violación del presente Código.

Dentro de los canales de denuncia dispuestos por la Compañía, se destaca un Canal de Denuncias Anónimas, el cual garantiza el anonimato del denunciante y se encuentra disponible en la página web de la Compañía. Al contenido de las denuncias efectuadas a través de este Canal de Denuncias Anónimas sólo tendrán acceso los miembros del Comité Directivo y las personas que estos designen a tal efecto.

La Compañía también hará todo lo posible por proteger la identidad de la persona sobre la que se presente una denuncia, a menos que se determine que se ha producido una violación al presente Código.

Toda persona que participe en una investigación de una posible conducta indebida no deberá discutir ni revelar ninguna información fuera de la investigación, a menos que así lo exija la ley o lo requiera su asesor jurídico.

Ni la Compañía ni las Personas podrán despedir, degradar, suspender, amenazar o discriminar de alguna forma, o tomar represalias, contra cualquier persona que, de buena fe, haga una denuncia o informe o ayude de alguna manera a la Compañía, al

Comité Directivo, o a cualquier otra persona o grupo, incluyendo cualquier organismo gubernamental, en la investigación de una denuncia por conductas o comportamientos ilegales o antiéticos.

Toda persona que participe en cualquiera de estas represalias estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación de su relación laboral con la Compañía y, en caso de responder, el reclamo por responsabilidad civil y/o penal.

IV)- CÓMO UTILIZAR EL PRESENTE CÓDIGO

La intención del presente Código no es la de cubrir la totalidad de los tópicos en detalle, pero en todo momento debe utilizarse como una guía de referencia en nuestras relaciones con la comunidad, clientes, proveedores, colegas y accionistas, orientando la acción de cada uno sobre la base del respeto, la integridad, la responsabilidad y la dignidad. Así, pues, en todo momento debemos utilizar nuestro sentido común y buen juicio al momento de enfrentarnos con problemas relacionados con la conducta empresarial y con las relaciones interpersonales dentro de la Compañía, buscando orientación de ser necesario con el Gerente de RRHH si no se tiene en claro de qué manera proceder en un caso en particular.

¿Qué implica la correcta aplicación de este Código?

- FAMILIARIZARSE con él y con las políticas aplicables a su tarea específica.
- PARTICIPAR, cuando corresponda, en las sesiones de capacitación relacionadas con el Código.
- RECONOCER la responsabilidad de manejar y conducir nuestras actividades diarias con integridad y conforme a una conducta ética.
- COMPROMETERSE a cumplir el Código, mediante su lectura, interpretación y la formalidad de la firma del Formulario de Aceptación respectivo.
- ACTUAR RESPONSABLEMENTE reportando de buena fe y a la mayor brevedad posible cualquier preocupación o sospecha de violación del Código.
- PEDIR ASESORÍA u orientación en situaciones que puedan constituir o resultar en posibles incumplimientos al Código.
- COOPERAR en los casos que pudieran presentarse relacionados con cuestiones de integridad.
- PROTEGER inequívocamente a los denunciantes promoviendo sanciones en casos en que hubiera represalias por denuncias de integridad.

¿Cómo proceder ante una determinada situación?

Siempre que un empleado tenga dudas, sienta que se encuentre en una situación que pueda enmarcarse en un conflicto de intereses, y/o haya sido víctima de un acto de discriminación o acoso, y/o sospeche o tenga conocimiento de hechos que puedan perjudicar a la Compañía, y/o que se opongan o parezcan contrariar a los principios de este Código o infrinjan cualquier ley aplicable, deberá comunicar dicha situación en

forma inmediata a través de cualquiera de los canales de denuncias puestos a disposición por la Compañía a tales fines:

- E-mail.
- Telefónico.
- Canal de Denuncias Anónimas.
- Carta Postal.

¿Existen represalias?

La Compañía no tolera ni tolerará represalias contra nadie que plantee una inquietud, duda, consulta o aporte, que realice una denuncia de incumplimiento y/o que asista, de cualquier forma, en una investigación relacionada con conductas esperadas bajo este Código de Ética y Gobierno Corporativo.

Cualquiera que tome represalias, independientemente de su posición o rol dentro de la Compañía, deberá atenerse a las consecuencias previstas en el presente Código de Ética y Gobierno Corporativo.

¿Qué consecuencias acarrearán las violaciones a este Código y cómo se resuelven?

La omisión por cualquier Persona en el cumplimiento de lo dispuesto en este Código puede tener como resultado una medida disciplinaria.

Dicha medida disciplinaria puede ser también aplicable a cualquier otra Persona que, con respecto a uno de sus dependientes, sepa y/o conozca que una conducta prohibida por el Código de Ética y Gobierno Corporativo ha sido llevada a cabo por dicha Persona y no tome la acción correctiva apropiada.

La Compañía, a través de su Comité Directivo, se preocupa seriamente por los incumplimientos al Código de Ética y Gobierno Corporativo.

Cuando sea apropiado, se tomarán medidas disciplinarias, que podrían incluir hasta la finalización de la relación laboral.

Estas medidas se tomarán y graduarán independientemente de la posición o rol que la persona que haya cometido el incumplimiento ocupe dentro de la Compañía, dependiendo solamente de la naturaleza, severidad y frecuencia de la conducta inapropiada.