



**Camilo Ferrón
Chile S.A.**

Código de Ética Empresarial

Índice

Mensaje del Gerente	2
Valores Fundamentales	3
Cumplimiento de Leyes y Reglamentos.....	3
Uso del Código.....	3
Derechos Humanos	4
Acoso y Discriminación	5
Seguridad en el Trabajo.....	6
Protección de Datos.....	8
Información Particular	8
Información Comercial Confidencial.....	8
Competencia Leal	9
Conflictos de Intereses	10
Corrupción y Soborno.....	12

Mensaje del Gerente

Estimados trabajadores de Camilo Ferrón Chile S.A.

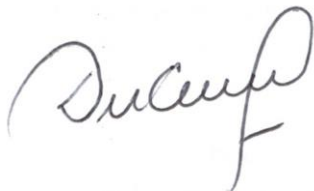
Nuestra empresa cada vez se posiciona con más fuerza en el mercado Chileno de materias grasas, apuntando en todo momento a los más elevados estándares de perfección en todas las áreas que componen nuestra compañía. Desde nuestros comienzos hemos reconocido el papel fundamental que tienen en nuestro éxito continuo, trabajadores, contratistas, proveedores y clientes. Tenemos una muy buena reputación de nuestros productos, poseemos un servicio al cliente de calidad, desarrollando en todo momento nuestras actividades con la más alta integridad.

Es esencial que estemos conscientes que cada uno de nosotros es el principal responsable en llevar a la práctica y en respaldar nuestros valores fundamentales. Hemos adquirido en los últimos años un compromiso serio con la ética, ganándonos la confianza y el respeto de nuestras partes de interés.

Tenemos bien claro que ningún código de ética y/o conducta puede solucionar todas las situaciones e interrogantes posibles a las que nos podemos enfrentar en nuestras labores diarias, por lo tanto, mis colegas gerenciales y yo esperamos que en todo momento se aplique un buen criterio en el tratamiento de problemáticas. Si en alguna ocasión no se encuentran seguros respecto a la forma correcta de actuar frente a alguna situación en particular, no dude en solicitar asesoramiento a su supervisor. No podemos resolver las problemáticas que se presentan si no las conocemos, el aporte de cada uno de ustedes es de suma importancia.

Tengo confianza que una constante dedicación a la conducta ética empresarial nos permitirá seguir construyendo nuestro legado de excelencia, mantener una reputación de integridad y confianza en nuestro diario quehacer.

Saludos cordiales,



Diego Ignacio Tortonese
Gerente General

Valores Fundamentales

Para seguir creciendo y convertirnos en la empresa líder en el mercado de materias grasas, tomamos el compromiso de llevar a la práctica los siguientes valores fundamentales.

Responsabilidad: Asumimos con responsabilidad las consecuencias de nuestras acciones, cumplimos con los compromisos y obligaciones que adquirimos.

Innovación y Calidad: Trabajamos constantemente para anticiparnos a los cambios y conseguir soluciones eficientes y creativas, esmerándonos asiduamente para ofrecer un producto de calidad.

Respeto: Respetamos la dignidad de las personas y creemos en el respeto mutuo, escuchamos con atención a nuestros trabajadores, proveedores y clientes, valorando siempre sus aportes.

Integridad: Trabajamos de manera honesta, cumplimos las leyes vigentes y no toleramos influencias corruptivas, siendo éticos y confiables para con nuestras partes interesadas.

Trabajo en Equipo: Trabajamos compartiendo experiencias y conocimientos, enfocándonos en que el esfuerzo en conjunto converja en un objetivo común, facilitando e incentivando el trabajo colaborativo, tanto entre nuestros trabajadores como proveedores y clientes.

Cumplimiento de Leyes y Reglamentos

Camilo Ferrón Chile S.A. adquiere el compromiso de cumplir con todas las leyes de los países donde desarrolla sus actividades. Así mismo nuestros trabajadores deben llevar a cabo las operaciones productivas y/o comerciales obedeciendo las leyes, normas y regulaciones que aplican al desempeño de cada una de sus funciones. Si en algún momento usted cree que existe un conflicto entre estos Estándares y una ley, norma o reglamento aplicable, o si le surge alguna pregunta sobre la legalidad respecto a una conducta, debe realizar una consulta con su supervisor, con el jefe de recursos humanos, o con el gerente de área.

Uso del Código

Trabajar en una empresa que lleva más de 70 años de experiencia y que se posiciona cada vez más fuerte en el mercado, significa una gran responsabilidad y un desafío constante para cada uno de nuestros integrantes. Para seguir cimentando este camino hemos elaborado este Código de Conducta y Ética, el que nos ayudará a conocer nuestros derechos y obligaciones éticas, y además servirá de instrumento, a través de ejemplos, para saber de qué manera actuar cuando nos enfrentemos a un conflicto ético.

Este código ayudará a tomar decisiones. Es un instrumento que nos compromete a todos los trabajadores de Camilo Ferrón Chile S.A.

Las personas que deben usar esta declaración son todos los trabajadores de nuestra empresa, independiente de sus actividades y responsabilidades. Esto incluye a todos los empleados, gerentes,

personal temporal, contratistas y subcontratistas. Además, lo que nosotros buscamos es que nuestros proveedores y asesores, en general, actúen de acuerdo a lo presentado en éste código.

¿Cuál es la función de este código de ética?

Esta declaración sirve principalmente para enfrentar las dificultades que no sabemos cómo resolver, por ejemplo, que hacer si recibo un trato inapropiado después de realizar una denuncia de discriminación o recibir un regalo de un proveedor. Si no sabes cómo actuar, consulta esta guía. Si no encuentras la respuesta, consulta al jefe de área o al responsable de recursos humanos, si ninguno es capaz de solucionar la interrogante debes consultar al gerente de área.

Dentro de Camilo Ferrón Chile S.A. el compromiso con la integridad debe ser constante. Al ser parte de nuestra organización usted tiene la responsabilidad de:

- Informarse de las políticas, leyes, normas y procedimientos que aplican a su lugar de trabajo.
- En todo momento mantener una conducta ética apropiada
- Si no está seguro del cómo actuar preguntar o pedir asesoría de inmediato a su superior directo.
- Informar de inmediato si existe alguna violación a nuestro código.

Derechos Humanos

Es deber de nosotros defender los derechos humanos, reconocer en todo momento la dignidad de las personas, sobre todo al momento de desempeñar labores en la empresa. Nuestros valores protegen estos derechos propios de todas las personas, a vivir sus vidas libres de discriminación o de abuso. Es un compromiso que debemos hacer propio, conducir a Camilo Ferrón Chile S.A. con la ideología de los derechos humanos expresada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y los Derechos fundamentales en el Trabajo abarcando sus 4 áreas primordiales; La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición del trabajo infantil, y; La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En Camilo Ferrón Chile S.A. cumplimos con las leyes laborales que aplican en la legislación vigente, incluyendo el pago adecuado de salarios, y evitar en todo momento el trabajo forzado y rechazar con fuerza el trabajo infantil, respetamos y obedecemos las prohibiciones que hacen referencia a esclavitud y trabajo abusivo, Además reconocemos el derecho a la libertad de asociación de nuestros trabajadores.

Hay que tener siempre presente que es nuestra responsabilidad reportar cualquier violación que observemos en contra de los derechos humanos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otras personas. En cualquiera de estos casos no dude en repórtalo a su supervisor o al departamento de recursos humanos.

Debemos actuar con dignidad, respeto e integridad en el trato con nuestros empleados, por lo tanto en todo momento se debe actuar de la siguiente forma:

- Durante las prácticas de empleo y contratación, no se discriminará en función de criterios como raza, color, religión, sexo, edad, aptitud física, origen, nacionalidad, orientación sexual, afiliación política, pertenencia a sindicatos, pruebas médicas o estado civil, de acuerdo con el Convenio n.º 111 de la OIT sobre la discriminación.
- No se debe tolerar ninguna forma de acoso, amenaza, intimidación o abuso verbal, sexual, físico o psicológico.
- Se respetará los derechos de privacidad de nuestros empleados siempre que reúna información privada o implemente prácticas de supervisión sobre éstos.
- Si se encarga a trabajadores directos o contratados que proporcionen seguridad para salvaguardar a su personal y propiedad, debe asegurarse de que el personal de seguridad aplica los mismos estándares de trato justo y equitativo.

Si usted observa que se incumple cualquiera de estos puntos debe hacerlo saber a su superior directo, o al departamento de recursos humanos

Acoso y Discriminación

Dentro de los principios trascendentales de nuestra empresa se encuentra el mantener un trato de respeto durante todo momento, ya sea con un compañero de labores, cliente, proveedor, contratista, o cualquier individuo que interactúe con nosotros. Ponemos todos nuestros esfuerzos en otorgar un lugar de trabajo en el que cada uno de nosotros además de ser respetados, seamos valorados por nuestras habilidades, competencias y antecedentes propios.

Existe la responsabilidad de proporcionar un espacio laboral en el cual se evite la presencia de situaciones de discriminación y/o acoso, repudiando y sancionando cualquier tipo de éstas. Consecuentemente, los trabajadores no deben discriminar en ninguna de las siguientes circunstancias; respecto al origen o procedencia, discapacidades físicas, creencias religiosas, ideologías políticas, género, edad, raza u orientación sexual. Además en nuestras independencias no se tolera el acoso, tanto sexual como laboral.

Nuestro compromiso está enfocado en mantener el acoso fuera de nuestras dependencias de trabajo, por lo tanto, siempre debemos estar seguros de que nuestros comentarios y acciones sean de carácter apropiado y respetuoso.

Si en algún momento siente que ha sido víctima de algún comportamiento discriminatorio o de acoso, es importante que indique sus inquietudes. Debe Informar a su supervisor, a la gerencia o al representante de Recursos Humanos. Nosotros no toleraremos venganzas, represalias o cualquier tipo de acción negativa en contra de un empleado que presente una queja de buena fe.

El acoso, la discriminación y la intimidación toman muchas formas, entre ellas:

- Comentarios denigrantes, gestos inapropiados o contacto físico inadecuados.
- Mostrar o hacer circular fotografías, materiales ofensivos o de contenido sexual explícito por cualquier medio, incluyendo por correo electrónico, redes sociales, páginas web, etc.
- Chistes y/o comentarios ofensivos, explícitos o indirectos.
- Abusos y/o amenazas verbales o físicos.

Para mayor información consulte Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Título XX De la investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y discriminación en el lugar de trabajo.

Preguntas y Respuestas

1. Si un trabajador realiza comentarios sobre mi aspecto físico o toma actitudes indebidas hacia mi persona ¿Qué debería hacer?

- Las acciones que sean de índole acosadoras o discriminadoras no se tolerarán en nuestra empresa. La víctima de esta situación deberá denunciar de inmediato esa conducta a su supervisor o al responsable de Recursos Humanos.

2. Tengo un compañero de trabajo que durante gran parte del día cuenta chistes inapropiados a mí y a otros compañeros, además en su celular siempre comparte videos de índole sexual frente a todo el mundo. Si me resulta ofensivo, ¿Qué debo hacer?

- Es un trabajo de todos garantizar que en las dependencias de Camilo Ferrón Chile S.A. sea un lugar agradable para trabajar, tanto para nosotros como para nuestros, contratistas, clientes y proveedores, por lo tanto, un comportamiento de estas características no resulta aceptable. Si se siente incómodo hable del problema directamente con él, si no cesa en su actitud comuníquese con su supervisor o con el departamento de recursos Humanos.

Seguridad en el Trabajo

En Camilo Ferrón Chile S.A. sabemos la importancia del capital humano, por lo tanto, otorgamos una alta prioridad a la seguridad y salud ocupacional, tomando las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente, comprometiéndonos en todo momento a tomar las acciones y establecer procedimientos para que nuestras operaciones se realicen de manera segura, procurando el bienestar de todas las personas que desempeñen actividades al interior de nuestras instalaciones o que se puedan ver afectadas por ellas, ya sean, trabajadores propios, clientes, contratistas o subcontratistas.

Es de suma importancia tener claro que en Camilo Ferrón Chile S.A. todos somos responsables de manifestar comportamientos en pro de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo. En ningún momento realizar una acción o tomar una decisión que comprometa la salud y seguridad nuestra, de algún compañero, o de la comunidad. Si usted observa e identifica una acción o decisión como riesgosa debe informar de inmediato al departamento de prevención de riesgos, por otro lado,

todos los trabajadores, proveedores, contratistas y subcontratistas deben cesar toda actividad que no cumpla con las exigencias de seguridad establecidas.

Los altos mandos de la empresa, gerentes, jefes de área o supervisores, son los principales responsables en velar que las actividades se desempeñen bajo estándares de seguridad determinados.

En Camilo Ferrón Chile S.A. nos preocupamos de proporcionar el equipo de protección personal necesario para que los trabajadores se desempeñen de manera segura en cada actividad que realizan, además se capacita, entrena y educa para su uso adecuado, siendo estrictos en la fiscalización del uso correcto de los equipos y elementos de protección otorgados.

Preguntas y Respuestas

- 1. Acaba de llegar maquinaria nueva a la planta, el cargo en el que estoy hoy en día requiere que opere el equipo que nunca antes he usado. La capacitación y entrenamiento para usar este nuevo equipo es de 5 días. Han pasado 3 días de capacitación y mi supervisor me dijo que debería comenzar a trabajar desde ya con este equipo, puesto que hay que recuperar el tiempo que se ha perdido. El me alienta diciéndome que “la práctica hace al maestro”. Por otro lado yo no me siento aún listo para operar el equipo sin la capacitación completa. ¿Qué debo hacer?**
 - Lo primero que debes hacer es comunicarle de inmediato a tu supervisor que todavía no estás listo para utilizar la maquinaria y que solo después de terminar con la capacitación programada puedes hacerlo. Si existe una actitud insistente por parte del supervisor y comenta que aprenderás conforme pasa el tiempo, debes contactarte con el departamento de Recursos Humanos o con el departamento de prevención de riesgos. Sólo aquellas personas entrenadas, autorizadas y competentes deben operar el equipo directamente. Hacerlo puede comprometer tu seguridad y/o la de los demás.
- 2. Usted sufre una lesión que es catalogada como menor por su supervisor, éste le pide a usted que no informe de ésta. Usted le hace caso a su jefe y sabe que en la planta se están esforzando para reducir el índice de incidentes. ¿Es correcto que no denuncie la lesión que sufrió?**
 - Usted debe informar todos los accidentes o enfermedades que tengan relación con el trabajo, independientemente de que sean catalogadas como menores, incluso de aquellas en las que nadie se lesionó seriamente o faltó al trabajo.
- 3. El supervisor de área tiene bloqueada una de las salidas de emergencia con elementos que actualmente están en desuso. ¿Es esto un problema?**
 - Es esencial que las salidas de emergencia y vías de evacuación estén despejadas en todo momento, y sobre todo durante las horas de operación de la planta.

Protección de Datos

Información Particular

Al ingresar a nuestra organización todos los trabajadores proporcionan información personal, la cual es variada dependiendo del cargo o tiempo de permanencia que tengan en la empresa. Cuando se proporciona esta información cada uno lo hace con la seguridad de que se utilizará para fines organizacionales adecuados y que se protegerá en forma apropiada.

Crucial resulta mantener esta sensación de confianza, por lo tanto, en todo momento debemos asegurarnos de que cada uno de nosotros respete la privacidad de nuestros compañeros de trabajo.

Cuando se recopilen datos que sean de índole particular (información sobre identificación personal), debemos hacerlo en forma ética y conforme con todas las obligaciones legales aplicables. Con la descripción anterior nos referimos a toda información que sirva para identificar, contactar y/o ubicar a un trabajador en particular. Llámese datos personales a; domicilios, números de contacto, certificados, evaluaciones de desempeño y registros de empleo. Si dentro de sus actividades y responsabilidades laborales se incluyen el manejo de dicha información, debe tomar todas las medidas que sean necesarias para protegerla. No debe compartir esta información con nadie, ni mucho menos con sus compañeros de trabajo, solo se debe quebrantar esta regla cuando exista la necesidad empresarial de conocerla y que la persona que la proporciona tenga la autoridad para hacerlo.

Información Comercial Confidencial

La definición que nosotros otorgaremos a “información comercial confidencial” está dada por; toda información o material no público que se pueda considerar como importante al momento de tomar decisiones comerciales.

Dentro de los ejemplos más comunes de información interna confidencial podemos encontrar los siguientes; Información estratégica, tecnologías, procesos productivos, sistemas, fijación de precios, adquisiciones o desinversiones futuras, cambios de administración ejecutiva, nuevos productos, problemas de liquidez financiera, proyecciones financieras (ganancias o pérdidas), demandas significativas, acuerdos legales entre partes de interés, adquisición o pérdida de un proveedor o cliente importante, aperturas o cierres de plantas productivas, reestructuraciones internas, entre otras.

Es considerada una violación realizar operaciones de negocios cuando se maneja información privada sobre esa operación propiamente tal, también es una violación proporcionar la información interna a terceros para realizar este tipo de operaciones. Por lo tanto, si manejas o posees información interna confidencial de Camilo Ferrón Chile S.A., de nuestros proveedores o de nuestros socios comerciales, queda estrictamente prohibido realizar cualquier maniobra de índole bursátil que involucre esta información, en la cual exista una participación directa o indirecta de tu parte.

Dentro del actuar recomendado se encuentran las siguientes acciones;

- La información interna confidencial puede ser remitida o comunicada solamente a las personas que trabajan dentro de Camilo Ferrón Chile S.A, éstos deben tener la debida autorización para saberlo.
- Maneja de manera pulcra la información interna de Camilo Ferrón Chile S.A.

- Nunca realices ni recomiendes a alguien operaciones bursátiles en una empresa cuando manejes información interna confidencial de esa empresa.
- Nunca debes revelar información interna confidencial de Camilo Ferrón Chile S.A. a ninguna persona que no pertenezca a la empresa, tampoco reveles esta información a integrantes de tu grupo familiar, a menos que dicha entrega de información esté autorizada por las autoridades correspondientes

Preguntas y Respuestas

- 1. Un vendedor de la empresa es amigo de un cliente nuestro. En reiteradas ocasiones he visto que lo llama para darle información sobre los costos de fabricación de los productos y sobre las estrategias que debe utilizar en las negociaciones, otorgando información clasificada. ¿Es ésta una infracción?**
 - Sí. La información confidencial debe ser estrictamente reservada y manejada solamente por el personal que trabaja en Camilo Ferrón Chile S.A., cualquier acto que quebrante lo mencionado será sancionado.
- 2. Un trabajador de la competencia se acerca y me ofrece entregar datos importantes sobre las estrategias y costos de la empresa en la que trabaja a cambio de dinero. ¿Debo aceptar la propuesta?**
 - No. Nosotros respetamos la privacidad de los datos comerciales y creemos en la competencia justa, no necesitamos tener información comercial clasificada de otras empresas.

Competencia Leal

Siempre hemos sido una empresa exitosa gracias a nuestras ventajas competitivas y nuestro íntegro actuar. En Camilo Ferrón Chile S.A. estamos comprometidos a mantener una competencia justa, libre y abierta, cumpliendo la ley de regulación de competencia desleal (ley N° 20.169) y respetando las normas para la defensa de la libre competencia (Decreto de Ley N° 211), consideramos que cumplir con estas leyes y normativas es de vital importancia para mantener una buena relación, con proveedores, clientes y competidores.

Para asegurar una competencia justa es importante que dentro de nuestras dependencias se cumplan algunos principios fundamentales:

- No entregar ningún tipo de información referente a precios, procedimientos, producción, mercados, o cualquier dato importante a la competencia.
- No inducir a terceros al incumplimiento de contratos o acuerdos existentes.
- No realizar colusiones ni acuerdos con la competencia.
- Prohibido intervenir o establecer precios de reventa con proveedores y/o clientes.
- Eliminar completamente cualquier intento de control en los precios de mercado.
- Nunca realizar actos que se puedan interpretar como de exclusión de competidores actuales o competidores potenciales.

Preguntas y Respuestas

- 1. En el caso que vaya a una exposición. ¿Cometo alguna violación si visito el stand de un competidor?**
 - No, usted no está cometiendo ninguna violación de competencia leal, incluso puede recolectar cualquier material que la competencia distribuya públicamente. Sin embargo, si realiza un intercambio de palabras, debe asegurarse que la persona con la que está hablando sepa quién es usted y donde trabaja, es importante que evite conversaciones relacionadas al negocio propiamente tal. Si desea hacer alguna pregunta, una buena práctica es consultar a Asuntos legales y corporativos para obtener asesoramiento antes de asistir a la exposición.
- 2. Hoy en día tengo un conocido que es vendedor de una empresa que es competencia nuestra. ¿Qué limitantes existen en conversaciones referentes a nuestra empresa?**
 - Si usted habla sobre temas de mercadotecnia con su amigo, puede estar divulgando información confidencial de Camilo Ferrón Chile, en estos procesos hemos destinado recursos y tiempo para desarrollarla, por lo tanto este tipo de conversaciones es considerada como una violación al código. Por otro lado puede estar incumpliendo las leyes de competencia justa, que prohíben fijación de precios entre otras cosas.

Conflictos de Intereses

En Camilo Ferrón Chile S.A. respetamos el derecho que posee cada uno en manejar asuntos personales y en materia de inversiones, sin embargo, recordamos que es responsabilidad de todos evitar cualquier tipo de situación que pueda presentar un conflicto de intereses.

Este conflicto de interés se presenta cuando los intereses personales y privados interfieren de alguna forma con los de Camilo Ferrón Chile S.A. Si dentro de sus obligaciones se encuentra algún trato con socios comerciales, proveedores, clientes, o con cualquiera que haga o busque hacer negocios con nuestra empresa, debe tener especial cautela de proceder siempre en beneficio de Camilo Ferrón Chile S.A., sobre todo cuando esté representando a la empresa.

Es de suma importancia dejar ver íntegramente cualquier acción que pueda suponer un conflicto de intereses, esta causa debe ser entregada por escrito a su supervisor o al gerente de área, para que se revise y apruebe tan pronto como se presente el conflicto. Toda persona que, con conocimiento previo, no revele un conflicto de intereses estará sujeta a medidas disciplinarias, incluso el despido, dependiendo de la gravedad del conflicto (cada caso es estudiado por la Gerencia).

Las siguientes situaciones pueden ser categorizadas como conflicto de interés, por lo tanto si usted identifica alguna de ellas como parte de sus actividades dentro de la empresa, debe informar de inmediato por escrito a su supervisor o superior directo y la gerencia debe revisar la declaración, de esta manera se evitan conflictos de intereses reales o aparentes:

- Tener alguna relación laboral con clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, o algún socio comercial.

- Tener en conocimiento que sus ¹familiares directos posean un interés comercial en cualquier empresa externa que actualmente hace o busca hacer en el algún momento negocios con Camilo Ferrón Chile S.A., o cualquier empresa que sea parte de la competencia de la nuestra.
- Tener un cargo de director, gerencial, funcionario, socio, consultor, o trabajar como técnico o analista para cualquier empresa externa que actualmente hace o busca hacer en el algún momento negocios con Camilo Ferrón Chile S.A., o cualquier empresa que sea parte de la competencia de la nuestra.
- Realizar un trabajo de agente, localizador, intermediario, para el beneficio de un tercero en operaciones que involucren o que a futuro involucren a Camilo ferrón Chile S.A. o sus intereses.
- Cualquier otro convenio o circunstancia, inclusive sus relaciones familiares o personales, que podría disuadirlo de actuar en beneficio de Camilo Ferrón Chile S.A.

Es posible que alguna de estas situaciones no presenten un conflicto propiamente tal, pero eventualmente puede que lo sean, deben ser reportados y luego analizados cuidadosamente.

Debemos ser claros y flexibles, por lo tanto reconocemos que existe la posibilidad que nuestros trabajadores puedan tener un trabajo de tiempo parcial que se encuentre fuera de las dependencias de Camilo Ferrón Chile S.A., realizar voluntariado, pertenecer a una entidad política o sin fines de lucro. Siempre que no trabajemos para competidores, socios comerciales, clientes, contratistas o proveedores de Camilo Ferrón Chile S.A. Hay que tener bien en claro que estos escenarios no constituyen necesariamente un conflicto de intereses, sin embargo, recordamos que se debe tener cuidado en que el segundo trabajo esté estrictamente separado de nuestro trabajo para Camilo Ferrón Chile S.A. Si tiene o está considerando un trabajo externo, asegúrese de leer y cumplir con lo siguiente:

- No venda bienes o servicios de su trabajo externo a Camilo Ferrón Chile S.A.
- No utilice personal, materiales, recursos, información, instalaciones y los fondos de Camilo Ferrón Chile S.A. para el trabajo externo que realiza en paralelo.
- Debe estar 100% seguro que el trabajo externo que usted tiene no influirá de manera negativa en el desempeño del trabajo que realiza para Camilo Ferrón Chile S.A.

Preguntas y Respuestas

1. Actualmente trabajo en el departamento de recursos humanos específicamente seleccionando personal, tengo un familiar que está postulando a un puesto vacante dentro de la empresa. ¿Cómo debo manejar esta situación?

- influir o que se mal entienda una intervención en la decisión de un proceso de selección en el que esté implicado un familiar o un amigo crea un conflicto de intereses. Independiente si este amigo o familiar sea o parezca la mejor opción para el trabajo en cuestión, se puede malinterpretar el proceso normal de selección y parecer que tomó una decisión a su favor. Por lo tanto, si se encuentra en este caso o alguno parecido debe comunicar de inmediato la relación que existe entre ustedes y marginarse del proceso de selección.

¹ para efectos del artículo de conflictos de interés el término “familia” incluye tanto a su familia directa como a la de su cónyuge.

Corrupción y Soborno

En Camilo Ferrón Chile S.A. no aceptamos ningún tipo de soborno, corrupción, cohecho o cualquier otro tipo de prácticas fraudulentas, más aun cuando se lleva a cabo negociaciones a nombre de nuestra empresa. Siempre ha sido parte de nuestra filosofía generar negocios de manera correcta y transparente, respetando todas las legislaciones vigentes, por ende, en ningún caso debemos sobornar a un persona, pública o privada, ya sea en forma directa o indirecta.

Definimos como “soborno” al ofrecimiento de dinero u objetos de valor a una persona para conseguir un favor o un beneficio, principalmente si es injusto o ilegal, o para que no cumpla con una determinada obligación. Los sobornos pueden incluir dinero, regalos, gastos de viajes o de otro tipo, atenciones sociales, préstamos por debajo de la tasa del mercado, descuentos, favores, oportunidades de negocios o de empleo, contribuciones políticas o de caridad o cualquier otro beneficio o contraprestación, directa o indirecta.

Nuestros trabajadores tienen prohibido el uso de fondos de Camilo Ferrón y otros bienes de la empresa para cualquier fin ilegal, poco ético o inadecuado, además por ningún motivo deben aceptar dinero, regalías o cualquier objeto de alto valor monetario. Debemos tener siempre presente que no podemos contratar o pedir ayuda a un tercero para que haga algo que nosotros no podemos o no queremos hacer por razones legales o éticas, contratar a un tercero para que realice un pago indebido, un contrato fraudulento o alguna acción que viole nuestro Código y las leyes anticorrupción. Rechazamos todo tipo de pago, coima, o lo que sugiera entregar un elemento de alto valor a un funcionario público para apurar o asegurar el cumplimiento de las acciones gubernativas de rutina de carácter no discrecional.

Todos debemos tener bien claras las consecuencias que implican la violación de estas leyes, a nivel penal y empresa son consideradas graves, conforme a las disposiciones de la Ley 20.393 sobre Responsabilidad de las personas jurídicas. Por lo tanto, debemos evitar cualquier actividad o acción que se interprete como soborno. Es vital que usted informe cualquier tipo de oferta, promesa, regalía o pago que sea considerado como soborno o comisión relacionada con el negocio de Camilo Ferrón Chile S.A.

Dejaremos claro que podemos aceptar las regalías habituales asociadas a las prácticas comerciales comunes, siempre que cumplan con:

- Ser de poco valor (lápiz, agenda, calendario, etc.)
- No ser solicitadas por nosotros.
- No ser ofensivas (invitaciones o propuestas indebidas)
- No ser en efectivo o equivalente (acciones o valores negociables)

Por otro lado, en todo momento se debe mantener un estándar estricto en relación a las regalías, descuentos, servicios, atenciones, o cualquier otra prestación que en su momento ofrezca un proveedor determinado. En ciertas circunstancias, rechazar una regalía o beneficio que no se ajuste a nuestro código puede llegar a entorpecer una relación comercial. En estos casos, debe evaluar con su gerente si el regalo recibido debe ser donado, entregado a la Compañía para que disponga de éste o si lo puede conservar. Independientemente de cómo se maneje la situación, la decisión debe quedar documentada.

Por otro lado, nuestra empresa aprueba la entrega de regalos a nuestros proveedores y/o clientes a costos de la organización, pero solo si cumplen con:

- Ser de poco valor (lápiz, agenda, calendario, etc.)
- Estar de acuerdo con nuestros estándares éticos plasmados en éste código y leyes aplicables.
- En ningún momento ofrecer una cosa a cambio de otra; está prohibido realizar una regalía para influir o recompensar la acción de otra persona.

Para mayor información consulte nuestro Reglamento interno de orden higiene y seguridad, Título XXIV.

Preguntas y Respuestas

1. ¿Existe problema si acepto la invitación a cenar de un proveedor o de un cliente?

R: Mayoritariamente no existe problema en aceptar las comidas de negocios siempre y cuando sean modestas y poco frecuentes. Sin embargo, cada vez que un proveedor o un cliente paguen una comida, es importante que considere las situaciones específicas y si de alguna manera la imparcialidad se vería afectada por esta invitación. Si la comida es ofrecida en un periodo de negociaciones de contratos, siempre debe rechazar la invitación con amabilidad. Hable con su supervisor o con su gerente si no está seguro del cómo actuar.