




CÓDIGO DE ÉTICA
MOLLER Y PÉREZ COTAPOS S.A

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 2 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

ÍNDICE

1.Introducción

2.Principios Generales

2.1 Imparcialidad

2.2 Honestidad

2.3 Conducta correcta en caso de posibles conflictos de intereses

2.4 Confidencialidad

2.5 Relaciones con los accionistas

2.6 Protección de las participaciones de los accionistas

2.7 Valor de los recursos humanos

2.8 Equidad de la autoridad

2.9 Integridad de la persona

2.10 Transparencia e integridad de la información

2.11 Diligencia y precisión en la ejecución de las tareas y de los contratos

2.12 Corrección y equidad en la gestión y posible renegociación de los contratos

2.13 Calidad de los servicios y productos

2.14 Competencia leal

2.15 Responsabilidad frente a la colectividad

2.16 Protección del medio ambiente

3.Criterios de Comportamiento

Sección I: Criterios de comportamiento en las relaciones con los accionistas

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 3 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- 3.1 Gobierno corporativo
- 3.2 Información al mercado
- 3.3 Control de la información privilegiada

Sección II: Criterios de comportamiento en las relaciones con todos los demás

Interlocutores.

- 3.4 Tratamiento de la información
- 3.5 Regalos, obsequios y favores
- 3.6 Comunicaciones con el exterior

Sección III: Criterios de comportamiento en las relaciones con los colaboradores

- 3.7 Selección de personal
- 3.8 Establecimiento de la relación laboral
- 3.9 Gestión del personal
- 3.10 Cambios en la organización del trabajo
- 3.11 Seguridad y salud
- 3.12 Protección de la privacidad
- 3.13 Integridad y tutela de la persona
- 3.14 Obligaciones de los colaboradores

Sección IV: Criterios de comportamiento en las relaciones con los clientes

- 3.15 Imparcialidad
- 3.16 Contratos y comunicaciones con los clientes
- 3.17 Comportamiento de los colaboradores
- 3.18 Control de calidad y satisfacción del cliente

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 4 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

3.19 Implicación de la clientela

Sección V: Criterios de comportamiento en las relaciones con los proveedores

3.20 Elección del proveedor

3.21 Integridad e independencia en las relaciones

3.22 Comportamiento ético en la realización de pedidos

Sección VI: Criterios de comportamiento en las relaciones con la colectividad

3.23 Política medioambiental

3.24 Estrategias y herramientas de la política medioambiental

3.25 Relaciones económicas con partidos, organizaciones sindicales y asociaciones

3.26 Relaciones institucionales

3.27 Relaciones con los implicados

3.28 Ayudas y patrocinios

3.29 Antimonopolio y organismos reguladores

4. Normas Éticas (LEY 20.393) “Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que se indica”.

4.1 Contenido del Artº1, Delitos Previstos

4.2 Atribución de la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica

4.3 Agravantes de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica

4.4 Causales atenuantes de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas

4.5 Adopción y elementos del Modelo de Prevención de los Delitos

5. Tareas de Implementación del Código de Ética.

5.1 Tareas de Encargado de Prevención de Delitos (EPD)

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 5 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

5.2. Tareas del Directorio en materia de implementación y control del Código de Ética

5.3 Tareas de la Dirección de Recursos Humanos

5.4 Comunicación y formación

5.5 Indicaciones de los implicados

5.6 Violación del Código de Ética

5.7 Tareas de la unidad encargada de la responsabilidad social corporativa

1.Introducción

Este código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los colaboradores de M&P-C, y sus filiales. El ámbito de aplicación del Código de Ética se extiende, indistintamente a todos los colaboradores implicados en el desarrollo y crecimiento de la empresa y de sus relaciones comerciales, sean estas temporales, ocasionales o permanente, como son; todos los accionistas, directores, ejecutivos, administradores, empleados, clientes, proveedores y a todo colaborador que se integre directa o indirectamente en las actividades comerciales que la empresa realiza.

En adelante, Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A y todas sus filiales, y las que lleguen a constituirse, en adelante se indicaran, indistintamente como, Moller & Pérez-Cotapos o M&P-C.

M&P-C. tiene como misión generar y distribuir valor en el mercado inmobiliario y de construcción nacional, en beneficio de las necesidades de los clientes, de la inversión de los accionistas, de la competitividad del país en que opera y de las expectativas de todos aquellos que trabajan para la empresa, siempre introduciendo en sus políticas de desarrollo empresarial el respeto y aplicación de toda la normativa vigente y estableciendo su enfoque al servicio a la comunidad, al medio ambiente, la seguridad de las personas, con el fin de asegurarle a las futuras generaciones un mundo mejor.

M&P-C. aspira a mantener y desarrollar una relación de confianza en los ámbitos que realiza su labor, es decir, con aquellas categorías de individuos, grupos o instituciones cuya aportación es necesaria para hacer realidad la misión de M&P-C., o a que tienen, de cualquier modo, un interés en dicha misión o en alcanzar sus objetivos.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 6 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

Son partes implicadas aquellos que realizan inversiones vinculadas a las actividades de M&P-C., en primer lugar, los accionistas y, después, los colaboradores, los clientes, los proveedores y los socios. En un sentido más amplio, son igualmente implicados todos aquellos, particulares o grupos, además de las organizaciones e instituciones que les representan, cuyos intereses se ven influidos por los efectos directos e indirectos de las actividades de M&P-C, se enmarcan en este ámbito las comunidades locales y nacionales, las asociaciones ecologistas, las generaciones futuras, etc.

Un comportamiento no ético compromete la relación de confianza entre M&P-C y sus partes implicadas.

No son éticos, y favorecen que se asuman actitudes hostiles frente a la empresa, los comportamientos de todo aquel, particular u organización, que intente apropiarse de los beneficios de la colaboración de otros, aprovechando posiciones de poder.

“La buena reputación es un recurso intangible esencial”.

La buena reputación en las relaciones externas favorece las inversiones de los accionistas, la fidelidad de los clientes, la atracción de los mejores recursos humanos, la confianza de los proveedores y la fiabilidad frente a los acreedores. En las relaciones internas, ésta contribuye a tomar y aplicar las decisiones sin conflictos y a organizar el trabajo sin controles burocráticos o un uso excesivo de la autoridad.

Puesto que el Código de Ética aclara las obligaciones particulares de la Empresa, frente a los implicados (obligaciones fiduciarias), su cumplimiento efectivo se configura como el punto de referencia conforme al cual juzgar la reputación de M&P-C.

Por lo tanto, el Código de Ética está constituido:

-por los principios generales sobre las relaciones con los implicados, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de M&P-C

-por los criterios de comportamiento respecto a cada tipo de implicado, que proporcionan específicamente las líneas directrices y las normas a las cuales se deben atener los colaboradores de M&P-C. para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos;

-por el contenido de disposiciones legales y sus alcances de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 7 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

-por los mecanismos de implementación, que describen el sistema de control para el cumplimiento con el Código de Ética y para su continua mejora.

Este Código, marcado por un ideal de cooperación, está orientado a un beneficio recíproco de los implicados, respetando en todo momento el papel de cada uno. M&P-C. requiere, por lo tanto, que todos los implicados actúen frente a ella conforme a principios y reglas inspirados por una idea similar de conducta ética.

Los principios y las disposiciones del presente Código de Ética tienen como destinatarios los miembros del Directorio y de otros órganos de control de M&P-C. y de las demás sociedades (filiales y coligadas), además de los directivos, los empleados y los colaboradores vinculados al Grupo por relaciones contractuales derivadas de cualquier título, también ocasionales o temporales.

Además, la Empresa requiere que todas las empresas filiales o coligadas, de llegar a existir, y los principales proveedores y socios adopten una conducta conforme con los principios generales del presente Código.

El Código de Ética tiene validez y aplicación en todas las actividades comerciales de su rubro y naturaleza de M&P-C. y donde este participando.

2. Principios Generales

2.1 Imparcialidad

En la toma de decisiones, (sean estas enfocadas a la contratación de personas, de servicios, de proveedores, de subcontrataciones, o sean estas decisiones, enfocadas en el desarrollo de las relaciones propias del negocio con cada una de las partes implicadas, con la comunidad circunstante y de las instituciones que estas representan), M&P-C, aplica un criterio objetivo, no influenciado, evitando toda tipo de discriminación por edad, sexo, orientación sexual, preferencias políticas y de creencias religiosas de sus interlocutores.

2.2 Honestidad

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 8 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

En el ámbito de su actividad profesional, los colaboradores de M&P-C deberán respetar diligentemente las leyes vigentes, el Código de Ética y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de M&P-C. puede justificar una conducta deshonesta.

2.3 Conducta correcta en caso de posibles conflictos de intereses

En la realización de cualquier actividad, se deberán evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén, o aparenten estar, en una conducta que sugiera un “conflicto de intereses”, lo cual se entiende, en la existencia de situaciones de riesgo objetivo para los intereses y la misión de M&P-C, como resultado por parte del sujeto implicado de una conducta delictual, enfocada a un interés diferente a los de la empresa, y en el cual éste se beneficie “personalmente” de las oportunidades de negocio que la empresa tiene; como que los representantes de los clientes o de los proveedores, o de las instituciones públicas, actúen en contra de las obligaciones fiduciarias vinculadas a su cargo, en las relaciones con M&P-C.

2.4 Confidencialidad

M&P-C. garantiza la confidencialidad de la información que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y conformidad con las normas jurídicas vigentes. Además, los colaboradores de M&P-C. no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

2.5 Relaciones con los accionistas

El accionista, incluso potencial, no es sólo una fuente de financiación, sino un sujeto con opiniones y preferencias morales de diversos tipos. Por lo tanto, para orientarse a la hora de tomar decisiones con respecto a la inversión y en las deliberaciones sociales necesita toda la información relevante disponible.

M&P-C. crea las condiciones necesarias para que la participación de los accionistas en las decisiones de su competencia sea amplia y consciente, garantiza la igualdad de información y, asimismo, tutela el interés de M&P-C. y de la totalidad de los accionistas frente a iniciativas no marcadas por los principios de transparencia y corrección.

2.6 Protección de las participaciones de los accionistas

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 9 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

M&P-C. trabaja para que el rendimiento económico/financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital.

2.7 Valor de los recursos humanos

Los colaboradores de M&P-C. son un factor indispensable para su éxito. Por este motivo, M&P-C. tutela y promueve el valor de los recursos humanos con el fin de mejorar e incrementar las competencias y la competitividad de las capacidades que posee cada colaborador.

2.8 Equidad de la autoridad

En la suscripción y gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas – en particular con los colaboradores – M&P-C. se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso.

En particular, M&P-C garantiza que la autoridad no se transforme en el ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía del colaborador, y que las elecciones de organización del trabajo protejan el valor de los colaboradores.

2.9 Integridad de la persona

M&P-C garantiza la integridad física y moral de sus colaboradores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y ambientes de trabajo seguros y saludables.

Igualmente, actúa de tal modo que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso.

No se toleran presiones o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código de Ética, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

2.10 Transparencia e integridad de la información

Los colaboradores de M&P-C. deberán proporcionar información completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que, a la hora de establecer las relaciones con la empresa, los implicados puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes. En especial, al formalizar posibles contratos, M&P-C. dedica una particular atención a especificarle, de

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 10 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

forma clara y comprensible, al contratante los comportamientos a tener en todas las circunstancias previstas.

2.11 Diligencia y precisión en la ejecución de las tareas y de los contratos

Los contratos y los encargos de trabajo deberán llevarse a cabo conforme a lo establecido conscientemente por las partes. M&P-C. se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.

2.12 Corrección y equidad en la gestión y posible renegociación de los contratos

Se debe evitar que, en las relaciones vigentes, alguien que opere en nombre o por cuenta de M&P-C. trate de aprovecharse de eventuales lagunas contractuales, o de eventos imprevistos, para renegociar el contrato con el fin de beneficiarse de la posición de dependencia o de debilidad en la cual pueda encontrarse su interlocutor.

2.13 Calidad de los servicios y productos

M&P-C. orienta su propia actividad a satisfacer y a defender a sus propios clientes, haciéndose eco de las solicitudes que puedan favorecer la mejora de la calidad de los productos y de los servicios.

Por este motivo, M&P-C. dirige sus actividades de desarrollo y comercialización a alcanzar elevados estándares de calidad en sus servicios y productos.

2.14 Competencia leal

M&P-C. pretende defender el principio de la competencia leal absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y del abuso de su posición de poder.

2.15 Responsabilidad frente a la colectividad

M&P-C. es consciente de la influencia, incluso indirecta, que sus propias actividades pueden tener sobre las condiciones, sobre el desarrollo económico y social y sobre el bienestar general de la colectividad, además de la importancia de la aceptación social en las comunidades en las que opera.

Por este motivo, M&P-C. pretende realizar sus inversiones de forma ecológicamente sostenible, respetando las comunidades locales y nacionales, y apoyar iniciativas de valor cultural y social con el fin de obtener una mejora de su propia reputación y aceptación social.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 11 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

2.16 Protección del medio ambiente

El medio ambiente es un bien primario que M&P-C. se compromete a proteger; con este fin, programa sus actividades buscando un equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades medioambientales imprescindibles, teniendo en cuenta en todo momento los derechos de las generaciones futuras.

M&P-C. se compromete, por lo tanto, a reducir el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, además de a prevenir los riesgos para la población y para el medio ambiente no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances de la investigación científica y de las mejores prácticas en la materia.

3. Criterios de comportamiento.

Sección I: Criterios de comportamiento en las relaciones con los accionistas

3.1 Gobierno corporativo

M&P-C. adopta un sistema de gobierno corporativo inspirado en los estándares más elevados de transparencia y corrección en la gestión empresarial. Dicho sistema de gobierno corporativo es conforme con lo previsto en la legislación aplicable, con la normativa de la C.M.F.(Comisión para el Mercado Financiero), y con las mejores prácticas internacionales.

El sistema de gobierno corporativo adoptado por M&P-C., además de constituir un instrumento esencial para garantizar una gestión eficaz y un control válido de las actividades en el ámbito empresarial, está orientado:

- a la creación de valor para los accionistas.
- a la calidad del servicio para los clientes.
- al control de los riesgos empresariales.
- a la transparencia ante el mercado.
- a la conciliación de los intereses de todos los componentes del accionariado, con particular atención a los pequeños accionistas.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 12 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- a promocionar la concienciación de la relevancia social de la actividad de M&P-C. y a la consecuente necesidad de dedicar la debida consideración, en su correspondiente desarrollo, a todos los intereses implicados.

Las estructuras de gobierno encargadas de perseguir tales objetivos, según prescribe en cada caso la ley, son principalmente la Junta de Accionistas, el Directorio, los comités con funciones consultivas o propositivas que se constituyan en su seno y el Gerente General de M&P-C.

En materia de control interno M&P-C. adopta un sistema específico que tiene como finalidad comprobar que los diversos procesos empresariales son adecuados en términos de eficacia, eficiencia y optimización económica; garantizar la fiabilidad y la corrección de los registros contables; salvaguardar el patrimonio empresarial y garantizar la conformidad de las operaciones con las normativas internas y externas y las directivas y directrices empresariales que tienen como objetivo asegurar una gestión sólida y eficaz.

Contando para este objetivo, de revisiones internas permanentes en sus procesos y procedimientos contables para el resultado del balance del ejercicio y del balance consolidado, en todo lo establecido por la normativa vigente, como también para dar credibilidad, razonabilidad y autenticidad a estos procesos, se somete a revisiones exhaustivas e independientes sobre el sistema de operación interno a través de Auditoría externa, la cual de manera imparcial formula sugerencias a los procesos con la visión de mejora de la organización y además emitiendo un dictamen que tiene plena validez frente a terceros, ya que este se hace a través de fe pública, constatando a través de este documento que la información y los procesos de la empresa en la preparación de sus balances se ajustan a la normativa legal vigente y es fidedigna, otorgando con esto a la empresa toda la credibilidad para toma de decisiones a terceros en la vinculación comercial, empresarial, financiera, económica o de cualquier otro tipo propia de la actividad de M&P-C.

El que M&P-C. confíe a la empresa auditora externa la revisión de sus procesos y de otros encargos de servicios adicionales respecto a los procesos contables, la contabilidad misma, a sus sugerencias sobre estos y al dictamen que emite, está permitido sólo en condiciones de comprobada conveniencia (desde un punto de vista legal, económico y de la calidad del servicio de Auditoría que entregan), limitándose únicamente a que esta tipología de servicios de auditoría externa, realice sus servicios de revisión y análisis de manera exhaustiva e imparcial; que tanto la misma empresa auditora externa, los miembros que la componen, los que estén vinculados con ella y todos los procedimientos que ejecutan para dar el servicio requerido, es necesario y exigible que en conjunto estén completamente ajustados a la normativa vigente y reguladas mediante protocolos específicos.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 13 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

Con el fin de garantizar la transparencia y corrección, tanto sustancial como formal, de las operaciones con las partes vinculadas, M&P-C. aplicará la normativa específica contenida en la Ley de Mercado de Valores debidamente conocida en el mercado que detalla las modalidades de aprobación y de ejecución de ese tipo de operaciones.

Esta normativa establece igualmente un sistema que tiene como finalidad identificar oportunamente y, de cualquier modo, antes de su correspondiente formalización las operaciones con partes vinculadas en las que estén implicados los administradores de M&P-C., además de los directivos con responsabilidades estratégicas de M&P-C. (o partes vinculadas a dichos sujetos).

3.2 Información al mercado

M&P-C. actúa con total transparencia, adoptando procedimientos específicos para garantizar la corrección y la veracidad de las comunicaciones sociales (balances, informes periódicos, folletos informativos, etc.) y para prevenir que se cometan delitos societarios (como falsas comunicaciones sociales, obstaculización al ejercicio de las funciones de las Autoridades Reguladoras, etc.) y abusos de mercado (abuso de información confidencial y manipulación del mercado).

Además, M&P-C. ofrece toda la información necesaria para que las decisiones de los inversores se puedan basar en el conocimiento y comprensión de las estrategias empresariales y del desarrollo de la gestión y sirvan para obtener la rentabilidad esperada del capital invertido.

Toda la comunicación financiera de M&P-C. se caracteriza no sólo por el mero respeto de las disposiciones normativas, sino también por un lenguaje comprensible, un carácter exhaustivo y oportuno y la uniformidad informativa para todos los inversores.

M&P-C. considera beneficiosa para sus propios intereses, además de un deber frente al Mercado, la instauración de un diálogo continuo, basado en la comprensión recíproca de los roles, con la generalidad de los accionistas ya sean inversionistas privados o institucionales.

Con respecto a los inversionistas y los analistas financieros, M&P-C. se compromete a proporcionar la información adecuada a través de presentaciones específicas y reuniones periódicas con respecto a los pequeños accionistas, M&P-C. se compromete a garantizar (i) homogeneidad en la documentación informativa mediante la publicación en el página web de todos los documentos destinados a los inversores institucionales; (ii) simultaneidad con la información suministrada a los inversores institucionales (iii) herramientas dinámicas para la comunicación a través de la web.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 14 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

3.3 Control de la información privilegiada

Los exponentes empresariales, los empleados y los colaboradores de M&P-C. deben evitar comportamientos que puedan dar lugar a fenómenos de abuso de información confidencial y de manipulación del mercado, también por parte de terceros con el fin de garantizar la máxima transparencia, se adoptarán procedimientos en materia de gestión de información reservada respetuosos con la legislación y conformes con las mejores prácticas internacionales.

M&P-C. ha constituido (y mantiene regularmente actualizado) un registro en el que están inscritas las personas, físicas o jurídicas, que tienen acceso a información privilegiada de acuerdo con su actividad laboral o profesional o las funciones desarrolladas por cuenta de M&P-C. Ese registro tiene como finalidad sensibilizar a los sujetos en él inscritos sobre el valor de la información privilegiada de la cual disponen, facilitando al mismo tiempo el desarrollo de las actividades de control, por parte de las Autoridades Reguladoras, con relación al respeto de las normas previstas para la tutela de la integridad de los mercados.

Sección II: Criterios de comportamiento en las relaciones con todos los demás interlocutores

3.4 Tratamiento de la información

M&P-C. trata la información de los implicados respetando plenamente la confidencialidad y la privacidad de los interesados.

Con este fin, se aplican y se actualizan constantemente políticas y procedimientos específicos para la protección de la información en particular, M&P-C.:

- ha establecido una estructura organizativa para el tratamiento de la información que garantiza una separación adecuada de los roles y de las responsabilidades.
- clasifica la información por niveles de criticidad crecientes, y adopta las contramedidas pertinentes en cada fase del tratamiento.
- exige que las terceras partes que intervienen en el tratamiento de la información suscriban acuerdos de confidencialidad.

3.5 Regalos, obsequios y favores

No se admite ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesías normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 15 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a M&P-C. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos chilenos o extranjeros, auditores, directores de M&P-C. y sus Sociedades (filiales y coligadas), de llegar a constituirse, o a sus familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor.

Esa norma, que no admite derogaciones ni siquiera en aquellos países donde ofrecer regalos de valor a los socios comerciales es una costumbre, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos; se debe precisar que por regalo se entiende cualquier tipo de incentivo recibido o dado por algún favor (participación gratuita en convenios, promesa de una oferta laboral, etc.). En cualquier caso, M&P-C. se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por el códigos de ética si se conocen de las empresas o de las entidades con las que mantiene relaciones.

Los obsequios de M&P-C. se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de M&P-C.

Los colaboradores de M&P-C. que reciban regalos e incentivos de cualquier especie (como son los señalados de ejemplos para describir un favor y en todos los otros casos que puedan acontecer) por sus gestiones para favorecer las relaciones con otros colaboradores sean estos internos o externos, según las practicas alejadas a la conducta exigible de todo colaborador, deberá comunicárselo el mismo o quien se entere de esta práctica a la Gerencia de Recursos Humanos que evaluará si son pertinentes o no.

3.6 Comunicaciones con el exterior

La comunicación de M&P-C. con los ámbitos en los que realiza su labor (también a través de los medios de comunicación) se caracteriza por el respeto del derecho de información, en ningún caso se permite divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos. Todas las actividades de comunicación respetan las leyes, las reglas, las prácticas de conducta profesional y se llevan a cabo con claridad, transparencia y oportunidad, salvaguardando, entre otras, las informaciones sensibles a los precios y los secretos industriales.

Se evita cualquier forma de presión o de trato de favor por parte de los medios de comunicación.

Para garantizar la integridad y la coherencia de la información, las relaciones de M&P-C. con los medios de comunicación se pueden llevar a cabo exclusivamente mediante la coordinación de los departamentos pertinentes.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 16 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

M&P-C. participa en conferencias, seminarios y mesas redondas, y permite la publicación de trabajos de carácter técnico o científico, social y económico referentes a sus actividades, conforme a las siguientes reglas generales de conducta:

- participación de un número limitado de colaboradores de M&P-C. en cada conferencia.
- referida participación es siempre coordinada por la Gerencia de Comunicaciones.

Sección III: Criterios de comportamiento en las relaciones con los colaboradores

3.7 Selección de Personal

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos corresponden con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato.

La Gerencia de Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentela con algún candidato).

Es parte de la información solicitada al candidato para dar cumplimiento a la normativa vigente, al código de ética, a los procesos internos de selección y la contratación misma, que se valide que los candidatos no se encuentren vinculados a delitos señalados en la Ley 20.393, y tampoco a personas expuestas políticamente (PEP).

3.8 Establecimiento de la relación laboral

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal, cumpliendo la normativa vigente de contratación, no se acepta ninguna forma de trabajo ilegal. Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a:

- las características del cargo y de las tareas a realizar.
- los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 17 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.

-la normativa vigente en cuanto a la Responsabilidad Penal de La Persona Jurídica (ley 20.393), del código de ética, y del reglamento interno, sus alcances y sanciones.

La Información se presenta al colaborador a través de una inducción explicativa de los puntos señalados, se acompañada la entrega de material físico y/o digital.

El colaborador por su parte debe acusar recibo de su comprensión y conocimiento de toda la información entregada en la inducción y de haber recibido el material respecto a la normativa vigente, alcances y sanciones, a los riesgos de la salud, a los riesgos de accidentes laborales y sus prevención, a los beneficios con los que cuenta y a todo la información que se le ha entregado en la inducción.

3.9 Gestión del personal

M&P-C. evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios colaboradores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los colaboradores (por ejemplo, en caso de promoción o traslado) y/o en consideraciones vinculadas a los méritos (por ejemplo, asignación de los incentivos en base a los resultados alcanzados).

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades, además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

La evaluación de los colaboradores se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, a la Gerencia de Recursos Humanos y, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado.

Los responsables utilizan y valoran plenamente las capacidades profesionales de la estructura mediante el uso de todos los medios disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de los propios colaboradores (por ejemplo, rotación de tareas, tutorías con personal experto, experiencias destinadas a la cobertura de cargos de mayor responsabilidad). En este ámbito, tiene particular importancia la comunicación por parte de los responsables de los puntos fuertes y débiles del colaborador, de modo que este último pueda dedicarse a mejorar sus propias competencias a través de una formación específica.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 18 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

M&P-C. pone a disposición de todos los colaboradores herramientas informativas y formativas, internas y a distancia, con el objetivo de valorar sus competencias específicas y conservar el valor profesional del personal.

La formación se asigna a grupos o a colaboradores particulares de acuerdo a sus necesidades específicas de desarrollo profesional, además en lo que se refiere a la formación a distancia (proporcionada a través de Internet, Intranet o CD), no asignada directamente, cada colaborador podrá utilizarla de acuerdo con sus propios intereses fuera del horario de trabajo regular. Se prevé una formación institucional proporcionada en determinados momentos de la vida empresarial del colaborador (por ejemplo, para los recién contratados se prevé una introducción a la empresa y a su negocio) y una formación recurrente destinada al personal operativo.

El historial formativo de cada colaborador se encuentra presente en el sistema informático del personal con el fin de comprobar el grado de uso de la formación y para diseñar posteriores recorridos formativos.

Todo responsable debe optimizar el tiempo de trabajo de sus colaboradores solicitando prestaciones de acuerdo con el ejercicio de sus tareas y con los planes de organización del trabajo. Constituye un abuso de la posición de autoridad solicitar, como un acto debido al superior jerárquico, prestaciones, favores personales o cualquier comportamiento que constituya una violación del presente Código de Ética.

Se impulsa la implicación de los colaboradores en el desarrollo del trabajo, promoviendo su participación en debates y decisiones funcionales para alcanzar los objetivos empresariales. El colaborador debe participar a tales momentos con espíritu de colaboración e independencia de juicio.

Escuchar diversos puntos de vista, siempre teniendo en cuenta las necesidades empresariales, le permite al responsable formular las decisiones finales; en cualquier caso, el colaborador debe siempre contribuir a la realización de las actividades establecidas.

3.10 Cambios en la organización del trabajo

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional.

M&P-C. se atiene, para ello, a los siguientes criterios:

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 19 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- los gastos de la reorganización laboral deberán distribuirse lo más uniformemente posible entre todos los colaboradores, conforme al ejercicio eficaz y eficiente de la actividad empresarial;
- en caso de que se tengan que gestionar situaciones nuevas o imprevistas, al colaborador se le podrán asignar tareas diversas a las desarrolladas previamente, salvaguardando en todo momento sus competencias profesionales.

3.11 Seguridad y salud

M&P-C. se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los colaboradores; igualmente, opera para preservar, sobre todo con acciones preventivas, la salud y la seguridad de los trabajadores, además de los intereses de los demás implicados.

El objetivo de M&P-C. es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la Empresa, sino también con los proveedores, los socios y los clientes implicados en la actividad.

Con este fin, una estructura interna difusa, atenta a la evolución de los entornos de referencia y a la consiguiente variación de los correspondientes peligros, realiza intervenciones de naturaleza técnica y organizativa, a través de:

- la introducción de un sistema integrado de organización y de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo;
- un análisis continuo del riesgo y de los puntos críticos de los procesos y de los recursos a proteger;
- la adopción de las mejores tecnologías;
- el control y la actualización de las metodologías de trabajo;

-la organización de intervenciones formativas e informativas.

M&P-C., además, se ocupa de mejorar continuamente la eficiencia de las estructuras empresariales y de los procesos que contribuyen a ello.

3.12 Protección de la privacidad

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 20 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

La privacidad del colaborador se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los colaboradores. Dichos estándares prevén además la prohibición, excepto conforme a los casos previstos por ley, de comunicar/difundir los datos personales sin previa autorización por parte del interesado y establecen las reglas para el control, por parte de cada colaborador, de las normas de protección de la privacidad.

3.13 Integridad y tutela de la persona

M&P-C. se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias (por ejemplo, en el caso de injurias, amenazas, aislamiento o intrusión en la privacidad, así como limitaciones profesionales).

No está permitido el acoso sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal (por ejemplo, mostrar imágenes con referencias sexuales, alusiones sexuales insistentes y continuadas).

El colaborador de M&P-C. que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido a la Empresa quien evaluará a través de los procedimientos establecidos para la investigación de denuncias y hechos que suponen conductas prohibidas en las relaciones con los colaboradores, si realmente se ha producido una violación del Código de Ética. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

La Gerencia de Recursos Humanos elabora análisis estadísticos periódicos que permiten comprobar la existencia o no de discriminaciones con respecto a grupos particulares, los cuales sirven de información, que se pone a disposición de los altos cargos empresariales y de la Gerencia de Recursos Humanos.

3.14 Obligaciones de los colaboradores

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 21 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

El colaborador deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo, actuar según las disposiciones establecidas en el reglamento interno y a todo lo previsto por el Código de Ética y su modelo de prevención del delito, ya que su incumplimiento constituye una infracción grave, garantizando las prestaciones requeridas y deberá indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

El colaborador debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas empresariales en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y disponibilidad. Deberá elaborar sus propios documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, permitiendo las comprobaciones pertinentes por parte de colegas, responsables y sujetos externos autorizados para solicitar la realización de dicho control.

Todos los colaboradores de M&P-C. deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.

A modo de ejemplo y no exhaustivo, pueden determinar un conflicto de intereses las siguientes situaciones:

- desempeñar un alto cargo (gerente general, director, gerentes de área y subgerentes, jefe de departamento) y tener intereses económicos (personales o familiares) respecto a proveedores, clientes o competencia (posesión de acciones, cargos profesionales, etc.).
- ocuparse de las relaciones con los proveedores y desarrollar actividades laborales, personalmente o a través de un familiar, para dichos proveedores.
- aceptar dinero o favores de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones de negocios con M&P-C.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el colaborador deberá comunicárselo al comité de Ética, quienes conforme a las modalidades y procedimientos establecidos deberán informar igualmente a la Gerencia de Recursos Humanos la que evaluará caso por caso. El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extralaborales, en caso de que éstas puedan parecer que entran en un conflicto de intereses con M&P-C.

Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la Empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada colaborador debe:

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 22 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían.
- evitar usos impropios de los bienes empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia empresa.

Todo colaborador es responsable de la protección de los recursos que se le confíen y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos lesivos para M&P-C.

M&P-C. utiliza todos los medios necesarios para impedir usos ilícitos de sus bienes e infraestructura, mediante la utilización de sistemas contables, informes de control financiero y de análisis y prevención de riesgos, todo ello en cumplimiento con lo previsto por las leyes vigentes (leyes sobre la privacidad, estatutos de los trabajadores, etc.).

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá:

- cumplir escrupulosamente con lo previsto por las políticas de seguridad empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos.
- no enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa.
- no navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

Sección IV: Criterios de comportamiento en las relaciones con los clientes

3.15 Imparcialidad

M&P-C. se compromete a no discriminar arbitrariamente a sus clientes.

3.16 Contratos y comunicaciones con los clientes

Los contratos y las comunicaciones con los clientes de M&P-C. (incluidos los mensajes publicitarios) deben ser:

- claros y simples, formulados en un lenguaje lo más cercano al utilizado por los interlocutores (por ejemplo, para los clientes pertenecientes al público en general evitando cláusulas sólo comprensibles para expertos, indicando los precios con el IVA incluido e ilustrando de forma clara cada costo).

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 23 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- conformes con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas elusivas o, de cualquier modo, incorrectas (como, por ejemplo, procedimientos o cláusulas contractuales vejatorias frente a los consumidores).
- completos, de modo que no se pase por alto ningún elemento relevante para la toma de decisiones por parte del cliente.

Los fines y los destinatarios de las comunicaciones determinan, en cada ocasión, la elección de los canales de contacto (recibo, teléfono, periódicos, correo electrónico) más adecuados para la transmisión de los contenidos, sin realizar presiones y sin una excesiva insistencia, y comprometiéndose a no utilizar herramientas publicitarias engañosas o falsas.

Finalmente, M&P-C. se deberá encargar de comunicar de forma oportuna toda la información referente a:

- eventuales modificaciones del contrato;
- eventuales variaciones de las condiciones económicas y técnicas de suministro del servicio y/o venta de los productos;
- resultados de comprobaciones realizadas respetando los estándares requeridos por las Autoridades Reguladoras.

3.17 Comportamiento de los colaboradores

El estilo de comportamiento de M&P-C. frente a la clientela se caracteriza por la disponibilidad, el respeto y la cortesía, enfocados hacia una relación de colaboración y de elevada profesionalidad. Además, M&P-C. se compromete a reducir al mínimo todas las formalidades requeridas a sus clientes y a adoptar procedimientos de pagos simplificados, seguros y, siempre que sea posible, informatizados y gratuitos.

3.18 Control de calidad y satisfacción del cliente

M&P-C. se compromete a garantizar estándares adecuados de calidad de los servicios/productos ofrecidos conforme a niveles predefinidos y a monitorear periódicamente los resultados en términos de calidad percibida.

3.19 Implicación de la clientela

M&P-C. se compromete siempre a hacerse eco de las sugerencias y reclamaciones realizadas por los clientes y las asociaciones que les tutelan sirviéndose de sistemas de

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 24 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, centros de atención telefónica al cliente y direcciones de correo electrónico), con particular atención, también, para los clientes discapacitados. M&P-C. se deberá encargar de informar a los clientes de la recepción de sus comunicaciones y de los tiempos necesarios para proporcionarle la respuesta pertinente que, en cualquier caso, deberán ser breves.

En los límites de lo posible, M&P-C. se compromete a consultar a las asociaciones de defensa del consumidor para los proyectos que tengan un impacto relevante sobre la clientela (configuración de recibos, información sobre las opciones tarifarias, etc.).

Para garantizar que se respeten dichos estándares de comportamiento, existe un sistema integrado, de control de los comportamientos y los procedimientos, que regula la relación con los clientes y con sus asociaciones de representación.

Sección V: Criterios de comportamiento en las relaciones con los proveedores

3.20 Elección del proveedor

Los procesos de compra están caracterizados por la búsqueda del mayor beneficio competitivo para M&P-C., garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores igualmente se basan en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados hacia una lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

En particular, los colaboradores de M&P-C. encargados de dichos procesos deberán:

- no negar a nadie, que posea los requisitos solicitados, la posibilidad de competir en la formalización de contratos, adoptando en la elección entre los candidatos criterios objetivos y transparentes;
- garantizar en cada concurso una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.
- aplicar responsabilidad y ética en el comportamiento exigible a su responsabilidad en las relaciones que establezca con los proveedores, para esto los encargados de compras aplicara todo el procedimiento establecido para la elección de los proveedores, manteniendo la conducta exigible ética durante toda la relación comercial que tenga con el proveedor, dando cumplimiento a la normativa interna y a las disposiciones de la Ley 20.393.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 25 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

Para algunas categorías de productos, M&P-C. dispone de un registro de proveedores cuyos criterios de calificación no constituyen una barrera de acceso. Para M&P-C. son requisitos clave:

- -la disponibilidad, oportunamente documentada, de medios, también financieros, estructuras organizativas, capacidades y recursos y experiencia en los proyectos., etc.;
- la existencia y aplicación efectiva, en los casos en los que las especificaciones de M&P-C. lo establezcan, de sistemas de calidad empresariales adecuados (por ejemplo, ISO 9000), además del respeto de la normativa en materia de seguridad;
- en caso de que el suministro comprenda know-how o derechos de terceros, la obtención por parte del proveedor de una cuota significativa del valor añadido.


De cualquier modo, en caso de que el proveedor, en el desarrollo de su propia actividad para M&P-C., adopte comportamientos no conformes con los principios generales del presente Código de Ética y el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 20.393, sin los cuales M&P-C. estará legitimada para tomar las medidas oportunas, incluso para rechazar colaborar en un futuro con dicho proveedor.

3.21 Integridad e independencia en las relaciones

En M&P-C., las relaciones con los proveedores están reguladas por principios comunes y están sometidas a un constante control por parte de M&P-C. Dichas relaciones incluyen también los contratos financieros y de consultoría.

La formalización de un contrato con un proveedor debe basarse siempre en relaciones absolutamente claras, evitando, siempre que sea posible, formas de dependencia. A modo de ejemplo:

- no se considera correcto inducir a un proveedor a formalizar un contrato desfavorable para él dándole a entender que obtendrá un posterior contrato más beneficioso.
- normalmente, se evitan los proyectos vinculantes de larga duración con contratos a corto plazo que necesitan continuas renovaciones con revisión de los precios, o contratos de consultoría sin una adecuada transferencia de conocimiento, etc.
- se deberá dedicar particular atención a la formalización y gestión de contratos cuyo importe estimado sea especialmente relevante respecto al volumen de negocio del proveedor.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 26 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

Para garantizar la máxima transparencia y eficiencia del proceso de compra, se impulsa la rotación periódica de las personas encargadas de las compras y se toman, igualmente, las siguientes medidas:

- separación de los cargos entre la unidad que solicita el suministro y la unidad que formaliza el contrato.
- posibilidad de rastreo y localización de las diversas decisiones.
- conservación de la información, además de los documentos oficiales de concurso y contractuales, durante los periodos establecidos por las normativas vigentes y a los que se hace referencia en los procedimientos internos de compra.

Finalmente, M&P-C. toma sus decisiones de elección de proveedores revisando la situación patrimonial de sus proveedores o también llamado estado de situación financiera o Balance General, y que se han cumplido los procedimientos internos de selección, en cuanto han sido efectuados en correspondencia al reglamento interno, al código de ética, a la normativa vigente.

3.22 Comportamiento ético en la realización de pedidos

Con el fin de que las actividades de aprovisionamiento sean conformes con los principios éticos adoptados, M&P-C. se compromete a solicitar, para ciertos pedidos, requisitos de tipo social (por ejemplo, la presencia de un Sistema de Gestión Ambiental) y el respeto de la normativa en materia de salud y seguridad.

La violación de los principios generales del Código de Ética comporta la aplicación de mecanismos disciplinarios, destinados también a evitar delitos que puedan comportar cualquier tipo de responsabilidad administrativa por parte de M&P-C. Con este fin, en cada contrato se establecen las cláusulas correspondientes.

En particular, en los contratos con los proveedores de países “de riesgo”, definidos como tales por organizaciones reconocidas, se introducen cláusulas contractuales que prevén:

- el reconocimiento por parte del proveedor de obligaciones sociales específicas (por ejemplo, medidas que garanticen a los trabajadores el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil);

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 27 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- la posibilidad de realizar inspecciones en las unidades productivas y las sedes operativas de la empresa proveedora, con el fin de comprobar que se satisfacen dichos requisitos.

Sección VI: Criterios de comportamiento en las relaciones con la colectividad

3.23 Política medioambiental

M&P-C. promueve que se persigan objetivos conformes con los estratégicos en materia ambiental.

Para aprovechar todas las sinergias posibles, la definición de la política ambiental y su aplicación se gestionan de forma unitaria y coherente; dicha gestión:

- define las políticas ambientales y de desarrollo industrial sostenible.
- elabora las líneas directrices de aplicación de la política medioambiental que deberán tomar como referencia las sociedades filiales.
- identifica los indicadores y garantiza el seguimiento y el control del desarrollo de las acciones empresariales en términos de impacto ambiental.
- estudia la evolución de la legislación medioambiental y establece las directrices de aplicación en las sociedades filiales.
- cuida las relaciones con entidades, institutos y agencias en el ámbito medioambiental; promueve, aplica y coordina convenios y acuerdos de programa con dichos sujetos además de con las instituciones.

M&P-C. promueve que la sociedad prevea en su interior figuras profesionales de referencia y/o estructuras operativas dedicadas a estas tareas y problemáticas específicas.

3.24 Estrategias y herramientas de la política medioambiental

La política medioambiental de M&P-C. está también respaldada por la concienciación con respecto a que el medio ambiente puede representar una ventaja competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente en el campo de la calidad y de los comportamientos.

La estrategia de M&P-C. se caracteriza por un enfoque hacia inversiones y actividades que responden a los principios del desarrollo sostenible; en particular:

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 28 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- destinar una cuota significativa de las inversiones a la creación de áreas verdes.
- en el ámbito de organismos y programas nacionales e internacionales, promover acciones y comportamientos que consideren un factor estratégico el medio ambiente.

M&P-C. promueve las siguientes herramientas de política medioambiental:

- acuerdos voluntarios con las instituciones y las asociaciones ecologistas y profesionales.
- sistemas de gestión medioambiental que están certificados conforme al estándar internacional ISO, y que apuntan a la mejora continua de las prestaciones y de la organización medioambiental.
- un sistema periódico de adquisición de datos medioambientales, que garantiza el control de las prestaciones de las diversas actividades industriales,
- actividades de sensibilización y de formación medioambiental para los colaboradores, destinadas a la divulgación interna de las iniciativas y a aumentar las competencias y la profesionalidad de los empleados.
- implementación de portales dedicados a la difusión de la “cultura” medioambiental y a la promoción de las iniciativas de M&P-C. en el territorio.

M&P-C. informa sobre la implementación de la política medioambiental y la coherencia entre los objetivos y los resultados alcanzados y se compromete a permitir el acceso a la información medioambiental, respetando la necesidad de confidencialidad industrial.

3.25 Relaciones económicas con partidos, organizaciones sindicales y asociaciones

M&P-C. no financia ni en Chile ni en el extranjero, a partidos, ni a sus representantes o candidatos, salvo en cuanto se ajuste estrictamente al ordenamiento jurídico vigente, en especial a la ley N.º 19.885, de Donaciones Efectuadas a Entidades de Carácter Político, o a la normativa que la modifique o reemplace, y sea aprobado por el Directorio, ni patrocina congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política. Se abstiene de cualquier tipo de presión directa o indirecta a exponentes políticos (por ejemplo, a través de concesiones públicas a M&P-C., la aceptación de sugerencias para contrataciones, contratos de consultoría, etc.).

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 29 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

M&P-C., evaluará siempre la conveniencia de relacionarse comercialmente con personas expuestas políticamente (PEP), no proporciona ayudas a personas, ni tampoco a organizaciones con las cuales puede haber conflicto de intereses (por ejemplo, sindicatos, asociaciones ecologistas o de defensa de los consumidores); sin embargo, si en virtud de la evaluación decide cooperar, con tales organizaciones para proyectos específicos se ajusta a los siguientes criterios:

- fines vinculados a la misión de M&P-C.
- destino claro y documentable de los recursos.
- autorización expresa por parte de los departamentos encargados de la gestión de dichas relaciones en el ámbito de M&P-C.

Eventuales situaciones críticas en la observancia de tales disposiciones y siempre conforme a la legislación vigente, deberán ser sometidas al previo examen del Directorio de M&P-C.

3.26 Relaciones institucionales

Las relaciones con las instituciones del Estado o internacionales se basarán exclusivamente en formas de comunicación destinadas a evaluar las implicaciones de la actividad legislativa y administrativa en M&P-C., a responder a demandas informales y a actos de organismos de inspección (consultas, interpelaciones, etc.) o, de cualquier modo, a dar a conocer su posición sobre temas relevantes para M&P-C.

Con este fin, M&P-C. se compromete a:

- instaurar, sin ningún tipo de discriminación, canales estables de comunicación con interlocutores institucionales a nivel nacional e internacional;
- representar los intereses y las posiciones de las sociedades filiales, de llegar a constituirse, de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando actitudes de naturaleza colusoria.

Con el fin de garantizar la máxima transparencia en las relaciones, los contactos con los interlocutores institucionales se llevarán a cabo exclusivamente a través de representantes que hayan sido explícitamente designados por los altos cargos de M&P-C.

M&P-C. adopta modelos organizativos específicos para la prevención de delitos, incluyendo en este, las relaciones con respecto a las administraciones públicas, no es parte de sus

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 30 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

políticas ni su actuar el cohecho a funcionario público para obtención de algún beneficio o privilegio.

3.27 Relaciones con los implicados

M&P-C. considera que el diálogo con las asociaciones es de importancia estratégica para un correcto desarrollo de sus propios negocios; por ello instaura un canal estable de comunicación con las asociaciones de representación de los implicados con el fin de cooperar respetando los intereses mutuos, presentar las posiciones de M&P-C. y prevenir posibles situaciones de conflicto.

Con este fin, M&P-C.:

- garantiza respuesta a las observaciones de todas las asociaciones;
- siempre que es posible, intenta informar e implicar, con respecto a temas que interesan a grupos específicos de los ámbitos en los que opera, a las asociaciones profesionales más cualificadas o representativas.

3.28 Ayudas y patrocinios

M&P-C. apoya, mediante actividades de patrocinio y formalizando convenios específicos, iniciativas que se puedan referir a temas sociales, medioambientales, deportivos, del espectáculo y del arte, de la divulgación científica y tecnológica con eventos que ofrezcan garantía de calidad, que tengan carácter nacional o respondan a necesidades específicas (allí donde M&P-C. pretenda llevar a cabo iniciativas en territorios de interés industrial) implicando a los ciudadanos, las instituciones y las asociaciones con los cuales M&P-C. colabora, de modo que se garantice su originalidad y eficacia.

En cualquier caso, en la elección de las propuestas a apoyar, M&P-C. presta particular atención hacia cualquier posible conflicto de intereses de orden personal o empresarial (por ejemplo, relaciones de parentela con los sujetos interesados o vínculos con organismos que puedan, por las funciones que desarrollan, favorecer de algún modo la actividad de M&P-C.).

Para garantizar coherencia en las ayudas y los patrocinios están alineados en virtud de la responsabilidad social empresarial, la gestión está regulada mediante un protocolo específico.

3.29 Antimonopolio y organismos reguladores

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 31 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

M&P-C. cumple escrupulosamente las reglas antimonopolios, conforme con lo establecido por las Autoridades que regulan el mercado.

M&P-C. sugiere las líneas directrices en materia de política de competencia a sus filiales, de llegar a constituirse, y el soporte necesario para su gestión. M&P-C. no niega, esconde, manipula o retrasa la entrega de información alguna requerida por la autoridad de la competencia o por los organismos reguladores, cuando están realizando sus inspecciones, y colabora activamente en el curso de los procedimientos de examen.

Para garantizar la máxima transparencia, M&P-C. se compromete a no permitir que se produzcan conflictos de intereses que impliquen a los empleados de las autoridades o a sus familiares.

4. Normas Éticas (LEY 20.393) “Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que se indica”.

El 02 de diciembre del año 2009 se publicó en el diario oficial *Ley N°20.393 que “Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que se indica”*.

Ley N.º 20.393, regula la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, aplicable entre otros delitos, también señalados en ésta la Ley, a los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional e internacional.

Art 1º Contenido de la ley. La Presente ley regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos previstos en los artículos 136, 139, 139 bis, y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura, en el artículo 27 de la ley N.º 19.913, en el artículo 8º de la ley N°18.314 y en los artículos 240, 250, 251 bis, 287bis, 287ter, 456bis A y 470, numerales 1º y 11, del Código Penal; el procedimiento para la investigación y establecimiento de dicha responsabilidad penal, la determinación de las sanciones procedentes y la ejecución de éstas.

4.1 Contenido del Art º1, Delitos Previstos:

- -artículos 136, 139, 139 bis, y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura.
- artículo 27 de la ley N.º 19.913. Sanción Penal respecto a delitos a lavado de Activos sobre delitos de tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas de la Ley 20.000, conducta terrorista, y todos los señalados en letras a), b).

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 32 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- artículo 8º de la ley Nº18.314. respecto a recaudar por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite o recaude o provea fondos con finalidades de cometer delitos terroristas.
- artículos 240, 250, 251 bis, 287bis, 287ter, 456bis A y 470, numerales 1º y 11, del Código Penal. Respecto a cohecho a funcionario público, adquirir objetos hurtados o robados de cualquiera especie, a cualquier título, receptación o apropiación indebida de dineros, muebles, depósitos propios de la administración con obligación de entregarlas, irrogar perjuicio en el patrimonio en de otro atendiendo al abuso de sus facultades, entre otras.

4.2 Atribución de la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica

La Responsabilidad Penal de la Persona jurídica señalada en estas disposiciones legales, serán aplicables a las personas jurídicas de derecho privado y a las empresas del estado, estableciendo el procedimiento para la investigación y de dicha responsabilidad penal, la determinación de las sanciones procedentes y la ejecución de estas, haciendo mención a las además disposiciones supletorias aplicables del libro I del Código Penal, las del Código Procesal Penal y de las de las leyes especiales señaladas en el inciso primero del Art 1, en lo que resulte pertinente.

Serán responsables de los delitos señalados en el Art º 1, aquellos que fueren cometidos directa e indirectamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento de esta de los deberes de dirección y supervisión

La Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica se extiende además en los mismos términos, si estos delitos son cometidos por personas naturales, que estén bajo la dirección o supervisión directa de algunos de los mencionados anteriormente.

En el contexto de atribución de responsabilidad penal de las personas jurídicas, se considere siempre el incumplimiento de los deberes de dirección y de supervisión de la Persona Jurídica.

4.3 Agravante de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

Art 7º: Es circunstancia agravante de la responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, el haber sido condenada, dentro de los cinco años anteriores, por el mismo delito

4.4 Causales atenuantes de Responsabilidad Penal de la Personas Jurídicas.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 33 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- No serán responsables las personas jurídicas de los delitos cometidos por las personas naturales en ventaja propia o de un tercero, se exime de la responsabilidad solo en el caso que la Persona Jurídica hubiere adoptado e implementado con anterioridad a la comisión del delito, el modelo de organización, administración y supervisión para prevenir la comisión de los delitos. *(Art N°3 inciso 4to).*
- En las causales atenuantes previstas en el N.º 7º del Art N°11 del Código Penal. *(Art N°6 número 1).*
- Colaboración Sustancial, en cualquier estado de la investigación o del Procedimiento Judicial, entendiéndose por esto que sus representantes legales hayan puesto antes de conocer el procedimiento que se dirige contra ella, el hecho punible en conocimiento de las autoridades o aportado antecedentes para establecer los hechos investigados. *(Art N°6 número 2).*
- La adopción por parte de la Persona Jurídica, antes del comienzo del juicio de medidas eficaces para prevenir la reiteración de la misma clase de delitos objeto de la investigación. *(Art N°6 número 3).*

4.5 Adopción y elementos del Modelo de Prevención de los Delitos.

En este sentido en su Art 4º, señala que, para la adopción del modelo de prevención de los delitos, los puntos mínimos que este debe contener como elementos esenciales del mismo son:

1) Designación de un encargado de prevención.

La designación o revocación del Encargado de Prevención de Delito (EPD), corresponde al Presidente de M&P-C y su Directorio, de acuerdo con lo establecido por la Ley N°20.393. Dicha designación, cuya duración podrá ser hasta por tres años, renovable por períodos sucesivos deberá recaer en una persona que tenga independencia de la administración, dependa del Directorio, quién podrá además desempeñar labores de Contraloría o Auditoría Interna

2) Definición de medios y facultades del encargado de prevención.

Todas las señaladas en la Política y Procedimiento de Prevención del Delito de M&P-C, las cuales entre otras son:

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 34 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- Ejercer el rol de Encargado de Prevención de Delitos, tal como lo establece la Ley N°20.393, y de acuerdo con las facultades definidas para el cargo por el Directorio de **M&P-C**.
- Determinar, en conjunto con el Directorio de **M&P-C**, los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.
- Capacitar al personal de **M&P-C**, en materias bajo el alcance de la Ley N°20.393.
- Velar por el correcto establecimiento y operación del Modelo de Prevención de Delitos, desarrollado e implementado por la organización.
- Reportar, al menos semestralmente, y cuando las circunstancias lo ameriten al Directorio de **M&P-C**.
- Reportar, al menos semestralmente, al Comité de Directores y cuando las circunstancias lo ameriten.
- Tomar conocimiento y efectuar un análisis de toda operación o actos inusuales o sospechosos, y en caso de estar considerado como delito o infracción al Modelo de Prevención de Delitos, elevar el caso al Comité de Directores, cuando corresponda
- Establecer y dar cumplimiento de la política y el procedimiento del Modelo de Prevención de Delitos, sugerir, desarrollar e implementar cualquier otra política y/o procedimiento que estime necesario para complementar el Modelo de Prevención de Delitos existente

3) Establecimiento de un sistema de prevención de los delitos.

La Política y Procedimiento de Prevención de Delitos definida por **M&P-C**, forma parte de la estructura de control que se establece en la Ley N°19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero (UAF), y la Ley N°20.393 sobre “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica”.

Esta política y procedimiento se enmarca en el Modelo de Prevención de Delitos de **M&P-C**, el que considera un proceso de monitoreo, a través de diversas actividades de control, sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de los delitos señalados en el art. 1° de la Ley N°20.393 sobre “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica”, y de los que a futuro puedan incorporarse al catálogo de delitos que implican responsabilidad penal para las sociedades.

Las Actividades que desarrolla el MPD:

- Actividades de Prevención.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 35 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- Actividades de Detección.
- Actividades de Respuesta o Correctivas.
- Supervisión y monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos.

4) Supervisión y certificación del sistema de prevención de delitos.

La aplicación y fiscalización de las normas que establece el Modelo de Prevención de Delitos implementado por **M&P-C** estará a cargo del Encargado de Prevención de Delitos (EPD), el cual contará con la autonomía necesaria para cumplir sus funciones.

El Modelo de Prevención de los Delitos podrá ser certificado, cuando **M&P-C** lo estime conveniente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 b) de la Ley N°20.393

5. Tareas de Implementación del Código de Ética.

El marco ético establecido en el Código de Conducta de **M&P-C**, indica las normas para el desarrollo de las actividades comerciales y operacionales de la compañía, a través de los principios y criterios establecidos por la organización.

Para la Implementación efectiva del Código de Ética es indispensable que ciertos actores implicados, sean titulares de funciones relativas a la implementación, difusión, control y mejoras, con respecto al Código de Ética mismo y a la aplicación, control y difusión del Modelo de Prevención del Delito.

5.1 Tareas de Encargado de Prevención de Delitos

El Encargado de Prevención de Delitos, difundirá y comunicará el Modelo de Prevención de Delitos implementado por **M&P-C** a todos los trabajadores, así como también sus roles y responsabilidades que de éste emanan y las sanciones por incumplimiento de del Código de Ética.

El Encargado de Prevención de Delitos tendrá acceso a información relacionada con su ámbito de acción, así como también al Directorio, con el objeto de informar la gestión del Modelo de Prevención de Delitos, al menos dos veces al año y/o cuando las circunstancias de la entidad así los ameriten.

5.2 Tareas del Directorio en materia de implementación y control del Código de Ética

- Velar por la adopción, cumplimiento del Código de Ética de **M&P-C**, sus Valores y Principios Fundamentales.
- Colaborar activamente con el Encargado de Prevención de Delitos.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 36 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

- Recibir y coordinar las acciones a seguir para la investigación de las denuncias recibidas, relativas a la Ley N°20.393, respetando los derechos de los trabajadores, entre los cuales se encuentran el derecho a ser oídos, así como a defenderse adecuadamente y a que la resolución adoptada en su contra sea fundada.
- Apoyar la gestión del Modelo de Prevención de Delitos, a través de contacto directo y permanente con el Encargado de Prevención de Delitos.
- Dictaminar, en tiempo y forma, sobre las denuncias recibidas relativas a la Ley N°20.393, respetando los derechos de los trabajadores.
- Tomar conocimiento y resolver acerca de los conflictos de interés y recomendar que se investiguen los actos y/o conductas sospechosas.
- Sesionar en forma semestral, o cuando las necesidades lo requieran, y registrar en actas los acuerdos adoptados.
- Aprobar nuevas políticas, o cambios a políticas generales

5.3 Tareas de la Dirección de Recursos Humanos.

Al responsable de la Gerencia de Recursos Humanos le corresponden las siguientes tareas:

- comprobar la aplicación y el respeto del Código de Ética a través de actividades específicas dirigidas a controlar y promover la mejora continua de la ética en el ámbito M&P-C., mediante el análisis y la evaluación de los procesos de control de los riesgos éticos;
- revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código de Ética, en particular: garantizar el desarrollo de actividades de comunicación y formación ética, analizar las propuestas de revisión de las políticas y de los procedimientos empresariales con impactos significativos sobre la ética empresarial, y preparar las posibles soluciones a someter a evaluación por parte del Directorio;
- recibir y analizar los avisos de violación del Código de Ética.
- comprobar la integridad y la fiabilidad del balance de sostenibilidad.
- proponer al Directorio las modificaciones e integraciones a aportar al Código de Ética.

Dichas actividades se llevan a cabo con el soporte de la Gerencia de Recursos Humanos, así como los departamentos empresariales implicados, y disponiendo, igualmente, de libre acceso a toda la documentación que se considere útil.

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 37 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

La Gerencia de Recursos Humanos está orientada en su actuar a la protección de la integridad de las personas que colaboran con la empresa, es por esto que ante la situación que una persona hiciera una denuncia de tentativa de violación al Código de Ética, esta gerencia se preocupa de protegerla ante cualquier tipo de represalia, entendida como cualquier acto que pueda suponer o, simplemente, aparentar ser, una forma discriminación o penalización (por ejemplo, para los proveedores, interrupción de las relaciones comerciales, y, para los empleados, falta de promoción, etc.). Igualmente, se garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona que indica la violación, excepto en los casos establecidos por ley.

5.4 Comunicación y formación

El Código de Ética se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas (por ejemplo, la entrega a todos los colaboradores de una copia del Código, secciones dedicadas al mismo en el Intranet de la empresa, inserción de una nota informativa acerca de la adopción del Código en todos los contratos, etc.).

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código de Ética a todos los colaboradores de M&P-C., la Gerencia de Recursos Humanos prepara e implementa, también de acuerdo con las indicaciones del director de Recursos Humanos, un plan anual de formación destinada a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas. Las iniciativas de formación se diferencian según el papel y la responsabilidad de los colaboradores; para los recién contratados está previsto un programa formativo específico que ilustra el contenido del Código de Ética, cuyo cumplimiento se requiere.

5.5 Indicaciones de los implicados

M&P-C. se ocupa de establecer, para cada parte implicada, unos canales de comunicación a través de los cuales remitir sus propias indicaciones (por ejemplo, unidades responsables de las relaciones con las asociaciones de consumidores, de ecologistas, de proveedores, de personal, centro telefónico de atención al cliente, etc.).

Como alternativa, todas las partes implicadas en M&P-C. podrán señalar cualquier violación o sospecha de violación del Código de Ética, a través de una denuncia por los canales implementados para esto, señalado como Política de Denuncia de investigación de M&P-C, al responsable de la Prevención del Delito los cuales, al recibir la denuncia de una tentativa de delito, informara al otro para su conocimiento.

El comité de Ética se encargará de realizar un análisis del aviso de tentativa de delito, cumpliendo con el procedimiento establecido en cada caso, siempre teniendo en

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 38 de 39
Nº Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

antecedente el relato de los hechos por parte del supuesto responsable de la presunta violación al Código de Ética, del delito propiamente tal y de la parte agraviada por la acción del supuesto responsable, así mismo se tendrán en cuenta cualquier otro antecedente que sea aporte a la investigación en cumplimiento al procedimiento establecido.

5.6 Violación del Código de Ética

El Encargado de la Prevención del Delito, emite un informes con respecto a las violaciones detectadas o a denuncias sobre tentativa de violaciones al Código de Ética y al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, que incluye los antecedentes recabados del caso, la información de los implicados y las sugerencias que se consideran necesarias:

- en los casos más significativos, el Directorio, tras el correspondiente análisis, le comunicará al Gerente General de M&P-C., las violaciones y las medidas derivadas de las mismas;
- en los demás casos, directamente al Gerente General de la sociedad filial afectada, de llegar a constituirse, proporcionándole al Gerente General de M&P-C. un informe resumen.

Los departamentos empresariales competentes, tras la indicación del Gerente General de la sociedad filial afectada, de llegar a constituirse, definen las medidas, se ocupan de su implementación y realizan un informe con los resultados para el responsable de la Gerencia de Recursos Humanos Interna.

En lo que respecta a este Código de Ética, la relación entre M&P-C. y sus filiales, de llegar a constituirse, se desarrollará con pleno respeto a sus instancias propias de gobierno corporativo y a la normativa que las regule.

5.7 Tareas de la unidad encargada de la responsabilidad social corporativa

En materia de responsabilidad social, inspirada en el Código de Ética y definida como el compromiso de la empresa de alcanzar un modelo de desarrollo sostenible, a la unidad consagrada a la responsabilidad social corporativa, le competen las siguientes tareas:

- garantizar la difusión de la responsabilidad social, poniendo en valor el compromiso de la empresa en el desarrollo económico sostenible, en particular cooperando con los departamentos empresariales competentes para su promoción en M&P-C.
- mantener canales de comunicación con los analistas de sostenibilidad y las agencias de calificación con el fin de promover las Mejores Prácticas Sostenibles de M&P-C.,

	Código de Ética	REF: Ley 20.393	Página 39 de 39
N° Revisión: 00	Revisó: Comité de Ética Fecha : 19 – Agosto - 2019	Aprobó: Directorio Fecha : 21 – Agosto - 2019	

incrementando de este modo el interés de los inversores socialmente responsables hacia M&P-C.

- hacer que los implicados participen en la identificación de los objetivos de sostenibilidad y en la preparación del informe.
- cooperar con los diversos departamentos empresariales de M&P-C. a la hora de identificar los objetivos de responsabilidad social y desarrollar los proyectos derivados, y colaborar en la formulación del plan industrial para los aspectos vinculados a la sostenibilidad.