

CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS

OCTUBRE 2017



CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS OCTUBRE 2017



AGROSUPER S.A. Y FILIALES

El Código de Conducta en los Negocios de Agrosuper recoge lo que ha sido nuestra forma de actuar por más de 60 años y constituye una guía para que cada trabajador, independiente de su rango jerárquico, promueva una conducta basada en un comportamiento cuyos sellos distintivos sean la rectitud y honestidad en el desarrollo de cada una de las actividades que desempeñamos.

De esta manera, Agrosuper S.A. y sus filiales, en adelante indistintamente “Agrosuper” o “la Compañía”, han definido como una de sus finalidades esenciales para el desarrollo de sus actividades, que, en cada una de las etapas de producción, elaboración, distribución y comercialización de nuestros productos, tanto los directores como los ejecutivos y trabajadores, cumplan las normas y regulaciones vigentes de la jurisdicción en donde ellos operan.

Asimismo, Agrosuper exige a sus directores, ejecutivos y trabajadores, conocer y comprometerse con los valores éticos e integridad de la Compañía, en la búsqueda de excelencia y transparencia.

En este Código de Conducta en los Negocios, la Compañía ha resumido aquellos principios y valores éticos y de conducta mínimos en los que deben enmarcarse las actuaciones de directores, ejecutivos y trabajadores de Agrosuper y sus sociedades Filiales, sin excepción.

Para efectos de lo previsto en este Código, se ha de entender como “Filiales” de Agrosuper, a toda sociedad o entidad controlada, directa o indirectamente por Agrosuper.



NUESTRO COMPROMISO

5 A través de su historia empresarial, Agrosuper se ha caracterizado por realizar sus negocios con integridad y ética. Nuestro comportamiento honesto y respeto a la letra y el espíritu de las leyes vigentes ha sido la base sobre la cual hemos construido relaciones de mutua confianza con nuestros clientes, proveedores, colaboradores, autoridades y comunidad en general.

Por este motivo, Agrosuper exige a sus directores, ejecutivos y trabajadores, conocer y comprometerse al máximo con los valores éticos e integridad de la Compañía.

El Directorio y los principales ejecutivos de Agrosuper materializan a través de este Código su compromiso ético en forma explícita contra la corrupción, ya sea ante entidades públicas o privadas, en cualquiera de sus formas y mediante cualquier tipo de conducta. El patrimonio valórico de Agrosuper siempre ha estado determinado por cuatro pilares fundamentales:

- 1. Las Personas:** aquellas con las que trabajamos y con las que queremos contar;
- 2. La Gestión:** es decir, la forma en que se trabaja y administra;

3. Las Ideas: que orientan las decisiones del negocio; y

4. La Sustentabilidad: dimensión que aborda nuestra preocupación y trabajo permanente y responsable en los distintos ámbitos de nuestro quehacer diario, tales como nuestra relación con las comunidades vecinas, nuestra preocupación por el medio ambiente y nuestra gestión financiera, entre otros aspectos.

6 Los integrantes de esta gran comunidad sobresalen por el alma y pasión que ponen al trabajo; la honestidad y el valor de la palabra empeñada; la sencillez y austeridad en la forma de ser y de actuar; el espíritu emprendedor; la responsabilidad y disciplina; la confianza y el compromiso con que enfrentamos nuestro quehacer.

Estas cualidades nos guían y comprometen con los desafíos que perseguimos a diario.

Los invitamos a leer y a entender la importancia de este documento y a vivir nuestros valores.

NUESTRO PROPÓSITO, VISIÓN, CULTURA Y VALORES

PROPÓSITO

Existimos para alimentar lo bueno de la vida, todos los días.

VISIÓN

Ser una empresa líder a nivel mundial destacada por sus productos, buenas prácticas, innovación, trayectoria y excelencia en sus procesos. Caracterizada por la seriedad y sustentabilidad de su gestión y deseada como uno de los mejores lugares para trabajar.

MISIÓN

Procurar alimentos para Chile y el mundo en forma sustentable e innovadora, creando valor junto a nuestros consumidores, trabajadores, inversionistas, vecinos y proveedores, bajo los más altos estándares de calidad, inocuidad y excelencia.

La cultura de Agrosuper se caracteriza por el respeto a la palabra empeñada y el cumplimiento de los compromisos en un marco de probidad, ética y transparencia, que son y serán principios rectores en el desempeño empresarial de Agrosuper.

Asimismo, el actuar de cada uno de los colaboradores debe ser ejemplar y consistente con la cultura, demostrándolo en todas las acciones cotidianas con los miembros de la organización, clientes, proveedores, comunidades y con los diferentes grupos de interés que se relacionan con la Compañía.

LOS PRINCIPALES VALORES QUE SURGEN DE NUESTRA CULTURA Y QUE GUÍAN NUESTRO ACTUAR SON:

1. Respeto: Procuramos establecer relaciones de apertura, respeto y fluidez con las distintas personas y grupos al interior de la organización y su entorno, promoviendo una actitud positiva de convivencia dentro y fuera de la empresa.

2. Vocación de Servicio: Mostramos un esfuerzo real y consistente por escuchar y generar relaciones duraderas con los clientes (clientes internos – externos y consumidores), anticipándonos a sus necesidades y demandas para asegurar su satisfacción.

3. Excelencia e Innovación: Orientamos todos los esfuerzos hacia el cumplimiento del trabajo, más allá de los estándares normales, estableciendo parámetros elevados de calidad y eficiencia. Innovamos 7 permanentemente para agregar valor y contribuir a la mejora continua.

4. Compromiso: Cumplimos fehacientemente los compromisos y la palabra empeñada.

5. Compañerismo: Las relaciones que se establecen en Agrosuper entre sus trabajadores, proveedores y miembros de la comunidad, son en base a la confianza, y procuramos cultivar-la día a día siendo competentes, sinceros y sencillos, actuando con responsabilidad y compromiso.

6. Honestidad: Las personas que trabajan en Agrosuper muestran un comportamiento íntegro y honesto en su quehacer y en la interacción con los otros.

7. Austeridad: Realizamos nuestro quehacer cuidando y manejando con mesura los recursos disponibles, maximizando la utilización de los mismos y resguardando los bienes de la empresa.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SANCIONES



¿QUIÉNES DEBEN CUMPLIR CON EL CÓDIGO?

Este Código de Conducta en los Negocios (en adelante el “Código”) establece un conjunto de criterios, normas, pautas y reglas que deben ser observados por los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores que desarrollen una actividad permanente o transitoria en Agrosuper S.A. o en sus Filiales, nacionales o extranjeras, en todas las operaciones que se realicen, en cada una de las etapas de producción, proceso, distribución y comercialización de productos, como a su vez, aquellas personas naturales que no siendo colaboradores directos de Agrosuper S.A., o en sus Filiales, nacionales o extranjeras, las representen en cualquier instancia o gestión, como también a aquellas personas jurídicas que presten servicios o proporcionen bienes o insumos mediante vínculos de naturaleza civil o comercial.

Este conjunto de criterios, normas, pautas y reglas son aplicables a cada una de las empresas filiales de Agrosuper S.A, sin perjuicio de que cada una de ellas cuenta con una administración independiente.

Las normas de este Código complementan, pero no reemplazan, las disposiciones contenidas en las respectivas Políticas, Reglamentos y Procedimientos internos de Agrosuper, los que son igualmente aplicables a todos los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de Agrosuper, según sea el caso.

Es obligación de todas las personas sujetas al presente Código conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones. Asimismo, es obligación de todas las personas denunciar oportunamente los hechos o conductas que puedan constituir una infracción al presente Código y que tome

conocimiento en el desempeño de sus funciones, a través de los canales establecidos.

Los directores, gerentes y jefes tienen la responsabilidad esencial de promover activamente el cumplimiento de este Código y actuar como modelo de conducta para crear una cultura en la cual todas las Personas entiendan sus responsabilidades y sientan la tranquilidad de plantear sus inquietudes sobre ética y cumplimiento de la ley.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS POR INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

El incumplimiento de este Código puede ocasionar graves consecuencias para Agrosuper, su imagen, su historia y la confianza creada con sus distintos públicos de interés. Por este motivo, los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores deberán, en todo momento dar pleno cumplimiento a las disposiciones del presente documento y toda acción que pudiere implicar una infracción, será debidamente analizada con imparcialidad y transparencia por el Comité de Conducta, quien podrá imponer alguna de las siguientes medidas disciplinarias.

- **Amonestación verbal**, la cual consiste en una advertencia dirigida al trabajador por su Jefatura directa, haciendo presente la infracción a las obligaciones establecidas en el presente Código.
- **Amonestación escrita** con copia a la carpeta personal del trabajador y con copia a la Dirección del Trabajo, la cual consiste en una advertencia contenida en un documento oficial de la Compañía, remitida por la Jefatura directa al trabajador, en la que consta la infracción al presente Código.
- **Multa del 25% de la remuneración diaria del trabajador**, según lo establecido en el artículo 157 del Código del Trabajo¹.
- **Término de la relación laboral en virtud de causa legal**, en atención a la gravedad de los hechos.

¹ **Artículo 157 del Código del Trabajo:** “En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda”.

CONSTRUYENDO CONFIANZA

NUESTRA RESPONSABILIDAD ANTE LA SOCIEDAD

Agrosuper se esfuerza para actuar de forma responsable en las comunidades en las cuales desarrolla sus operaciones, integrando las preocupaciones sociales y medioambientales en su quehacer diario, buscando dar respuestas oportunas y precisas a las dudas de las partes interesadas.

De esta manera, una de las principales riquezas de Agrosuper son las personas que la componen, por lo que la Compañía respeta los derechos fundamentales de los trabajadores en la relación laboral, los promueve y garantiza, creando condiciones de trabajo justas y seguras para lo cual capacita a los superiores jerárquicos, profesionales, técnicos y trabajadores en el respeto de los derechos fundamentales al interior de la empresa.

Asimismo, cree que los productos y servicios que provee a las comunidades, quienes la distinguen con su preferencia, proporcionan bienestar y mejoran la calidad de vida de sus consumidores.



PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Agrosuper se compromete en su quehacer diario con el cuidado del medio ambiente a través del cumplimiento de las normativas legales de carácter ambiental que rigen en todos sus ámbitos de negocios y se esfuerza por comprender y entender los requerimientos, compromisos y obligaciones ambientales para actuar de acuerdo a éstos.

Asimismo, y a través de la investigación y el desarrollo de estrategias y tecnologías, Agrosuper busca transformar las externalidades propias de su gestión en oportunidades que signifiquen un beneficio para su entorno, la agricultura y el medio ambiente.

Por este motivo, la evaluación, planificación y ejercicio de las distintas actividades y labores se deberá realizar con responsabilidad ambiental y bajo los conceptos de prevención, cumplimiento de las leyes y cuidado del medio ambiente. Asimismo, se debe actuar eficientemente y en forma responsable en la evaluación y aplicación de planes de contingencia en el caso eventual de producirse emergencias ambientales que pudiesen afectar el entorno.

CUMPLIR LAS LEYES

CUMPLIMIENTO DE LEYES, POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS E INSTRUCTIVOS

Agrosuper cumple las normativas legales que regulan sus procesos de negocio, tanto para las oficinas ubicadas en Chile como en el extranjero y es responsabilidad de los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores cumplir con las normativas internas y legales de cada país en los cuales opera Agrosuper.

Las instrucciones u órdenes que reciban las personas de sus respectivos superiores deberán siempre ajustarse a la normativa legal, reglamentaria y empresarial vigente. En caso que dichas instrucciones se opongan de algún modo a lo dispuesto en el presente Código, se deberá informar el hecho al superior jerárquico de quien haya impartido la respectiva instrucción, con el objeto que se adopten las medidas que correspondan.

Se prohíbe en forma expresa a todos los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores realizar cualquier acto que pueda configurar un delito o infracción a las leyes chilenas o a las de cualquier país donde Agrosuper o sus Filiales desarrollen actividades comerciales. En especial, Agrosuper rechaza en forma expresa que alguna de dichas personas se encuentre involucrada en delitos tales como corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo o cohecho a funcionario público nacional o extranjero y receptación.

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Agrosuper se opone a toda clase o práctica de corrupción y no tolera la práctica de negocios que busquen obtener una ventaja mediante el uso de medios indebidos o impropios. Por este motivo, ningún director, gerente, ejecutivo principal o trabajador está autorizado para realizar actividades que puedan comprometer a la Compañía en hechos vinculados con corrupción.

Conforme a la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento terrorismo, delitos de cohecho y receptación, Agrosuper podrá ser responsable de los delitos que los trabajadores y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones.

En consideración a lo anterior, Agrosuper prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a imputación penal de la Compañía por los actos cometidos por los dueños, controladores, directores, gerentes y ejecutivos principales, quienes realicen actividades de administración o supervisión y cualquier colaborador de Agrosuper o externo que represente a la Compañía.

Asimismo, quedan comprendidas las personas naturales que estén bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados y en general todo trabajador de la Compañía.

Los delitos detallados a continuación no pueden ser cometidos dentro de ninguna actividad que tenga relación con los negocios de Agrosuper, conforme se detalla en la Política y Procedimiento establecido en el Modelo de Prevención de Delitos, ya que podrán dar lugar a la responsabilidad penal de Agrosuper, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.393, por lo que todas las Personas deberán tener especial cuidado en no cometer actos que puedan configurar su responsabilidad penal y eventualmente vincular a Agrosuper en tales hechos.

SE PROHÍBE EN FORMA EXPRESA CUALQUIER ACTO QUE PUEDA CONFIGURAR LOS SIGUIENTES DELITOS:

1. Lavado de Activos (Artículo 27, Ley N°19.913): “Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, secuestro, cohecho, asociación ilícita, trata de personas, estafa, defraudaciones, devolución fraudulenta de impuestos, presentación de documentos maliciosamente falsos ante el Banco Central o en operaciones de cambio internacional, falsificación de billetes, contrabando piratería, entre otros.”

2. Financiamiento del Terrorismo (Artículo 8°, Ley N°18.314): Persona que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier de los delitos terroristas, como por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio; atentado contra el Jefe de Estado y otras autoridades; o asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas.

3. Cohecho a funcionario Público Nacional (Artículo 250, Código Penal): Consiste en ofrecer o consentir en dar a un empleado público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que: /i/ Realice actos propios de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos; /ii/ Por haber omitido un acto debido, propio de su cargo; o /iii/ Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.

4. Cohecho a funcionario público extranjero (Artículo 251, Código Penal): Consiste en ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una actuación o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebida en el ámbito de cualquier transacción internacional.

5. Receptación (Artículo 456 Bis A, Código Penal): Sanciona al que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas, u objeto de abigeato, receptación o apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma.

LIBRE COMPETENCIA

Agrosuper exige a todos sus colaboradores un comportamiento ético y diligente, en especial en lo que se refiere al cumplimiento de las Leyes y de la Política General de Libre Competencia existente en Agrosuper.

Los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores (En adelante “colaboradores²”) de Agrosuper no podrán coordinarse con competidores, ya sea directa o indirectamente, para convenir precios de venta o de compra, limitar la producción, asignarse zonas o cuotas de mercado o afectar el resultado de procesos de licitación o realizar cualquier conducta que pueda ser considerada como un acuerdo o práctica concertada en los términos definidos en la Ley y en las guías internas de comportamiento.

Los colaboradores no podrán difundir ni compartir información comercial sensible de Agrosuper, ya sean con empresas competidoras o clientes. Asimismo, los colaboradores no podrán abusar del poder de mercado que Agrosuper podría poseer en ciertos mercados mediante la imposición de pactos, cláusulas, contratos o prácticas que puedan discriminar arbitrariamente o perjudicar de manera anticompetitiva a sus clientes o consumidores.

² Definido en la Política General de Libre Competencia como: “Se entiende por colaboradores todos aquellos trabajadores de Agrosuper S.A. y sus filiales que cuenten con un contrato de trabajo vigente”.

Asimismo, los directores y ejecutivos relevantes de Agrosuper no podrán participar simultáneamente en el directorio de empresas competidoras, puesto que de esta manera se estaría facilitando el intercambio de información comercialmente sensible.

El principal criterio de actuación que todo colaborador tiene que tener presente es que ante cualquier conducta o práctica que demanda cumplimiento de la normativa de libre competencia debe seguir las recomendaciones entregadas en la Guía, los demás documentos que se generen a partir de las mismas y las capacitaciones a las que sean sometidos. Sin embargo, estos documentos no deben ser considerados como un sustituto de la asesoría legal que puede requerir una determinada transacción, actividad o conducta. En todos los casos en que al colaborador le surjan dudas o preguntas acerca de la legitimidad de una determinada conducta, o se enfrente una situación que pueda tener implicancias de libre competencia para Agrosuper, debe contactarse con la Fiscalía de Agrosuper o utilizar el Canal de Denuncias para informar la situación. Todo colaborador que se encuentre ante una situación riesgosa, entendiéndose por riesgosa, aquella que considere pueda violar la normativa de libre competencia, debe notificarla a través de los canales correspondientes que se describe en la Guía. Para todas las denuncias, se asegura un análisis oportuno, independiente, confidencial y sin represalias de ninguna naturaleza para el colaborador.

Agrosuper promueve entre todos sus colaboradores las prácticas que favorezcan la libre competencia, pues éstas benefician a los consumidores, permiten asignar con eficiencia los recursos y estimulan la innovación.

SER HONESTOS

INFORMACIÓN DEL NEGOCIO Y ESTADOS FINANCIEROS

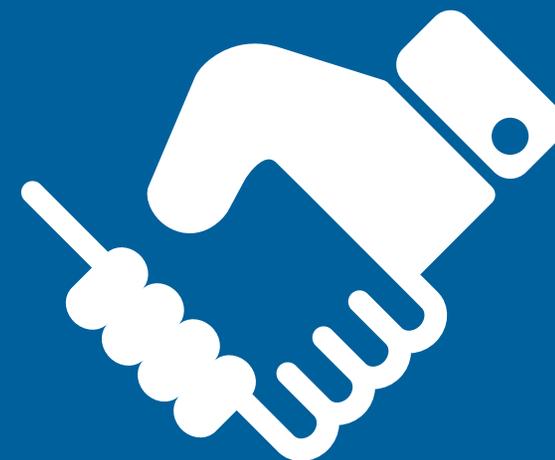
Es política de Agrosuper cumplir con las leyes y normativas internas relacionadas a la confiabilidad, precisión e integridad de los registros financieros y contables, y su debida actualización e información al mercado.

Nuestros registros contables de cualquiera naturaleza, deben ser un fiel reflejo de la realidad y cumplir con las disposiciones legales o internas asociadas.

Todas las transacciones entre Agrosuper y sus Filiales, así como con terceros deberán ser oportunamente registradas y considerar los principios, normas y prácticas contables vigentes en cada país en que Agrosuper opera.

Toda información que proporcionen los gerentes, ejecutivos o trabajadores de Agrosuper a sus supervisores o jefaturas directas, auditores internos o externos, así como la documentación requerida por instituciones de carácter público debidamente autorizadas para requerir dicha información, debe ser oportuna, completa, veraz, seria y confiable.

Es responsabilidad de todas las Personas que trabajan en Agrosuper, en el ámbito de sus funciones actuar de buena fe y proporcionar toda información de manera clara y transparente.



RESPECTO DE LOS LIBROS Y REGISTROS DE AGROSUPER:

(a) Los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores deben asegurar, cada uno en su ámbito de acción, que todos los documentos de la Compañía se completen con precisión y veracidad, oportunamente y con la debida autorización.

(b) Las actividades y transacciones financieras deben registrarse cumpliendo con todas las leyes y prácticas contables aplicables y de acuerdo a las normas internacionales de información financiera.

(c) Los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de la Compañía no podrán nunca crear informes falsos o engañosos bajo el nombre de Agrosuper o de cualquiera de sus Filiales. Asimismo, no se podrán utilizar pagos o cuentas establecidas para ningún fin que no sea el descrito en la documentación de apoyo respectiva.

(d) Ningún director, gerente, ejecutivo o trabajador de la Compañía podrá ejercer ninguna acción para defraudar, influir, coaccionar, manipular o engañar a ningún otro gerente, ejecutivo principal o trabajador, ni a ningún auditor, abogado o asesor externo que actúe para Agrosuper, con el propósito de que los libros, registros o estados financieros de Agrosuper resulten incorrectos o engañosos.

(e) Se espera que todos los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de Agrosuper cooperen plenamente con los auditores internos y externos. Ninguna persona podrá impedir o interferir en el proceso de auditoría de los estados financieros.

USO PERSONAL DE RECURSOS INTERNOS

El deber de todo director, gerente, ejecutivo y trabajador es resguardar los activos de Agrosuper, no malgastando sus recursos y buscando el ahorro en todas sus acciones.

En toda circunstancia se deberá dar el máximo cuidado a todos los bienes de Agrosuper. En el cumplimiento de dicho deber, los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores que dispongan o manejen fondos de Agrosuper deberán ejercer estrictamente las facultades conferidas y en todo momento velar por el beneficio exclusivo de la Compañía.

Todas las transacciones deberán ser debidamente detalladas en los registros contables de Agrosuper, de acuerdo a los procedimientos establecidos para tal efecto.

USO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Se entiende por información confidencial, aquella información o conocimiento creado, adquirido o controlado por Agrosuper S.A. y sus filiales, que, no siendo pública, de ser conocida por un competidor, influiría en sus decisiones de comportamiento en el mercado.

Los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores deben actuar siempre conforme a los intereses de Agrosuper y sus Filiales, y no revelaran, ya sea para su propio beneficio o con propósitos ajenos a la Compañía, la información confidencial de acuerdo a los términos antes descritos.

CONFLICTOS DE INTERESES

Agrosuper reconoce y respeta el derecho de sus colaboradores a realizar actividades ajenas a ella, siempre y cuando éstas sean legales y no perjudiquen, interfieran o estén en conflicto con el íntegro cumplimiento de sus deberes y responsabilidades. Sin embargo, y teniendo en cuenta este compromiso permanente con la ética y la transparencia, durante el mes de agosto, con una periodicidad de dos años, todos los directores, gerentes y ejecutivos deberán confirmar al Comité de Conducta, que no están sujetos directa o indirectamente a alguna relación comercial, contractual o laboral que pudiera generar algún conflicto de interés con Agrosuper. La información que se proporcione al efecto será tratada en forma confidencial por el Comité de Conducta.

Se entiende que existe conflicto de intereses, cuando el interés particular de una persona, ya sea de tipo patrimonial, financiero, comercial u otro, interfiera o pueda interferir de cualquier modo con el interés de la Compañía.

De esta manera, los directores, gerentes, ejecutivos y los trabajadores de Agrosuper y de sus Filiales deberán estar atentos a aquellas situaciones que puedan comprometer la confianza depositada en ellos y evitar todo tipo de conflicto entre sus intereses particulares y los intereses de la Compañía.

Los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores deben actuar siempre conforme a los intereses de Agrosuper y evitar situaciones que presenten un potencial conflicto entre sus intereses y los de la Compañía.

Los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de Agrosuper no pueden trabajar o asesorar, directa o indirectamente a competidores, contratistas, proveedores o clientes de Agrosuper.

También se abstendrán de invertir en acciones o negocios de competidores, contratistas, proveedores o clientes de Agrosuper, o competir, directa o indirectamente, con ninguna línea de negocios de Agrosuper. Sin embargo, podrán invertir en acciones o bonos de compañías contratistas, proveedoras o clientes de Agrosuper cuando ellas sean sociedades anónimas abiertas.

Ejemplos de conflictos de intereses son:

- Tener un interés económico significativo o estar empleado en una organización que compita con Agrosuper.
- Tener un interés económico significativo o estar empleada en una organización que tenga o pretenda tener relaciones comerciales con Agrosuper.
- Estar empleado o aceptar remuneración de cualquier otra persona como resultado de una actividad comercial actual o potencial que afecte a Agrosuper.
- Tener algún familiar que desarrolle actividades de carácter directivo o ejecutivo decisorio, o tenga interés económico significativo en empresas competidoras, contratistas, proveedoras o clientes relevantes de Agrosuper.

En caso de que un director de Agrosuper S.A. tenga conocimiento de que un interés personal sea o pueda ser visto como un conflicto de intereses o en caso de que tome conocimiento de una situación de conflicto de intereses, deberá comunicarlo por medio escrito al presidente del directorio o darlo a conocer en una reunión de directorio. En todo caso, el director que tenga conocimiento de un interés personal debe abstenerse de tomar cualquier acción hasta que el directorio haya dado su consentimiento. Lo anterior, no será necesario respecto de aquellas operaciones que previamente hubiera aprobado el directorio en los términos del Título XVII de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas.

En caso de que un gerente, ejecutivo o trabajador que tenga conocimiento de un interés personal que genere o pueda generar un conflicto de intereses con los intereses de Agrosuper, debe presentar de inmediato la situación y la naturaleza del posible conflicto ante el Comité de Conducta para su debida consideración, debe abstenerse de tomar cualquier acción hasta que el Comité de Conducta haya dado su consentimiento por escrito.

Ningún director, gerente, ejecutivo o trabajador podrá beneficiarse, ni directa ni indirectamente, de cualquier compra o venta de Agrosuper, ni obtener ninguna ganancia personal de cualquier otra actividad de Agrosuper, excepto cuando la transacción ha sido plenamente revelada y aprobada por escrito, según lo establecido en este Código o en el Título XVII de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas.

Finalmente, se hace presente que se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Sociedades Anónimas, en su reglamento, en la Ley sobre Mercado de Valores y demás normas emitidas por las autoridades competentes.

23 ATENCIONES Y REGALOS

Se encuentra prohibido a los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de Agrosuper S.A. y de sus Filiales ofrecer o aceptar regalos, comisiones, premios, viajes o cualquier otra clase de obsequios que puedan constituir o interpretarse como incentivos, afectar la reputación o transgredir normas legales o internas de la Compañía.

Asimismo, los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de la Compañía no podrán aceptar regalos u obsequios en que se pueda inferir que su intención es influir de manera alguna en la comisión de determinadas acciones u omisión de decisiones de negocios.

No obstante, se podrán aceptar o entregar regalos a clientes o proveedores cuando estos se enmarquen en actos de mutua cortesía, sean parte de la costumbre y en la medida que el monto del regalo sea razonable y no excesivo, de acuerdo con criterios comúnmente aceptados en el país y siempre que no signifique una violación a las leyes vigentes.

Los gerentes, ejecutivos y trabajadores que por la naturaleza de sus funciones dentro de Agrosuper reciban invitaciones a cursos, seminarios o ferias de sus proveedores y/o clientes, deberán comunicar esta invitación y solicitar la aprobación del Gerente General y/o jefatura directa en los casos que corresponda. En el caso de los directores, las invitaciones deben ser informadas a los restantes directores. En todos los casos, la invitación no puede constituir un incentivo para tomar una decisión.

Se excluyen de los párrafos anteriores, los regalos y donaciones realizados en el marco de campañas promocionales para dar a conocer los productos de Agrosuper, de sus clientes y proveedores, y aquellos regalos o donaciones realizadas en el contexto de campañas de naturaleza benéfica a instituciones privadas o públicas.

Respecto de empleados públicos nacionales y de funcionarios públicos extranjeros, no se aceptarán ni entregarán obsequios de valor significativo que denoten intención del oferente o del convocante de influirle con algún tipo de compensación por algún negocio, transacción o gestión que realice con Agrosuper, ya sea antes, durante o después que esa operación se haya llevado a cabo. Asimismo, Agrosuper prohíbe cualquier tipo de pago de facilitación y/o de contribución a cualquier actividad de carácter político.

24 CONTROLES INTERNOS

Los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores, independiente de su rango jerárquico, tienen la obligación de comunicar o denunciar toda deficiencia o debilidad importante de la cual lleguen a tener conocimiento, respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos, que pueda perjudicar la capacidad de Agrosuper para registrar, procesar, resumir y divulgar información financiera, contable y legal de Agrosuper o de sus filiales.

También tienen la obligación de comunicar o denunciar toda situación de fraude, sea o no relevante, que involucre a ejecutivos u otros dependientes que tengan una función importante en los controles internos de Agrosuper o sus empresas relacionadas a través de los canales de denuncias establecidos.

FRAUDE

Para efectos de este Código, se entenderá como fraude el acto de mala fe por medio del cual se engaña a alguien y se obtiene una ventaja o un beneficio indebido.

Defraudación es toda acción u omisión que causa un perjuicio económico y que se ejecuta mediante engaño o abuso de confianza.

Existe abuso de confianza cuando el daño patrimonial producido por su autor, es causado por una infidelidad que consiste en burlar o hacer mal uso de un poder, facultad o encargo que se le ha otorgado a éste.

Agrosuper tiene una posición uniforme respecto al tratamiento, identificación, evaluación y denuncia de las defraudaciones que eventualmente puedan cometerse al interior de Agrosuper u empresas relacionadas, las que rechaza de plano.

LAS PERSONAS AL CENTRO DE NUESTRA GESTIÓN

PROTEGER LA VIDA, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO DE TODOS LOS TRABAJADORES DE AGROSUPER

Proteger la salud de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo son aspectos esenciales para Agrosuper.

Por lo anterior, trabajamos en la prevención de la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, en concordancia con el cumplimiento de la legislación y reglamentación de salud y seguridad ocupacional vigente, desarrollados en un entorno de capacitación, promoción de autocuidado, producción segura y mejora continua de procesos y herramientas de trabajo.

Todas las personas tienen la responsabilidad de conocer y cumplir con lo establecido en los Reglamentos de Orden, Higiene y Seguridad aplicables.

Cada trabajador es responsable de su propia seguridad y la de su entorno. Por lo tanto, un trabajo bien hecho requiere del control de los riesgos, por lo tanto, las acciones que se realicen para controlar riesgos deben ser sistemáticas y estar integradas al trabajo habitual.

Todos los accidentes se pueden prevenir, la seguridad exige de todos un comportamiento preventivo.

Agrosuper prohíbe tajantemente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y alcohol en sus dependencias, cualquiera sea la forma y modalidades que ello revista. Se exceptúa de esta disposición el consumo moderado de bebidas categorizadas como alcohólicas en ocasiones de actividades institucionales o recreativas organizadas por Agrosuper.

NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL

No deberán existir discriminaciones arbitrarias, de ningún tipo, en el lugar de trabajo y cada uno de los trabajadores gozará de igualdad de oportunidades y de trato, independiente de su origen étnico, religión, nacionalidad, color, estado civil, edad, opinión política, sexo, impedimento físico u otro.

Son especialmente reprobables y rechazadas por la Compañía, las conductas de acoso sexual o laboral, las referidas al trabajo indebido de menores de edad o las que impliquen situaciones de trabajo forzoso u obligatorio, o las que puedan derivar en una vulneración de los derechos fundamentales de nuestros colaboradores. Cualquier persona que se considere víctima de tales conductas, o las haya presenciado, tiene el derecho de proceder de acuerdo a los procedimientos de denuncia contenidos en este Código, en la Ley Laboral aplicable y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y 25 Seguridad de la Compañía.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Agrosuper se compromete a respetar la privacidad de cada uno de sus colaboradores y manejará la información personal de manera responsable y de conformidad a las leyes aplicables vigentes, procurando recopilar, procesar y usar información personal únicamente con propósitos legítimos de negocios, cuidando el acceso no autorizado a información personal por parte de terceros ajenos.

Con compromiso y la acción responsable y segura de directivos, ejecutivos y trabajadores de Agrosuper, lograremos trabajar en ambientes más sanos y seguros.

¿CÓMO ACTUAR EN CASO DE DUDAS O INFRACCIONES?

Cuando una persona se enfrente en una situación y no esté seguro si es o no un comportamiento ético, de acuerdo a lo establecido en este Código, se sugiere realizar las siguientes preguntas como guía para su actuar:

- ¿Es correcto para Agrosuper?
- ¿Es consistente con los valores de Agrosuper y los míos propios?
- ¿E legal? ¿Es ético?
- ¿Es algo de lo que quiero ser responsable?



Si una vez respondidas estas preguntas, aún siguen las dudas sobre cómo actuar ante una situación específica, puede consultar con su jefe directo.

En caso de saber, conocer, ver o detectar acciones que se consideren cuestionables o que sean directamente contrarias con este Código, es necesario informar inmediatamente.

Agrosuper cuenta con un sistema de Canal de Denuncias, pudiendo el denunciante emplear el que le parezca más adecuado, acorde las circunstancias del hecho.

Las alternativas son:

- Informar a su jefe directo.
- Informar al Encargado de Prevención de Delitos través del correo

denunciasanonimas@agrosuper.com
denunciasanonimas@losfiordos.cl

- Contactarse telefónicamente al número 800 331 600.
- Visitar los siguientes sitios web de Agrosuper, en el link 'denuncias anónimas', estampar la denuncia:

www.agrosuper.com
www.sopraval.cl
www.supersalmon.com
b2b.agrosuperfoods.com

- Visitar el sitio web de www.mimundosuper.cl, en el link 'denuncias anónimas', estampar la denuncia.
- Contactarse directamente con la Fiscalía de Agrosuper.

Agrosuper garantiza un adecuado trato a las denuncias realizadas de buena fe y el anonimato del denunciante si este así lo solicita. Lo anterior, implica que estas últimas serán tratadas con la máxima confidencialidad y por los canales definidos en el Procedimiento Canal de Denuncias.

Por su parte, el denunciante deberá observar la confidencialidad que el caso amerita, atendida la circunstancia que la investigación se encuentra en curso y pudiera afectar la honorabilidad de las personas involucradas.

COMITÉ DE CONDUCTA

El Comité de Conducta de Agrosuper tiene por función mantener actualizados este Código, velar por su difusión y cumplimiento, lo cual implica:

Promover los valores y conductas que se fomenten en este Código y establecer los procedimientos necesarios para el fomento y difusión de la conducta ética de los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de Agrosuper.

Ser un órgano de consulta y de supervisión respecto del cumplimiento del presente Código, atendiendo en caso de existir, las dudas respecto de una situación o conducta concreta.

Resolver los conflictos que la aplicación del Código pudiera plantear.

Actualizar y modificar el Código de Conducta.

Aplicar medidas disciplinarias ante infracciones al presente Código, denuncias relacionadas a la Ley N° 20.393 y DL 211 De Defensa de la Libre Competencia.

El Comité de Conducta estará integrado por las siguientes personas o quienes los subroguen:

- Gerente General de Agrosuper.
- Gerente Agrosuper Comercial.
- Gerente Producción Animal.
- Gerente Administración y Finanzas.
- Gerente Personas.
- Gerente Asuntos Corporativos.
- Fiscal.

El Comité será presidido por el Gerente de Personas, sesionará cuando sea solicitado por alguno de sus integrantes, por el Encargado de Prevención de Delitos o por el Encargado del Programa de Cumplimiento de Libre Competencia, en atención a la gravedad de los hechos que motiven la petición. De las sesiones se levantará un acta redactada por un Secretario designado al efecto y que serán archivadas en la Fiscalía Corporativa.

VIGENCIA Y MODIFICACIONES

El Código de Conducta en los Negocios de Agrosuper regirá a partir de diciembre de 2015.

Las modificaciones al presente Código deberán ser siempre aprobadas previamente por el Directorio de Agrosuper S.A. La primera modificación del Código de Conducta de los Negocios fue elaborada durante el mes de octubre de 2017 y puesta a consideración del Directorio durante el mes de noviembre.



CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS AGROSUPER

Entiendo que es mi responsabilidad leer, entender y estar atento a las disposiciones recogidas en el Código de Conducta de Agrosuper S.A. y de sus Filiales, así como pedir aclaraciones o ampliaciones de información en caso de ser necesario y cumplir las normas presentes en el Código de Conducta.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todas las personas de Agrosuper S.A. y sus Filiales. Comprendo que el incumplimiento o violación del Código de Conducta puede dar lugar a las medidas disciplinarias establecidas y que, al cumplir con el Código de Conducta, estoy contribuyendo a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos sentirnos orgullosos y crecer como personas y profesionales.

Confirmando haber recibido una copia del Código de Conducta para su examen y en caso de cualquier duda, me comprometo a consultar al Comité de Conducta, respecto de la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código por los canales establecidos.

Lugar y fecha:

Firma:

Nombre completo:

**CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA
EN LOS NEGOCIOS AGROSUPER**

