



CÓDIGO DE ÉTICA

Compañías CIC S.A. y filiales

CIC
SABER VIVIR

Desde 1912

CONTENIDO

Carta de nuestro gerente general	3
Obligaciones y declaraciones	4
1. NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES:	5
• Sostenibilidad.	6
• Respeto a las Personas y sus Derechos humanos.	8
2. NUESTROS COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES:	10
• Lugar de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.	11
• Debido cuidado de los activos.	12
• Conflicto de interés.	15
• Competencia justa.	17
• Responsabilidad penal y Delitos Económicos Ley 20.393 y 21.595.	18
• Conductas que debemos denunciar inmediatamente.	19
• Normativa general interna complementaria al código de ética.	20

CARTA DE NUESTRO GERENTE GENERAL

Estimados Colaboradores (as), el objetivo de este documento es ser una guía explícita de los principios y conductas deseadas de quienes trabajamos en Compañías CIC S.A. y Filiales.

Es un sello distintivo de cada colaborador (a) y persona que trabaja en CIC, el lograr nuestras metas, con un comportamiento íntegro. No solo importa el logro, sino más importante, es cómo lo hacemos. Nuestra reputación e integridad personal y organizacional, están por encima de cualquier meta u objetivo.

El cumplimiento de cada uno de nosotros a las orientaciones dadas en este Código de Ética y, el respeto a los valores más trascendentes del ser humano, nos permitirá resguardar el prestigio que CIC y sus Colaboradores (as), se han ganado frente a la comunidad y al mercado, en más de 106 años de historia.

Este es nuestro sello, Ser y Parecer.

Cristián Barreaux Iturra

Gerente General

OBLIGACIONES Y DECLARACIONES

Todo trabajador (a) de Compañías CIC S.A. y sus Filiales, **ESTÁ OBLIGADO A CUMPLIR CON LO DISPUESTO EN ESTE CÓDIGO DE ÉTICA.**

Este documento, no reemplaza ni deroga otras políticas y/o procedimientos, las normativas legales vigentes o el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, sino más bien es un complemento de ellos.

El trabajador (a) que tome conocimiento de una conducta o situación inadecuada o de aparente incumplimiento respecto de éste Código, tiene la obligación de denunciar oportunamente dicha situación a su jefatura directa o a un Gerente (a) de área o bien haciendo uso del canal de denuncia anónimo y privado, ingresando a: www.resguarda.com/cic.

Contravenir las normas de este Código es injustificable, aun cuando su objetivo o fin sea generar beneficios para CIC S.A. y sus Filiales.

Es responsabilidad de todos que se aplique este código y se fomente su adhesión con las personas que se vinculen con las Empresas.

Cuando Compañías CIC S.A. y sus Filiales, lo estime necesario podrá establecer requisitos más estrictos de conducta, los cuales se informarán siempre por los canales formales.

Alcance

El presente Código de Ética aplica a todos los Colaboradores (as) que son parte de CIC, en todos los niveles de la organización, sin excepción.

Colaboradores (as) Externos:

Compañías CIC S.A. y sus Filiales, espera que todos sus clientes, proveedores, consultores, contratistas, firma de auditoría y otros proveedores de servicios actúen de manera consistente con este Código. Es responsabilidad de todo colaborador (a) velar por que estas condiciones se cumplan.

NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES



SOSTENIBILIDAD

En Compañías CIC S.A. y sus Filiales, avanzar hacia la sostenibilidad nos compromete a seguir mejorando, midiendo y gestionando nuestro desempeño. Por ello, comprendemos que la incorporación de mejores prácticas en nuestras operaciones es un esfuerzo permanente del cual todos somos parte, que nos ha permitido ampliar nuestro impacto positivo en nuestras operaciones, pero también en nuestro entorno, a través del desarrollo de alianzas y una relación con nuestras partes interesadas que buscamos cuidar y fortalecer a lo largo del tiempo.

NUESTRO PROPÓSITO: **Inspirar a las personas a vivir mejor**

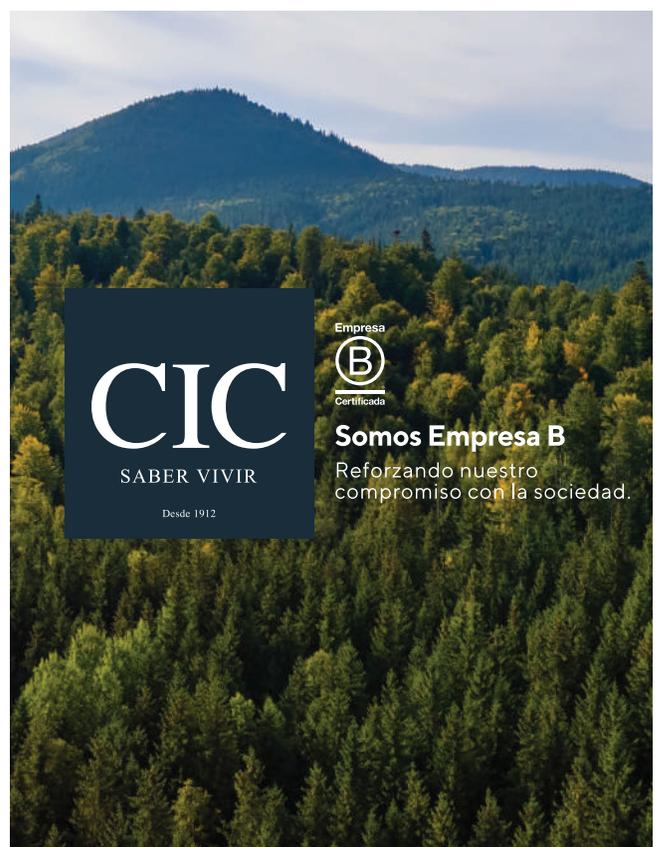
En Compañías CIC S.A. y sus Filiales, cada vez somos más conscientes de la importancia que debemos dar a la forma en que vivimos. Es por esto que realizamos un esfuerzo permanente por tener un desarrollo responsable con el medio ambiente, viable en lo económico y equitativo en lo social. Estamos aprendiendo a vivir mejor, con nuestro entorno y el planeta y queremos invitarte a ti a hacerlo también.

- **Inspirar** es una acción muy poderosa, pero que, a la vez, no exige ni obliga sino que invita a buscar algo más.
- **Las personas** representan el alcance de nuestro propósito. Queremos llegar a todas las personas, es decir, a clientes y no clientes, a trabajadores, familias y comunidades, a Chile y el mundo.
- **Vivir mejor** representa el equilibrio necesario para el bienestar. Este se compone de la salud, el medio ambiente y el bienestar social.

EMPRESA B

Como parte de la Red Global de Empresas B, Compañías CIC comparte los compromisos del Movimiento B para cambiar nuestro sistema económico, de manera que tenga un impacto positivo en todas las partes interesadas: trabajadores, proveedores, comunidades, clientes y nuestro planeta.

Ser Empresa B significa que somos una organización que define su éxito a través del triple impacto, es decir, desde la búsqueda en equilibrio de objetivos económicos, sociales y ambientales. Esta visión de nuestro rol como empresa va en línea con nuestro propósito, Inspirar a las personas a vivir mejor, y de esta manera representa nuestro compromiso con ser una organización para el beneficio de las personas y el planeta. Desarrollamos productos y servicios para mejorar la calidad de vida de las personas, transformando sus casas en hogares y contribuyendo a la regeneración de su entorno.



PILARES DE SOSTENIBILIDAD

Nuestros 3 pilares de sostenibilidad nos permiten impulsar procesos de producción, comercialización y logísticos, óptimos y rentables, que generen un triple impacto positivo, es decir, la creación de un beneficio para todas nuestras partes interesadas, social, económica y ambientalmente responsable.

1. CRECER EN EQUILIBRIO CON EL MEDIO AMBIENTE

En Compañías CIC S.A. y sus Filiales, valoramos la sostenibilidad y reconocemos la importancia de proteger el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación y el uso eficiente de los recursos naturales. Para ello, promovemos la recuperación de residuos y el consumo responsable de recursos, con el objetivo de reducir nuestra huella ambiental a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos. Como colaboradores(as) debemos asegurarnos del cumplimiento de todas las leyes y regulaciones ambientales locales e internacionales, aplicables, y mantener nuestras políticas y procedimientos actualizados en base a la normativa ambiental vigente. Estas iniciativas, nos permitirán mejorar continuamente nuestro desempeño en calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional.

2. INNOVAR Y ACTUAR PARA CREAR VALOR

Tenemos el compromiso de impulsar el desarrollo de productos más sostenibles, innovando en el proceso de diseño para utilizar recursos de manera eficiente y adoptando prácticas responsables en su disposición final. Esto implica que debemos buscar activamente tecnologías que mejoren el rendimiento y reduzcan la contaminación en nuestras operaciones, mientras contribuimos al logro de objetivos sostenibles y estándares socio ambientales de nuestras certificaciones. Para Compañías CIC S.A. y sus Filiales, la integración en el ecosistema de

sostenibilidad industrial, nos permite responder a las necesidades de nuestras partes interesadas y maximizar el triple impacto de la organización.

3. CUIDAR A LAS PERSONAS Y A LAS COMUNIDADES

Reconocemos la importancia del desarrollo y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Por tanto, tenemos el deber de respetar y proteger la dignidad de todos los colaboradores(as) de Compañías CIC S.A. y Filiales, promoviendo activamente la inclusión y diversidad dentro de la organización. Nuestra meta es fomentar una cultura organizacional que valore los derechos humanos, impulse la diversidad, promueva la equidad y la inclusión, al mismo tiempo que mantenemos un comportamiento ético y aseguramos la integridad de todas nuestras operaciones, incluido el cuidado responsable del medio ambiente.

RESPECTO A LAS PERSONAS Y SUS DERECHOS HUMANOS

En Compañías CIC S.A. y sus Filiales el respeto a las personas es un valor fundamental y nos preocuparemos de cautelarlo en todas nuestras actividades, esto esta consonancia con nuestro compromiso de promover el respeto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El empleo se elegirá libremente:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y deben comportarse fraternalmente con los otros. No habrá trabajos en prisión involuntarios, forzados o esclavitud. Las personas no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" o documentos de identidad y serán libres de abandonarlos tras una notificación razonable.

Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas:

Los trabajadores (as) tienen derecho a unirse o constituir sindicatos de propia elección, así como a negociar conjuntamente. El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.

Los representantes de los trabajadores (as) no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral y acorde a lo que indica el marco legal correspondiente.

Donde la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y negociaciones colectivas, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas:

Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e

higiénico, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico, se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud que pudieran surgir, o estuvieran asociados, o que ocurrieran en el curso del trabajo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

Los trabajadores (as) recibirán formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se incluirá en el proceso de inducción para trabajadores (as) nuevos o designados.

Se proporcionará acceso a servicios limpios y agua potable, y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

El alojamiento, en caso necesario, estará limpio, seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores (as).

No se empleará mano de obra infantil:

No habrá contratación de mano de obra infantil. No se empleará a niños ni jóvenes de menos de 18 años de edad, para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas ni de ninguna clase.

Estas políticas y procedimientos cumplirán con las disposiciones de la normativa relevante de la OIT.

Se pagará un salario digno:

Los salarios y beneficios abonados por un mes de trabajo habitual cumplirán como mínimo la normativa legal nacional. En cualquier caso, los salarios serán al nivel de mercado y a la política de compensación de la Compañía.

Se proporcionará a todos los trabajadores (as) información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago, en cuestión cada vez que reciben el salario.

proporcionará ninguna deducción por ley nacional sin el consentimiento expreso del trabajador (a) en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

Las horas de trabajo no serán excesivas:

Las horas de trabajo cumplirán la legislación nacional y la normativa de la industria de referencia, o aquella que ofreciera mayor protección. En cualquier caso, los trabajadores (as) no trabajarán con regularidad más de 45 horas semanales y dispondrán de al menos un día libre por una media de 7 días.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, y no superarán las 12 horas semanales, no se exigirán con regularidad y se compensarán con el recargo legal correspondiente.

No habrá discriminación:

No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, extinguir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, sexo, estado, orientación sexual, afiliación a sindicato o política.

Se proporcionará un trabajo regular:

En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales establecidas en la legislación nacional y la práctica.

Las obligaciones para con los trabajadores (as) sujetos a la legislación laboral no se eludirán a través del uso excesivo de contratos a plazo fijo.

No se permitirá un trato inhumano severo:

Queda prohibido el abuso físico o castigo, amenazar con abuso físico, sexual u otro acoso, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

Cada uno de los Colaboradores (as) de Compañías CIC S.A. y sus Filiales, es responsable de crear una cultura de confianza y respeto de los Derechos Humanos que promueva un

ambiente de trabajo positivo.

Líderes comprometidos con un ambiente de trabajo positivo:

Los líderes deben ejercer su autoridad de forma responsable, ética y prudente, respetando las políticas de la Compañía, incluido este Código y normativa legal vigente.

Desde los niveles de supervisión hacia arriba en la estructura organizacional, se tiene la obligación de:

- Dirigir con el ejemplo y animar a sus Colaboradores (as) a actuar con integridad.
- Nunca encubrir, ocultar o ignorar un problema de conducta ética. Abordar el tema oportunamente y buscar guía si fuese necesario.
- Resolver los conflictos, dar retroalimentación a su equipo y reportar a sus superiores de situaciones que atenten con estos valores y derechos.

Ejemplos de abusos o acosos que no debemos tolerar:

- Físico: Agresiones y castigos.
- Visual: Caricaturas, notas, correos electrónicos ofensivos.
- Verbal: Calumnias, gritos, descalificaciones y/o amenazas.
- Sexual: Requerimientos o insinuaciones no consentidas por quien las recibe.
- Psicológico: Hostigamiento o menoscabo.

Todo colaborador (a) que se sienta víctima de estas conductas tiene el derecho y deber de denunciarlas a la Gerencia de Personas y Relaciones Laborales o hacerlo a través del respectivo canal de denuncia.

Canal de denuncias anónimas:

www.resguarda.com/cic, donde encontrarán

los siguientes medios de comunicación:

Teléfono gratuito: 800-835-135

Correo: Integridad@cic.cl

WhatsApp: +56 2 2712 1737

NUESTROS COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES



CIC
MATERIAS Y TEXTILES
ORTOPÉDICO

CIC Pet Dreams

LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE TABACO ALCOHOL Y DROGAS

Compañías CIC S.A. y sus Filiales, está comprometida con un lugar de trabajo seguro y saludable para todos. La posesión, solicitud o uso de drogas ilegales o estar bajo la influencia de ellas mientras se está en el trabajo, está prohibido y no será tolerado.

Todos los Colaboradores (as) deben garantizar que su desempeño y juicio no se vea afectado por el consumo de alcohol o drogas.

En CIC, debe existir un ambiente libre de humo de cigarrillo.

Por tanto, se prohíbe estrictamente:

- Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo los efectos de drogas o permitir que otros lo hagan cuando de su cargo emane la obligación de control.
- Asimismo, se prohíbe el consumo de alcohol y/o drogas al interior de las instalaciones de Compañías CIC S.A y sus Filiales.
- Se prohíbe fumar en lugares cerrados o a menos de 7 metros de las instalaciones (según legislación vigente), y en lugares no aptos para esta actividad.

Todo lo anterior, según lo indica el REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.

Programa para la prevención y acompañamiento al consumidor de alcohol, drogas y/o sustancias ilícitas.

La Empresa, en su propósito de inspirar a las personas a vivir mejor y de fomentar la seguridad y salud en el lugar de trabajo, difunde un programa para la prevención del consumo de alcohol, drogas y/o sustancias ilícitas, así como acompañamiento para el tratamiento y la rehabilitación de todo Colaborador(a) que presente consumo problemático.

Este programa se coordinará y ejecutará con el apoyo de todos los Colaboradores (as) y los equipos pertenecientes a la Gerencia de Personas y Relaciones Laborales.

Promoción del Autocuidado y Prevención del Consumo.

- Difusión de políticas y programas de bienestar laboral.
- Fomento de actividades saludables y uso adecuado del tiempo libre.
- Derivación a especialistas en salud mental y otorgamiento de permisos para asistir a terapias (ACHS).

Programa para la Rehabilitación y Desintoxicación.

- Orientación sobre programas y centros de rehabilitación gratuitos o alternativos.
- Entrega de apoyo social durante el tratamiento según criticidad de cada persona (ayuda con mercadería para solventar periodo de internación o entrega de permisos especiales según evaluación).

Compañía CIC S.A. y Filiales prohíbe estrictamente el **CONSUMO DE DROGAS ILICITAS Y ABUSIVO ALCOHOL EN EL TRABAJO**

Canal de denuncias anónimas:

www.resguarda.com/cic, donde encontrarán

los siguientes medios de comunicación:

Teléfono gratuito: 800-835-135

Correo: Integridad@cic.cl

WhatsApp: +56 2 2712 1737

DEBIDO CUIDADO DE LOS ACTIVOS

Tenemos la responsabilidad ante nuestros accionistas de proteger y resguardar los activos de Compañía CIC S.A y sus Filiales, tangibles o intangibles, siendo usados y resguardados de manera profesional en todo momento y exclusivamente para operaciones de nuestra Compañía y de no permitir que se usen para ningún tipo de beneficio personal.

Estos activos incluyen entre otros:

- Terrenos.
- Plantas.
- Equipos y maquinarias.
- Herramientas.
- Existencias.
- Dineros y valores
- Sistemas de Información y comunicación.
- Marca/patentes.
- Información confidencial.
- Comunicaciones de voz.
- Correos electrónicos.

Somos responsables de mantener la propiedad de CIC bajo control y protegerla, ante cualquier evento.

Ejemplos de usos inadecuados de Activos

- Prestar o ceder activos a terceros o usar activos para asuntos personales.
- Retirar documentos, registros de datos físicos o electrónicos y software, entre otros sin autorización de la Compañía.
- Utilizar los vehículos dispuestos por la compañía para propósitos distintos a los definidos para su función.
- Usar para tareas ajenas a su trabajo el equipamiento de oficina, computadores y demás.
- Usos de dineros, bienes o servicios para contribuciones políticas u otros.

Cuidado en el uso del dinero

Debemos ser extremadamente cuidadosos y prudentes en la administración de dinero o valores de las Compañías, procurando:

- Evitar cualquier pérdida, utilización inadecuada, uso ineficiente, robo, hurto o inversiones financieras riesgosas.

- Dar cumplimiento estricto a los procedimientos establecidos por la empresa para su custodia, registro y uso, documentando y respaldando todas las transacciones.

Todos nuestros activos deben protegerse contra pérdidas, daños, utilización inadecuada, robo y vandalismo.

- Rendir cuenta exacta y oportuna de las sumas de dinero que se reciban a cuenta de recaudaciones de ventas o de fondos para solventar gastos propios de la operación, debidamente acompañado por la documentación que respalde el cumplimiento en todo momento con las políticas definidas para tal efecto.

Canal de denuncias anónimas:

www.resguarda.com/cic, donde encontrarán los siguientes medios de comunicación:
Teléfono gratuito: 800-835-135
Correo: Integridad@cic.cl
WhatsApp: +56 2 2712 1737

Protección de los sistemas de información y comunicación

Dentro de los activos de mayor valor, se encuentra los sistemas de información y comunicación, que se encuentran comprendidos por:

- Equipos computacionales y dispositivos móviles tipo Tablet.
- Sistemas operativos y bases de datos
- EPR Oracle EBS.
- Aplicaciones que soportan los procesos del negocio.
- Archivo de datos.
- Redes de datos.
- Teléfonos móviles y fijos.
- Correo electrónico e internet.

Todos los archivos de datos creados, recibidos o enviados a través de los sistemas de la Compañía son de propiedad de Compañías CIC S.A y Filiales, que además se reserva el derecho a acceder a ellos y eventualmente destruirlos. Se exceptúan de los anteriores los correos electrónicos enviados y recibidos por el trabajador (a).

No obstante, lo anterior, la política de respaldo de equipos computacionales y correos, establece como plazo máximo de resguardo de la información contenida en el respaldo de un equipo computacional es de 45 días corridos desde el término de la relación laboral.

De las prohibiciones

Todos los Colaboradores (as) tienen la obligación de proteger la confidencialidad de la información de la Compañía.

Utilizar los sistemas de información y comunicación de Compañías CIC S.A. y sus Filiales, para enviar o reenviar contenido que infrinja leyes, reglamentos o normas internas tales como la discriminación y el acoso, o para algún fin engañoso, deshonesto, ofensivo o ilegal.

Por tanto, se prohíbe:

- Copiar y compartir a terceros el software proporcionado por la Compañía.
- Realizar cualquier actividad que pueda dañar o perjudicar los sistemas de información y comunicación (virus no autorizado de software).
- Vulnerar la confidencialidad de las comunicaciones y datos de otros Colaboradores (as) o terceros: intentar infiltrarse en sus sistemas, leer sus registros o descifrar y/o utilizar sus contraseñas.
- Permitir o facilitar a terceros el acceso no autorizado a los sistemas de información de la Compañía.

Canal de denuncias anónimas:

www.resguarda.com/cic, donde encontrarán

los siguientes medios de comunicación:

Teléfono gratuito: 800-835-135

Correo: Integridad@cic.cl

WhatsApp: +56 2 2712 1737

La confidencialidad de la información

La información confidencial de la Compañía se divide en tres clases de datos:

Altamente confidencial (Alta seguridad):

Información sensible cuyo uso no autorizado causaría graves perjuicios al patrimonio general de la empresa.

Ejemplos: Planificación estratégica, estructuras de costos, costos de nuestros productos, estados financieros antes de su respectiva publicación en la CMF, política de precios, acuerdos comerciales con proveedores y clientes.

Confidencial: Información sensible cuyo uso no autorizado afectaría a los intereses económicos y comerciales de la empresa.

Ejemplos: Proyectos de inversión, información de proveedores y clientes, etc.

Uso Restringido: Información sensible cuyo uso no autorizado podría afectar a los intereses técnico-competitivos de la empresa.

Ejemplos: Información de colaboradores (as), sueldos, salarios, incentivos, etc.

Los colaboradores (as) deben:

- Obtener acceso a la información requerida, solo con fines de negocios.
- Mantener custodia y discreción de toda información guardada en archivos físicos y electrónicos de la Compañía.
- Compartirla con otros colaboradores (as), solo con fines legítimos del negocio.
- Prevenir el acceso no autorizado.
- Consultar a su jefatura inmediata si no se está seguro respecto de si una información debe ser considerada confidencial o no.

- De no existir necesidad de uso, desecharla a través de una trituradora o en un depósito confidencial; nunca la tires a la basura.

- Devolver toda la información confidencial al cesar su relación laboral.

El uso inadecuado de la información, además de constituir una falta a la ética, puede significar responsabilidades legales para Compañías CIC S.A. y sus Filiales.

- Comunicar oportunamente a la Gerencia respectiva toda situación de filtración de información que comprometa la confianza y credibilidad de Compañías CIC S.A. y sus Filiales.

- Guardar estricta reserva de esta clase de información.

- NO deben compartir información confidencial, con terceros, sin la autorización previa y por escrito del gerente (a) del área.

Canal de denuncias anónimas:

www.resguarda.com/cic, donde encontrarán los siguientes medios de comunicación:

Teléfono gratuito: 800-835-135

Correo: Integridad@cic.cl

WhatsApp: +56 2 2712 1737

CONFLICTO DE INTERÉS

Todo colaborador (a) de Compañías CIC S.A. y sus Filiales, deben tomar decisiones estrictamente basadas en los intereses de la Compañía, sin tratar de obtener un beneficio personal.

El conflicto de interés en la adquisición de bienes y/o contrataciones de servicios aparece cuando nuestro juicio pudiera ser influenciado, o pudiera parecer que está siendo influenciado, por la posibilidad de un beneficio personal.

Las situaciones de conflicto de interés pueden surgir en cualquier situación, a continuación, se detallan algunas posibilidades.

Inversiones Financieras

Las actividades financieras de cada colaborador (a) deben permanecer fuera de cualquier eventual conflicto de interés con las responsabilidades ante el cargo en la Compañía.

Algunos ejemplos:

- Interés o participación financiera en algún proveedor, donde se tenga participación directa o indirecta en el negocio de CIC con ese proveedor.
- Usar información confidencial de la Compañía para realizar inversiones en acciones o valores estando en conocimiento de dicha información.
- Participar a través de terceros en cualquier transacción comercial con la Compañía.

Empleo Externo

Los colaboradores (as) podrán trabajar u operar en negocios secundarios, siempre y cuando este no interfiera en sus responsabilidades, las actividades desempeñadas en él, no pueden ser similares en su naturaleza a su rol, ni pueden beneficiarse del uso de los activos de Compañía CIC S.A y sus Filiales.

Todo lo anterior, con la debida y oportuna comunicación a su jefatura directa y Gerencia de área.

A modo de ejemplo, un ejecutivo que trabaja para un competidor, se considera un conflicto de interés. De forma similar, los colaboradores (as) no pueden trabajar para un proveedor si tiene alguna influencia (ya sea directa o indirecta), sobre el negocio o producto de CIC con dicho proveedor.

Un conflicto de interés no siempre vulnera los principios de este Código, SIEMPRE Y CUANDO se notifique oportunamente y se cuente con la aprobación del Gerente General e informado a Contraloría.

Empleo anterior

Puede existir un conflicto de interés cuando un excolaborador (a) desea establecer negocios con Compañías CIC S.A. y Filiales.

Para esta Compañía, dicha situación se considera conflicto de interés, por lo tanto, NO hará negocios con dicho excolaborador (a), por un período no inferior a 2 años desde su término de la relación laboral.

Canal de denuncias anónimas:
www.resguarda.com/cic, donde encontrarán los siguientes medios de comunicación:
Teléfono gratuito: 800-835-135
Correo: Integridad@cic.cl
WhatsApp: +56 2 2712 1737

Relaciones Personales

Compañías CIC S.A. y sus Filiales, quiere mantener un ambiente de trabajo, en el cual sus colaboradores (as) puedan desempeñarse eficazmente y alcanzar todo su potencial. Puede existir un conflicto de interés cuando un supervisor (a) tiene una relación familiar o de afinidad con algún subordinado (a). Una relación familiar incluye; padres, hijos, matrimonios, parejas de hecho, o cualquier miembro del hogar. Las relaciones de afinidad incluyen cuñados, concuñados, padrinos, etc. La existencia de algún tipo de las estas relaciones puede percibirse como que influye en el juicio del colaborador (a), dañando el clima y productividad laboral, por lo cual, se debe:

- Informar a la Jefatura inmediata o a la Gerencia de Personas y Relaciones Laborales, si saben de familiares en procesos de selección para ingresar a la Compañía o alguna de sus Filiales.
- No promover ni favorecer postulaciones de familiares directos a la Compañía o a sus Filiales. Las empresas, se esforzarán por evitar que las relaciones personales interfieran con el desempeño laboral.

Relaciones con Terceros

Los colaboradores (as) no deben tener relaciones personales, de afinidad o sociales con clientes, proveedores, si de esa relación pudiera resultar una influencia comercial. No se debe tomar una ventaja indebida de ningún tercero al usar la influencia comercial de la Marca CIC.

Regalos y Atenciones

“REGALO”: cualquier bien o prestación que pueda tener valor para el destinatario, como artículos o servicios entregados de forma gratuita o a precio rebajado.

Canal de Denuncia: www.resguarda.com/cic

Si bien se puede considerar una práctica habitual, el recibir o dar regalos y atenciones, puede originar conflictos de interés cuando influyen o parecen influir, en la independencia en que se basan las decisiones de la Compañía.

Se deben declarar oportunamente ante el Jefe (a) inmediato, Gerente (a) de área o Encargado (a) de prevención de delitos, cualquier conflicto de interés ya sea aparente o real.

Por lo tanto, se prohíbe

- Ofrecer, dar o prometer regalos, premios y atenciones a clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados. Siempre que no correspondan a una política comercial de Compañías CIC S.A. y sus Filiales.
- Recibirlos por parte de estos, cuando tal acción represente una violación a leyes, regulaciones y políticas de Compañías CIC S.A. o cuando pudiera afectar la imagen y reputación de la Compañía.
- Participar en comidas o eventos siempre que comprometan la independencia, imparcialidad o criterio para atender los intereses de la Compañía, al momento de tomar decisiones.

En los casos en que la devolución del regalo y/o atenciones, resulte poco práctica, estos deben ser manejados de una manera idónea, para lo cual, el Gerente (a) del área deberá, entregarlos a Contraloría para disponer de ellos de forma aleatoria y no discrecional.

COMPETENCIA JUSTA

Trato a Clientes, Proveedores y Contratistas

La selección de Clientes y Proveedores, debe hacerse en base a criterios objetivos y de integridad, tales como, precio, calidad, plazos de entrega, cumplimientos de servicios, fuentes de suministros adecuadas y legítimas, criterios sociales y ambientales, etc.

En ningún caso estas selecciones podrán verse influenciadas por favores, regalos, invitaciones, préstamos o servicios de cualquier naturaleza.

Se prohíbe:

Ofrecer, solicitar o recibir cualquier tipo de pago o cobro, fuera de lo establecido en contratos o acuerdos por parte de clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados, para asegurar preferencias o a cambio de prestaciones, premios o incentivos.

Utilizar la calidad de colaborador (a) de Compañías CIC S.A., para obtener ventajas personales.

Defensa de la Libre Competencia

Los Colaboradores (as) deben tener especial cuidado en no incurrir en acciones o conductas que puedan ser interpretadas o que impliquen abusar, de cualquier forma, de nuestros clientes, proveedores y contratistas, en materias relativas a los precios, condiciones contractuales u otras similares.

Conductas que son consideradas infracciones a la ley de libre competencia

- a. Discutir con un competidor o persona vinculada a este, respecto de:
 - Precios.
 - Costos de producción.
 - Volúmenes de ventas, productos o servicios.

- Prácticas de licitación.
 - Territorios de ventas.
 - Canales de distribución.
 - Clientes
- b. Acordar con la competencia fijar, subir, estabilizar o bajar precios; repartirse clientes, grupos de clientes, líneas de negocios, productos o áreas geográficas.
 - c. Discriminar arbitrariamente en precios o descuentos.
 - d. Condicionar la venta o compra de un producto o servicio a un convenio recíproco con un cliente, proveedor o contratista.
 - e. Sustener reuniones o mantener cualquier tipo de comunicación con la competencia. **Esto incluye conversar en teléfonos de propiedad de la compañía con representantes o Colaboradores (as) de la misma.**

La infracción a las leyes sobre la libre competencia (D.L 211 de 1973), puede dar lugar a sanciones graves, de índole económica, social para la Compañía y privativas de libertad para las personas involucradas.

“La Colusión siempre es ilícita”
En caso de dudas frente a una acción comercial, consultar a la Gerencia General o Contraloría Corporativa.

RESPONSABILIDAD PENAL Y DELITOS ECONÓMICOS LEY 20.393 Y 21.595

La ley 20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (empresas), por delitos económicos.

A su vez, la Ley 21.595, tipifica y sanciona diversas conductas delictivas en el ámbito empresarial, incluyendo, pero no limitándose a, delitos de carácter tributario, laboral, financiero y medioambiental. Las sanciones que pueden ser aplicadas a las Compañías son del orden económico, y de privación de libertad, para quienes cometen dichos delitos.

Por lo tanto, los colaboradores (as) y todas las personas señaladas precedentemente, deberán poner especial cuidado en no incurrir en conductas que puedan dar origen a la comisión de los delitos antes señalados.

Para efectos de nuestro Modelo de Prevención de Delitos CIC ha trabajado en definir cuáles son los procesos propios del giro de la empresa que se encuentran más expuestos a riesgos de comisión de Delitos Económicos, haciendo un levantamiento de los delitos que tienen mayor probabilidad de ser cometidos por directores, administradores, gerentes, empleados, contratistas proveedores o terceros relacionados, de conformidad con las actividades y procesos principales de CIC.

Realizada esa detección y levantamiento trabajamos en actualizar y establecer nuevos controles para evitar la comisión de dichos delitos, prevenir la realización de conductas que puedan ser riesgosas y generar una cultura de cumplimiento en la ejecución de las tareas y procesos de la compañía.

Con el objeto de dar a conocer, capacitar e instruir a todos nuestros colaboradores y terceros relacionados en la existencia, aplicación e implementación de todos nuestros protocolos, políticas

y directrices generales, CIC se encuentra implementando un programa de capacitación continua a cargo del área de cumplimiento de la empresa.

Adicionalmente, la Compañía cuenta con un canal de denuncias de la ley 20.393 que se ha actualizado para recibir denuncias de cualquier delito económico de la ley 21.595, las que serán debidamente recibidas, analizadas, e investigadas en caso de que sea procedente para tomar las acciones necesarias en el menor tiempo posible.

Tanto las denuncias como las investigaciones serán anónimas y se tratarán bajo estricta confidencialidad de acuerdo con el procedimiento general de investigaciones que tiene la Compañía.

Cada colaborador (a) y persona vinculada contractualmente con Compañía CIC S.A. y sus Filiales, tiene prohibición de ser partícipe de los delitos definidos por la Ley 20.393 y 21.595 consecuentemente, tienen obligación de cumplir con lo indicado en el Manual de Prevención de Delitos.

Canal de Denuncia:

www.resguarda.com/cic

donde encontrara los siguientes medios de comunicación:

Teléfono gratuito: 800-835-135

Correo: Integridad@cic.cl

Whatsapp: +562 27121737

CONDUCTAS QUE DEBEMOS DENUNCIAR INMEDIATAMENTE

Todos los Colaboradores (as) de CIC S.A. y sus Filiales, tiene la responsabilidad de reportar de manera inmediata las siguientes conductas que puedan considerarse una violación a este Código de Ética:

- Proporcionar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier beneficio inapropiado o no merecido.
- Fraude o robo que involucre a un colaborador (a) de la Compañía.
- Interferir con auditorías y controles internos, falsificar, dar falsas declaraciones o destruir registros financieros.
- Ocultar, alterar o manipular los registros financieros.
- Cualquier conducta que involucre a un colaborador (a) que este obteniendo malintencionadamente acceso no autorizado a los sistemas de información de la Compañía.
- Manipulación fraudulenta de licitaciones, control de precios, adjudicación o asignación de mercados o clientes u otra confabulación anti-competitiva, incluido este Código y normativa legal vigente.
- Conductas inapropiadas, tales como abusos o acosos, lenguaje, gestos o conductas obscenas.

Sin represalias

Los colaboradores (as) que presenten sus inquietudes representan un papel importante para mantener un lugar de trabajo saludable, respetuoso y productivo, así como para proteger a las partes involucradas.

Estos colaboradores (as) ayudan a nuestra empresa para abordar los problemas anticipadamente; antes de que surjan consecuencias más serias y perjudiciales.

De toda forma las inquietudes deben plantearse de buena fe, lo que significa que quien las

plantea ha hecho un esfuerzo genuino por proporcionar información honesta y exacta, incluso si posteriormente se comprueba que pudo estar equivocado.

Respecto de las acusaciones falsas, Compañías CIC S.A. y sus Filiales, se reserva el derecho de impartir alguna sanción reconocida en la legalización vigente. Sin embargo, si un colaborador (a) involucrado en alguna violación, se autodenuncia puede tomarse en cuenta al momento de determinar las acciones disciplinarias a aplicar.

CANAL DE DENUNCIA:
www.resguarda.com/cic

CIC promueve y valora la dignidad personal. Por ello rechaza conductas arbitrariamente discriminatorias.

Tomar medidas en contra de un trabajador (a) que denuncie sus inquietudes legítimas, es considerado una represalia y puede conducir a una medida disciplinaria para el líder que la ejerza.

En CIC no se tolerarán las represalias, estas impiden tener un ambiente abierto para las denuncias y fomentan la cultura del temor.

NORMATIVA GENERAL INTERNA COMPLEMENTARIA AL CÓDIGO DE ÉTICA

Todos los temas tratados en el presente documento están relacionados con documentos específicos, donde se establece en detalle las directrices a seguir en cada uno de ellos, los documentos antes mencionados son:

- REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.
- POLÍTICA SENDA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.
- POLITICA SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.
- POLITICA DE USO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN Y DE COMUNICACIONES.
- POLÍTICA DE RESPALDO DE INFORMACION DE EQUIPOS COMPUTACIONALES Y CORREOS CORPORATIVOS.
- POLÍTICA COPORATIVA DE CONFLICTOS DE INTERESES.
- POLÍTICA DE DONACIONES.
- PROCEDIMIENTO DE RECAUDACIÓN DE DINEROS.
- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.
- PROCEDIMIENTO DE REUNIONES CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PEP.
- MANUAL DEL MANEJO DE INFORMACIÓN DE INTERES PARA EL MERCADO.
- MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N°20.393 y 21.595.

Todos los documentos anteriormente señalados, están disponibles para su descarga y lectura en: www.cic.cl, opción **Código de Ética** y en **Talana** en **sección documentos**.

CIC

SABER VIVIR

Desde 1912