esmax®

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONTENIDO

1. CARTA DEL GERENTE GENERAL
2. INTRODUCCIÓN
3. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA
6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 20.393
7. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA LEY 20.393
8. CUMPLIMIENTO DE LA LEY N°19.913
9. COMITÉ DE ÉTICA
10. CONTRAVENCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA
11. CANAL DE DENUNCIA
12. CONSULTAS GENERALES
13. ANEXO A: RECEPCIÓN DE CONFORMIDAD
14. ANEXO B: FORMULARIO DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

esmax

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CARTA DEL GERENTE GENERAL

En un entorno cada vez más competitivo y un ambiente más exigente, las compañías y sus Directores, Ejecutivos y Colaboradores, deben encontrarse a la altura de estos desafíos.

Para esto, Esmax y sus filiales han definido el presente Código de Ética y Conducta, en su tercera edición, el cual recoge los principios, valores y prácticas que deben guiar la gestión diaria y la toma de decisiones, en pos de entregar un servicio de excelencia a nuestros clientes y cumplir nuestra Aspiración de “Ser Preferidos por la Energía que ponemos para Facilitar sus Vidas”.

Esta aspiración, se apoya en cinco pilares que pretenden ser el reflejo de lo que buscamos como compañía y lo que esperamos de nuestras personas:

- **Foco en el cliente:** Los clientes están en el centro de todo lo que hacemos y evolucionamos día a día acorde a sus expectativas, con un claro posicionamiento de marca y una propuesta de valor atractiva.
- **Competitividad y Excelencia:** Tenemos procesos simples y enfocados en el cliente, con una organización ágil que asegura una ejecución de excelencia siendo resilientes,adaptándose rápidamente a entornos cambiantes.
- **Network y Servicios:** Ampliar y potenciar la red de puntos de venta y servicios donde nos requieren nuestros clientes, con plataformas y procesos que aseguren satisfacer sus necesidades.
- **Fortaleza organizacional:** Desarrollar una propuesta de valor atractiva hacia las personas generando una organización de alto desempeño, orientada al cliente que trabaje en equipo, de manera coordinada.
- **Digital e Innovación:** Generar ecosistemas digitales que permitan habilitar la innovación en toda la compañía, encantando a nuestros stakeholders, generando eficiencias y facilitando el crecimiento

CARTA DEL GERENTE GENERAL

Adicionalmente, todas las iniciativas estratégicas que surgen de estos Pilares y la forma de gestionar la empresa, se sustentan transversalmente sobre el enfoque que aporta laSostenibilidad.

- **Sostenibilidad:** es la invitación a abordar los negocios desde un propósito y a promover el equilibrio entre los ámbitos económicos, sociales y medioambientales, enfrentando así el futuro con una mirada de triple impacto frente a cada stakeholder y que permita proyectar nuestra actividad a largo plazo, generando capital reputacional.

Esmax se ha propuesto exigentes metas, las que sólo alcanzaremos adoptando las mejores prácticas y estándares éticos en nuestro actuar diario. Debemos redoblar los esfuerzos y examinar de manera crítica nuestras decisiones adhiriendo a los más altos estándares de integridad en la conducción de nuestro negocio a la luz de nuestro Código de Ética y Conducta. La reputación de nuestra Compañía es nuestro mejor activo y es deber de todosresguardarlo con integridad y consistencia.

Los invito a leer nuestro Código de Ética y Conducta y a ponerlo en práctica, respetarlo y hacerlo respetar con quienes se relacionan con nuestra Compañía.

Carlos Larraín Mery
Gerente General

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

Nuestra aspiración como compañía es “Ser preferidos por la energía que ponemos en facilitar tu vida”. Atenta a esa responsabilidad con los consumidores directos, clientes, distribuidores y proveedores, la Compañía se esfuerza por comprender sus requerimientos y preocupaciones y dar la debida importancia a sus negocios a través de responder efectivamente a sus necesidades, desarrollando sus actividades reconociendo y valorando los intereses y derechos de todas las partes interesadas. En el cumplimiento de ese compromiso nuestros valores apuntan a lograr un balance entre la obtención de resultados y la preocupación sobre la forma en que se obtienen estos resultados y a generar relaciones de confianza con los distintos grupos de interés con los que nos relacionamos. Nuestros valoresson:

1) **Seguridad:** Operamos con los más altos estándares y contamos con certificaciones internacionales para que el servicio que entregamos sea sinónimode confianza.
2) **Cercanía**: Nos preocupamos genuinamente de escucharte y de conocerte, para incorporar tus necesidades en todo lo que hacemos.
3) **Excelencia:** Con pasión buscamos siempre resultados más allá de lo esperado, preocupándonos de mejorar continuamente.
4) **Hacerse cargo**: Con autonomía y proactividad nos hacemos responsables y dueños de nuestras tareas y de todo lo que necesita la compañía para cumplir susobjetivos.

En el cumplimiento de nuestros objetivos adherimos a los más altos estándares de conducta de los negocios. Esta convicción provee la base de nuestros compromisos para aquellos conquienes interactuamos:

Accionistas. Nos comprometemos a mejorar el valor a largo plazo de las inversiones confiadas por nuestros accionistas a través de un manejo responsable y rentable de los negocios. Seremos disciplinados y selectivos al evaluar la variedad de oportunidades de inversión de capital disponibles.

Clientes. Nos comprometemos a ser innovadores y a dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo productos y servicios de alta calidad a precios competitivos.

esmax

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

- **Empleados**. Nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo seguro, de respeto, participativo y responsable, enriquecido por la igualdad de oportunidades para todos y caracterizado por la comunicación abierta, de confianza y trato equitativo.

- **Comunidad**. Nos comprometemos a ser un buen ciudadano corporativo. Mantendremos los más altos niveles éticos, acatando todas las leyes y reglamentaciones, y respetando las culturas locales y nacionales. Por encima de todos los demás objetivos, estamos dispuestos a conducir operaciones seguras y responsables con relación al medio ambiente.

- Aun cuando debamos mantenernos flexibles para adaptarnos a las condiciones cambiantes, la naturaleza de nuestro negocio requiere una actitud orientada hacia el largo plazo. Debemos esforzarnos para mejorar la eficiencia y la productividad aprendiendo, compartiendo e implementando las mejores prácticas.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Este Código contiene los principios, estándares de conducta, compromisos y responsabilidades que se espera que todos los empleados tengan en el desempeño de sus propias funciones y en la gestión de las actividades que rigen en ESMAX. Establece un marco de acción común y coherente para ESMAX y nos entrega la dirección y la explicación de la forma en que realizamos nuestras actividades diarias, la ética en los negocios y la integridad personal necesaria para asegurar nuestra credibilidad, sustentabilidad y reputación como equipo, contribuyendo a guiar las conductas esperadas.

Es política y principio fundamental de este Código que los ejecutivos, empleados y colaboradores rijan sus acciones con estricto apego a la ética, a la ley, y a las políticas y procedimientos corporativos vigentes. Se espera que los ejecutivos, empleados y colaboradores contribuyan con su conducta, buenas costumbres, actitudes y actividades, a proteger la imagen y reputación de ESMAX; a mantener la armonía en las relaciones humanasy laborales, contribuyendo con su desempeño en el cumplimiento de sus objetivos.

El Código de Ética y Conducta no reemplaza ni deroga las Políticas y/o Procedimientos internos, como tampoco aspectos legales, sino que se complementa e integra con ellos.

ÁMBITO DE APLICACION

El ámbito de aplicación del presente Código se extiende a todos los Directores, Ejecutivos, Empleados y Colaboradores quienes deberán conocer y comprometerse sin restricciones con las normas, principios y valores que promueve la Compañía. Se entiende para todos los efectos que ESMAX se refiere a: (i) Esmax Distribución SpA; (ii) Esmax Red Limitada y (iii) Esmax Industrial SpA. Sin perjuicio de lo anterior, ESMAX espera que cualquier persona o entidad que se vincule a ESMAX en virtud de una relación contractual de cualquier naturaleza, tales como sus asesores, proveedores, distribuidores y clientes, adopten una conducta conforme con los principios generales de este Código. Existen políticas y procedimientos que ESMAX ha establecido y que podrá definir en el futuro, que regulan y complementan las materias de que trata este Código de Ética y Conducta.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

I.- Cumplimiento de la Normativa Vigente y Ética.

ESMAX y sus empleados, en todas sus actuaciones, tienen el deber de cumplir con la normativa legal y reglamentaria que resulte aplicable a sus operaciones, debiendo actuar siempre de buena fe, en base a los principios rectores corporativos, los valores de Seguridad, Cercanía, Excelencia y el Hacerse Cargo, y en estricta observancia de la legislación vigente. Debe ser preocupación fundamental dar cumplimiento al ordenamiento jurídico vigente, en todo ámbito de aplicación, especialmente aquella normativa que se refiere a las actividades propias de la Compañía y toda norma que regule materias generales que directa o indirectamente se relacionan y contribuyen al negocio, como las normas laborales, tributarias, de libre competencia, entre otras.

Lo anterior se refleja, en parte, en la dictación por parte de ESMAX de normativas, políticas y procedimientos internos que buscan dar cumplimiento a sus fines en armonía con el ordenamiento jurídico vigente, las que también deben ser respetadas y cumplidas. Con especial cuidado, los empleados deberán cumplir con lo dispuesto en las políticas y procedimientos correspondientes al Modelo de Prevención de Delitos, implementado por ESMAX en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 20.393, cuyo objeto es prevenir los delitos consignados en dicho texto legal, así como también a la ley N°19.913 y al Sistema de Prevención anti lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

El empleado que tome conocimiento de cualquier hecho o acto que pueda significar una vulneración a la normativa legal vigente o que pueda ser constitutivo de delito, tendrá el deber de efectuar la denuncia respectiva, en conformidad con el procedimiento establecido en este Código.

Sin embargo, esta política va más allá. Aun cuando la ley sea permisiva, la Compañía elige el camino de la más alta integridad. La honestidad es un valor incuestionable. Una buena reputación fundada en una conducción recta de los negocios es en sí misma un activo inapreciable de la Compañía.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

A la Compañía no sólo le importa que se obtengan resultados, sino la manera en cómo se obtienen. La Compañía espera el cumplimiento de sus normas de integridad en toda la organización y no aceptará que los empleados logren resultados a costa de la violación de las leyes o comportándose inescrupulosamente. La Compañía apoya a cualquier empleado que rechace involucrarse en situaciones que podrían resultar violatorias de normas de ética.

Del mismo modo, la Compañía espera transparencia en los gerentes de todos los niveles y cumplimiento de las políticas, normas contables y controles de ESMAX. El sistema de gestión de la Compañía no funcionará sin honestidad, y ésta incluye el llevar los libros en forma transparente, elaborar honestamente los presupuestos y las evaluaciones económicas de proyectos. De esta forma, es política de ESMAX que todas las transacciones sean reflejadascon exactitud en sus libros y registros.

II.- <u>Confidencialidad y Privacidad de la Información.</u>

Esmax considera la seguridad de la información como un proceso integrante de sus negocios, esencial para la competitividad y el desempeño de la empresa.

Dado lo anterior, todos los empleados tienen el deber de guardar en estricta reserva, de no usar para sí mismos o para terceros, toda aquella información que haya desarrollado, adquirido o a la que haya tenido acceso en razón de sus cargos o funciones, ya sea que se relacione con la Compañía o con información de carácter personal de cualquiera de los empleados, clientes, proveedores o cualquiera que se relacione con la compañía, que pudiese ver vulnerado la protección de sus datos personales. Dicha información sólo podrá comunicarse o divulgarse bajo las condiciones y en los casos que la legislación vigente establezca o autorice. Se deberá proteger y resguardar toda información que resulte o pudiera resultar confidencial o sensible, ya sea que esté contenida en informes, datos, proyecciones, estrategias u otros documentos o archivos corporativos, todos los cuales deben entenderse siempre como de exclusiva propiedad de ESMAX.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Deberá también resguardarse la propiedad intelectual de la Compañía, velando siempre por la protección de los derechos de autor, licencias y patentes, así como por el buen uso del nombre y marca de ESMAX. Se considerará que pertenecen a la Compañía, a título de propiedad intelectual, todos los estudios, descubrimientos y creaciones que los empleados lleven a cabo con motivo o en razón de sus labores asignadas. Los empleados se deben guiar por el principio general de que la Compañía considera confidencial toda información que no haya sido revelada oficialmente o no sea de conocimiento público. Como información revelada oficialmente se considera aquella contenida en informes oficiales, boletines noticiosos e información que la Compañía haya entregado al público a través de los canales externos de comunicaciones formalmente establecidos. Esto no sólo se aplica a los empleados mientras permanezcan en la Compañía, sino también después que terminen su relación con esta última. Asimismo, es responsabilidad de todos los empleados dar el tratamiento que corresponda a la información de ESMAX y velar por la seguridad de la tecnología de la información y comunicación existente en ella, que pudiesen verse vulneradas por un actuar negligente o riesgosa por parte del trabajador, incumpliendo con los principios de este Código y con las políticas y procedimientos que al respecto la Compañía establezca e implemente en el futuro.

Todo empleado que tenga dudas sobre la confidencialidad de la información que desarrolla o adquiere, tiene la responsabilidad de determinar su clasificación, consultando a su supervisor inmediato o a la Gerencia del Área.

III.- <u>Prevención de Conflictos de Interés.</u>

Todos los empleados deben evitar situaciones en las que los intereses personales puedan estar o parezca que puedan estar en conflicto con los intereses de ESMAX. Asimismo, los empleados deberán evitar cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de la Compañía en el trato con proveedores, distribuidores, clientes y terceros, que tengan o estén tratando de tener negocios con la Compañía, incluyendo también evitar cualquier conflicto entre sus propios intereses y los de la Compañía durante la conducción de sus asuntos personales. Constituye también un conflicto de intereses para un empleado, durante o después del empleo y sin autorización apropiada, proveer o facilitar a otros, o usar para supropio beneficio, información de naturaleza confidencial derivada de su empleo.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Hay conflicto de intereses cuando el juicio de un empleado, durante su actuación a nombre de ESMAX, resulta o puede resultar influenciado por un beneficio personal, real o posible, debido a una inversión, interés comercial, parentesco, o alguna otra relación o asociación. Los beneficios pueden ser directos o indirectos, financieros o no financieros, a través de conexiones familiares, asociaciones personales u otros.

Si un empleado se encontrare en una situación inevitable de conflicto de interés, deberá previamente declararlo e informarlo a su supervisor inmediato y este a su vez darlo a conocer al Gerente del Área.

Si bien no es posible enumerar todas las situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de interés, los ejemplos que se dan a continuación indican algunos de los casos que deberán ser evitados o informados a la Gerencia. Particularmente se recomienda el exhaustivo análisis de aquellas situaciones dudosas que puedan dar apariencia de conflicto de intereses. Tener un conflicto de interés no necesariamente constituye una violación al presente Código, pero, no informarlo sí lo es.
Se considera específicamente que existe conflicto con los intereses de la Compañía:

- La solicitud o aceptación de dinero, pagos, servicio o cualquier otra contribución, directa o indirectamente de terceros, en el marco del desempeño de las funciones del empleado. Se prohíben especialmente los obsequios en dinero o equivalentes monetarios por cualquier monto.
- La aceptación de regalos que no sean autorizados de acuerdo con las políticas internas.
- Tener un trabajo o estar empleado por otra institución o empresa pública o privada, que pueda influir o generar conflicto con las responsabilidades del empleado o con losintereses de la Compañía.
- La contratación de familiares directos, amigos íntimos o personas con quienes se tenga alguna relación significativa de afecto.
- Desarrollar el empleado, su cónyuge o sus parientes, actividades o negocios que compitan en cualquier forma con ESMAX.
- Actuar el empleado o pariente de éste, como socio, asesor, empleado, ejecutivo o director o poseer una participación en la propiedad de una empresa, institución, sociedad u organismo público que tenga o pretenda tener relaciones comerciales o profesionales con ESMAX. Se excluye la tenencia de acciones, bonos u otros valoresde sociedades anónimas que se cotizan o transan públicamente.

esmax

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

- Utilizar el personal, las instalaciones, equipos o suministros de la Compañía para beneficio personal a menos que lo haga en acuerdo a las prácticas y procedimientos aceptados.

A estos efectos, las relaciones de parentesco mencionadas abarcan todas las relaciones, legales y/o de hecho, que existan entre empleados de ESMAX o entre ellos y terceros relacionados hasta el segundo grado de consanguinidad1 o afinidad2 inclusive.

Específicamente, debe incluir al menos al cónyuge (o pareja de hecho) y cualquier otro parentesco o relación que el empleado considere relevante declarar.

Todo empleado que enfrente una situación que pueda ser considerada como un potencial Conflicto de Interés deberá declararla e informarla de inmediato por escrito, adjuntando el formulario de "**Declaración de Conflicto de Interés" (Ver anexo B),** a su Jefe directo, quien tendrá a su vez el deber de informar y reenviar el formulario al Gerente con copia a la Gerencia de Personas y al Encargado de Prevención de Delitos. La misma Declaración, deberá ser completada por toda persona que ingrese a prestar servicios a ESMAX, en cualquier cargo,juntamente con su contrato de trabajo.

En caso de duda si una situación constituye un potencial conflicto de interés, el empleado deberá comunicarlo a su jefatura quien revisara en conjunto con Gerente de Personas y Encargado de Prevención del Delito su procedencia, quienes le informaran en el más breve plazo.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Declaración Anual de Cumplimiento

Los empleados de ESMAX deben efectuar la declaración formal de Conflicto de Interés la cual será circularizada por la Gerencia de Personas, en el mes de abril de cada año, debiendo reportar todos los potenciales conflictos de interés de acuerdo con lo requerido en el formulario.

ESMAX se reserva el derecho de determinar si una conducta constituye un conflicto real o aparente de intereses o es una conducta prohibida, independiente de que esté o no identificada específicamente como tal en este Código.
El hecho que un trabajador no cumpla con realizar las declaraciones de conflicto de interés cuando corresponda, oculte información relativa al conflicto de interés, o entregue información falsa, podría constituir una infracción al Código de Ética de Esmax y, por lo tanto, podría estar sujeto a las sanciones y consecuencias y a las demás que legalmente pudiesencorresponder.

Las infracciones a la normativa de Conflictos de Interés (CI) serán reportadas al Comité de Ética quien analizará y determinará la sanción a aplicar, las cuales se encuentran definidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

IV.- <u>Regalos, Invitaciones y Pagos Inapropiados</u>

4.1 Aceptación de pagos, regalos o aportes:

Ningún empleado debe solicitar o aceptar, ya sea directa o indirectamente, un pago, honorario, servicio, regalo, premio u otra gratificación (cualquiera sea su tamaño o monto) de cualquier persona, empresa, institución u organización que haga o pretenda hacer negocios o cualquier transacción con ESMAX. Se prohíben especialmente los obsequios en dinero o equivalentes monetarios por cualquier monto. Sin perjuicio de lo anterior, está permitido recibir demostraciones de cortesía comunes y artículos promocionales de poco valor, que estén asociados con las actividades propias de ESMAX, la cual deberá ser informada (sin excepción) al superior o quien reporte.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Cada empleado deberá asegurarse de que tales atenciones no comprometan la toma de decisiones en el mejor interés de la Compañía. En todo caso, los referidos regalos o cortesías deben ser legales y de bajo monto. Para los efectos anteriores, todo aquello que supere el monto máximo de **2UF (valor de mercado)** deberá ser rechazado y devuelto a su remitente. Las dudas respecto de su aceptación o rechazo deberán ser conversadas con el Supervisor inmediato del empleado, en lo posible, antes de su recepción, a fin de asesorar al empleado y adoptar las medidas que sean convenientes de acuerdo con las políticas internas.

Siempre que se acepte o se realice un regalo, atención, invitación u otra dádiva a un tercero deberá informarse al Encargado de Prevención de Delitos (EPD), quien deberá llevar un registro de estas, según lo indicado en el presente título.

4.2 Entrega de pagos, regalos y aportes a terceros:
Cualquier trato con proveedores o terceros que hagan o pretendan hacer negocios o transacciones con la Compañía, será realizado únicamente de manera tal que refleje tanto los mejores intereses de ESMAX como sus estándares éticos.
En base a esta declaración, se establecen los siguientes principios:

- Se permite la entrega de cortesías comunes a los potenciales o actuales proveedores, clientes u otros terceros que estén implicados en asuntos propios de la actividad de la Compañía, siempre que los gastos pertinentes sean adecuados, razonables y estén previamente autorizados.

- Las cortesías entregadas a los potenciales o actuales proveedores, clientes u otros terceros no podrán superar las 2UF.

- En cuanto a la realización de invitaciones a almuerzos, comidas, u otro tipo de evento, solo podrán ser ofrecidas cuando no superen las 2UF

- Toda entrega de cortesías o realización de invitaciones a almuerzos, comidas u otro tipo de evento deberá contar con la aprobación de su jefatura directa y por el Encargado de Prevención de Delitos.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

- Ningún empleado realizará ni hará realizar ningún pago indebido ni ofrecerá ningún estímulo indebido de cualquier naturaleza, en la forma de soborno, cohecho, comisión encubierta o pago similar, directa o indirectamente en beneficio de cualquier persona (incluido cualquier funcionario público), compañía u organización, y que esté directa o indirectamente destinado a asegurar un trato preferencial o cualquier clase de beneficio para la Compañía que no se obtendría de no mediar dicho pago o estímulo indebido.
- En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo u otorgamiento de beneficios a funcionarios públicos chilenos o extranjeros, o a sus familiares.
- La Compañía prohíbe el uso de fondos, recursos o bienes de la Compañía para apoyar a partidos o candidatos políticos a cualquier cargo. Asimismo, en toda actividad política que realice un empleado a título personal debe quedar claro que dicho empleado no está actuando a nombre de ESMAX ni usando sus recursos.
- Se prohíben las donaciones a terceros, en dinero y en especies de cualquier naturaleza, sean éstos personas naturales, jurídicas, corporaciones, fundaciones o cualquier otro tipo de organización, privada o pública, salvo aquellas autorizadas de acuerdo con las políticas corporativas. Al respecto, regirá lo establecido en la Política de Donaciones de ESMAX.

Para una orientación más detallada sobre estas materias, ESMAX ha establecidotambién la **Política de Relación con Funcionarios Públicos.**

4.3 Proceso de recepción y entrega de Regalos o Cortesías:

En caso de que el valor sea superior al permitido, ello deberá ser informado al EPD, vía correo electrónico. El Empleado de Esmax deberá esperar las instrucciones que le entregue el EPD. En el caso de que sea posible rechazar y devolver el regalo, el EPD informará a quien recibió el regalo que lo devuelva a la persona que lo entregó.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Incluso en las ocasiones que el Regalo o Cortesía tenga un valor inferior al señalado anteriormente, los Empleados de Esmax siempre deberán informar al EPD de la recepción de un Regalo, Invitación o Cortesía, con el objeto de que este pueda llevar un registro. El EPD deberá indicar en su registro los siguientes datos:

El Encargado de Prevención de Delitos (EPD) deberá llevar un registro de recepción y entrega de regalos de la Empresa. Este registro deberá contener, al menos, la siguiente información, según corresponda:

En caso de recepción de regalos, se deberá registrar la siguiente información:

- Persona que recibe el Regalo, Invitación o Cortesía;
- Remitente;
- Monto del Regalo, Invitación o Cortesía;
- En caso de Invitaciones, detalle del evento y/o viaje e itinerario si corresponde; y
- Determinación respecto al Regalo, Invitación o Cortesía.

En el caso de que el monto sea superior a UF 2 deberá dejarse constancia de las aprobaciones respectivas, conforme a lo estipulado por esta Política.

En caso de entrega de regalos, deberá registrar la siguiente información:

- Colaborador que envía el regalo;
- Proveedor, cliente u tercero beneficiario del regalo;
- Monto del Regalo y respaldo de su adquisición; y
- En el caso de que el monto sea superior a UF 2 deberá dejarse constancia de las aprobaciones respectivas, conforme a lo estipulado por esta Política.”

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

V.- Cuidado de fondos, bienes y registros de la Compañía

ESMAX busca la eficacia y la excelencia en la realización de sus actividades, gestionando almismo tiempo sus recursos materiales y humanos bajo criterios de austeridad y eficiencia.El origen de estos recursos, así como su utilización, deben sujetarse a estrictas normas de transparencia. Los recursos se utilizarán de una manera responsable e imparcial, reforzandola independencia en las actuaciones de los empleados de la Compañía.

Cada empleado es personalmente responsable de los bienes, fondos y activos tangibles e intangibles de que están bajo su control. Estos deben usarse con fines legales, adecuados, autorizados y únicamente para llevar a cabo las actividades propias de ESMAX. Entre estos bienes se consideran los equipos, tales como computadores y teléfonos; vehículos; maquinaria; mobiliario; instalaciones; además de dinero en efectivo, cheques, tarjetas de crédito y otros instrumentos de crédito o que den cuenta de dinero o valores de la Compañía.

Cualquier empleado que gaste dinero de la Compañía o dinero personal que vaya a ser reembolsado, debe asegurarse siempre de que ESMAX reciba el beneficio pertinente a cambio. Cualquier empleado que apruebe o certifique comprobantes o facturas, debe conocer razonablemente que los servicios y compras respectivas existen y efectivamente se prestaron o entregaron, que los montos son correctos, y que se cumplen los procedimientos y plazos establecidos.

La propiedad de la Compañía nunca se debe utilizar para obtener un beneficio indebido, ya sea corporativo, personal o de un tercero, o para cualquier otro propósito inapropiado o distinto de los fines de la misma. No se debe vender, prestar, regalar o disponer de ella, cualquiera sea su condición o valor, salvo con la debida autorización previa.

Cada empleado debe estar alerta de cualquier situación o incidente que podría derivar en la pérdida, el uso inadecuado o el robo de bienes y debe denunciar todas dichas situaciones através de los canales establecidos.

La información financiera y contable debe ser preparada de manera precisa, transparente y confiable. Los registros se deben mantener en todo momento de acuerdo con controles y normas contables aceptadas, reflejando todas las transacciones de manera completa y exacta.
No se deben mantener fondos o activos no registrados. No se pueden hacer o permitir asientos contables, registros o informes falsos o que lleven a conclusiones erradas.

esmax

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Los temas aquí tratados están regulados en las políticas y procedimientos que ESMAX ha establecido y que defina en el futuro, entre las que se encuentran: **Políticas de Inversiones, de Donaciones y de Bajas de Activos.**

VI.- Relaciones con los empleados, partes interesadas y Comunidad

En su relación e interacción con sus empleados y partes interesadas, ESMAX velará por los siguientes principios:

6.1 Prácticas Laborales Éticas: En la relación con sus empleados, ESMAX y sus empleados velarán por el cumplimiento de la normativa vigente, por mantener relaciones laborales transparentes y armónicas, por otorgar un trabajo seguro y un trato digno y equitativo, alentando el mutuo respeto entre los empleados y evitandolas prácticas discriminatorias y las conductas de acoso laboral.

En este sentido, la Compañía administrará las políticas, programas y prácticas de su personal de forma no discriminatoria en todos los aspectos de las relaciones de trabajo, incluyendo el reclutamiento, contratación, asignación de tareas, promoción, transferencia, desvinculación, administración de salarios, y la selección para la capacitación.

Esmax procurará que no haya espacio para ninguna forma de discriminación arbitraria, por motivos de género, edad, raza, orientación sexual, ideología, origen social, condiciones físicas, gustos personales u otra. Todos los miembros tienen derecho a ser tratados de manera justa y equitativa, sin que intervengan prejuicios o factores externos a la calidad profesional.

Asimismo, brindará un ambiente de trabajo que aliente el mutuo respeto entre los empleados y las relaciones laborales libres de acoso. La Compañía prohíbe específicamente cualquier forma de acoso por o hacia los empleados, contratistas, proveedores o clientes

Esmax ofrecerá a sus integrantes un ambiente laboral inclusivo en el cual puedan desarrollar todo su potencial, propiciando un entorno de trabajo inclusivo en el que cada miembro tenga igual oportunidad para desarrollar sus aptitudes y talentos

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

Esmax promueve la libertad de pensamiento y cada miembro de Esmax es libre de profesar o expresar su religión, ideología o preferencia política en un ambiente de respeto y de no discriminación, siempre y cuando no se realice en nombre de Esmax, y que su práctica no genere conflictos con los valores de la empresa.

Esmax protegerá un ambiente de diversidad y respeto por las distintas posturas políticas, religiosas, creencias, de sus miembros procurando, a su vez, que tales opiniones se mantengan siempre en la esfera privada.

El empleado que tenga una razón para creer que alguien ha actuado o actuará ilegalmente, debería reportar esta información rápidamente a su supervisor o al nivelsiguiente de supervisión.

6.2 Prácticas Comerciales Éticas: ESMAX y sus empleados velarán por cumplir de buena fe los acuerdos alcanzados y compromisos asumidos siempre dentro del marco legal y regidos por el principio de la competencia leal, absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y del abuso de cualquier posición dominante o de poder. Al respecto, regirá lo establecido en el **Manual para el Cumplimiento de la Legislación de Libre Competencia** de ESMAX.

6.3 Relaciones con Clientes: ESMAX reconoce que la satisfacción del cliente es de fundamental importancia para su éxito. Consciente de su responsabilidad con los consumidores directos, clientes y distribuidores, la Compañía se esfuerza por comprender sus requerimientos y preocupaciones y dar la debida importancia a sus negocios a través de responder efectivamente a sus necesidades estrechando los vínculos y las relaciones de confianza. Específicamente la Compañía, provee productos de alta calidad y procura suministrar servicios que cumplan confiablemente normas de desempeño, eficiencia y cortesía. Además, cuando los productos de ESMAX llegan al consumidor final a través de terceros independientes, tales como estaciones de servicio y distribuidores, la Compañía vela por alentar activamente a tales partes para que alcancen normas comparables a las que se han establecido para el desempeño de ESMAX.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

6.4 Relaciones con Proveedores y Contratistas: La relación entre proveedores, contratistas y empleados de ESMAX debe mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo con los intereses de ESMAX. Esto significa no asumir ningún tipo de compromiso ni parcialidad con respecto a un proveedor, debiendo siempre privilegiarlos intereses de ESMAX.

La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos, y en el objetivo de lograr el mayor beneficio competitivo para ESMAX. Los procedimientos de selección deberán ser trasparentes y velarán siempre por que a todos los proveedores y contratistas se les asegure igualdad de oportunidades además de contratos objetivos y transparentes.

6.5 Relaciones con Organismos y Funcionarios Públicos*:* En su interacción con las autoridades de gobierno y con las Instituciones del Estado, tanto nacionales como internacionales, ESMAX y sus empleados respetarán íntegramente la normativa aplicable y velarán por principios éticos de transparencia, de representación y de comunicación adecuada. ESMAX y sus empleados cumplirán los requerimientos de las autoridades gubernamentales y representarán los intereses y posiciones corporativas de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando actitudes de naturaleza colusoria. ESMAX ha adoptado modelos organizativos específicos para la prevención de delitos con respecto a las instituciones y funcionarios públicos. Para una orientación más detallada sobre estas materias, ESMAX ha establecido la **Política de Relación con Funcionarios Públicos** disponible en Promax**.**

6.6 Cuidado del Medioambiente: Es compromiso de ESMAX conducir sus negocios de un modo compatible con el equilibrio del medio ambiente y las necesidades socio económicas en las que desarrolla sus actividades. La Compañía está comprometida a realizar esfuerzos continuos para mejorar el desempeño respecto del medio ambiente en todas sus operaciones.

A este respecto, ESMAX y sus empleados respetan y cumplen todas las leyes y reglamentaciones ambientales pertinentes y aplica normas responsables cuando no exista ley aplicable. Asimismo, alienta la preocupación y respeto por el medio ambiente y enfatiza sobre las responsabilidades de cada uno de sus empleados respecto del desempeño de tareas relacionadas con el medio ambiente y asegura prácticas operativas y de capacitación apropiadas, administrando su negocio con el objetivo de prevenir incidentes, diseñando, operando y manteniendo sus instalaciones con este propósito y responder rápida y efectivamente a los incidentes que resulten de sus operaciones, cooperando con las organizaciones industriales y organismos gubernamentales autorizados.

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA ÉTICA

***6.7 Seguridad*:** Es política de ESMAX conducir sus negocios de modo que protejan la seguridad de los empleados, terceros externos a la Compañía involucrados en sus operaciones, clientes y el público en general. La Compañía se esforzará para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales a través de la participación activa de todos los empleados en la implementación de las Políticas de Seguridad de la Compañía. La Compañía se compromete a realizar esfuerzos continuos para identificar y eliminar o administrar los riesgos para la seguridad asociados con sus actividades.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 20.393

Es deber de los directores, ejecutivos y empleados de ESMAX, cumplir la normativa que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionario público nacional o extranjero, receptación, soborno entre particulares, negociación incompatible, apropiación indebida, administración desleal, contaminación de aguas, delitos relacionados con la veda de productos, pesca ilegal de recursos del fondo marino y procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal (o cualquier otro delito que sea considerado dentro de ésta Ley en el futuro). Con la finalidad de prevenir la comisión de estos delitos, la Compañía ha designado a un Encargado de Prevención del Delito (EPD), quien tiene la misión de implementar un modelo de organización, administración y supervisión adecuada para prevenir y sancionar la ocurrencia de dichos ilícitos.

La prohibición de incurrir en los delitos tipificados en esta Ley aplica también a Clientes, Proveedores y, en general, a quienes prestan servicios a ESMAX sin ser parte de ésta, para lo cual la Compañía deja establecidas estas obligaciones en los respectivos contratos de servicios.

Por lo tanto, se prohíbe en forma expresa, a los empleados de ESMAX y externos, lo cual incluye a los contratistas, proveedores, distribuidores, asesores, agentes, clientes, etc., a realizar cualquier acto que pueda configurar los delitos descritos y las modificaciones que enel futuro pueda realizar a la presente ley que para todos los efectos legales se entienden incluidas dentro del presente capítulo.

esmax

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA LEY 20.393

ESMAX ha establecido un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) cuyo objetivo es implementar una forma adecuada de organización, en la medida de lo exigible a su objeto social, en el contexto de sus actividades habituales y esporádicas.

El diseño e implementación del MPD da cuenta del compromiso de la Empresa para evitar la comisión de delitos contemplados en la Ley No. 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y sus modificaciones, especialmente las introducidas por la Ley No. 21.595 sobre Delitos Económicos. Por la misma razón, el MPD es testimonio de que, en el caso que alguno de los Colaboradores de la Compañía cometa alguno de estos ilícitos, no solo contraviene la cultura de integridad corporativa de la Empresa, sino que, además, tales hechos han tenido lugar a pesar de los esfuerzos desplegados por ésta para evitarlos.

Los Empleados deben conocer y respetar lo dispuesto en el MPD y en las políticas, procedimientos y protocolos que componen éste.”

esmax

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CUMPLIMIENTO DE LA LEY N°19.913

Esmax, de acuerdo con la Ley N°19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero (UAF) y modifica ciertas disposiciones en materia de Lavado y Blanqueo de Activos y según lo indicado en su párrafo 2°, artículo 3°, es sujeto obligado que debe cumplir con las obligaciones señaladas en dicho cuerpo legal y en los oficios y circulares que emanen de dicha unidad fiscalizadora.

Para enfrentar el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo y sus delitos base, los trabajadores de Esmax deben adecuar sus decisiones y actuaciones a lo previsto en el **Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo** y la norma interna complementaria referida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asimismo, quienes trabajan en Esmax o participan en su gestión, han de tomar las responsabilidades individuales organizacionales, sean de orden civil, penal o administrativo, en especial, aquella que se relacionen con clientes o proveedores de empresas o servicios públicos, han de tener especial cuidado en abstenerse de incurrir en cualquier conducta que pudiere significar o interpretarse como ofrecer o consentir en dar a un empleado público, chileno o extranjero, algún beneficio, con el objeto de obtener ventajas y privilegios distintos a los establecidos en sus funciones o de concretar negocios personales.

Todos cuantos intervienen en la gestión de Esmax, deben comunicar al Oficial de Cumplimiento, cualquier conducta que pudiese ser constitutiva de los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, ya sea, de miembros o personas ligadas a Esmax, de clientes, proveedores o terceros.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CUMPLIMIENTO DE LA LEY N°19.913

Delitos base o precedentes de lavado de activos

Se les denomina “delitos base o precedentes” de lavado de activos (LA) a aquellos cuyo producto de origen ilícito (dinero o bienes) se busca ocultar o disimular.

La Ley N° 19.913, establece en el artículo 27, letra a), que “*será castigado con presidio mayor, en sus grados mínimo a medio, y multa de 200 a 1.000 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), el que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en las siguientes legislaciones:*

- Ley Nº 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustanciaspsicotrópicas.
- Ley Nº 18.314, que determina las conductas terroristas y fija su penalidad.
- Artículo 10 de la Ley Nº 17.798, sobre control de armas.
- Título XI de la Ley Nº 18.045, sobre mercado de valores.
- Título XVII del DFL Nº 3, del Ministerio de Hacienda, de 1997, Ley General de Bancos.
- Artículo 168 en relación con el artículo 178, Nº 1, ambos del DFL Nº 30, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL Nº 213, del Ministerio de Hacienda, de 1953, sobre Ordenanza de Aduanas.
- Inciso segundo del artículo 81 de la Ley Nº 17.336, sobre propiedad intelectual.
- Artículos 59 y 64 de la Ley Nº 18.840, orgánica constitucional del Banco Central de Chile.
- Párrafo tercero del número 4º del artículo 97 del Código Tributario.
- Párrafos 4, 5, 6, 9 y 9 bis del Título V y párrafo 10 del Título VI, todos del Libro Segundo del Código Penal.
- Artículos 141, 142, 366 quinquies, 367, 374 bis, 411 bis, 411 ter, 411 quáter, 411 quinquies, y los artículos 468 y 470, numerales 1,8 y 11, en relación con el inciso finaldel artículo 467 del Código Penal.
- Artículo 7 de la Ley N°20.009, que limita la responsabilidad de los titulares o usuarios de tarjetas de pago y transacciones electrónicas en caso de extravío, hurto, robo o fraude.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es un órgano de control interno que depende del Directorio de ESMAX yque tiene por objeto velar por el cumplimiento de las reglas del Código de Ética y Conducta,el establecimiento y desarrollo de los procedimientos necesarios para el cumplimiento de este Código, así como la interpretación, gestión y supervisión de las normas de actuacióncontenidas en los mismos y la resolución de los conflictos que su aplicación pudiera plantear. Toda conducta no ética reportada por cualquier medio, será manejada con la máxima discreción y protección para el empleado, para que éste no se vea perjudicado de ningunamanera y en ningún momento. Por esta razón, el Comité de Ética efectuará una instanciade análisis y revisión de la conducta no ética reportada, con el fin de aplicar medidas de corrección y mejora cuando corresponda.

El Comité de Ética está integrado por un Director, Gerente General, Gerente de Auditoría,Gerente de Personas, Gerente de Administración y Finanzas y Gerente Legal.

Los miembros del Comité que tengan interés directo o indirecto en cualquier asunto que el Comité de Ética deba conocer o esté conociendo, deberán hacerlo presente a los demás e inhabilitarse para conocer del asunto respectivo.

Las principales funciones del Comité de Ética corresponden a:

- Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Aprobar las modificaciones sugeridas al Código de Ética y Conducta.
- Analizar las denuncias recibidas, a través de los canales dispuestos por ESMAX, para identificar aquellas que estén bajo el alcance del Modelo de Prevención de Delitos o se encuentren asociadas a escenarios de delitos establecidos en la Ley Chilena N°20.393 y la Ley N°°19.913 y el Sistema de prevención anti lavado de activos y financiamiento delterrorismo.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

COMITÉ DE ÉTICA

- Coordinar, a través de la designación de responsables, plazos de investigación y seguimiento, las investigaciones derivadas de las denuncias que tienen implicancia en el Modelo de Prevención de Delitos o se encuentren asociadas a escenarios de delito de la Ley Chilena N°20.393 y al Sistema de Prevención anti lavado de activos y financiamientodel terrorismo de la Ley N°19.913.

- Apoyar al Encargado de Prevención de Delitos (EPD) y al Oficial de Cumplimiento en las diferentes actividades de control que éstos efectúan, principalmente en el proceso de identificación y análisis de denuncias que apliquen al Modelo de Prevención de Delitos, la Ley 19.913, la determinación de investigaciones y la posible aplicación de sanciones al respecto.

- Solicitar reportes de denuncias al Encargado de Prevención de Delitos y al Oficial de Cumplimiento, cuando las circunstancias lo ameriten (por ejemplo, mayor detalle de investigación, seguimiento de las denuncias, estatus de las denuncias).

esmax

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONTRAVENCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Se entiende como tal, cualquier incumplimiento de lo normado en el presente Código de Ética y Conducta o de cualquier otra conducta que transgreda una norma interna de la Compañía, las Leyes o en su sentido amplio, el orden público y las buenas costumbres, en especial, las conductas tipificadas como delitos por la Ley N° 20.393 y a la Ley N° 19.913, como también, la corrupción, el fraude, los abusos de autoridad, el peligro para la salud y seguridad pública de los trabajadores, o cualquier mala práctica a las buenas costumbres, incluido su ocultamiento y cualquier forma de participación en hechos no deseados.

Cada empleado es responsable de velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y de poner en conocimiento de la Compañía cualquier circunstancia que él estime, de buena fe, que puede constituir una violación o infracción de los mismos. Si se toma conocimiento de una conducta o situación cuestionable, inadecuada o de aparente incumplimiento, que pueda constituir una contravención al Código de Ética y Conducta, el empleado tiene la obligación de comunicar oportunamente dicha situación a su jefatura inmediata y/o haciendo uso de los Canales habilitados por la Compañía.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán las establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o las previstas en los contratos con terceros, según corresponda. Ello sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad civil o penal, que en cada caso sea exigible.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CANAL DE DENUNCIA

Con el objeto de mantener los más altos estándares de ética en los negocios, ESMAX ha establecido canales formales de denuncia, específicamente un **Canal de Denuncia**, y procedimientos para la denuncia e investigación de infracciones al Código de Ética y de Conducta.

La Compañía velará porque las denuncias se traten de manera confidencial, sin perjuicio de la información que sea necesaria entregar para la mejor conducción del proceso de investigación a que se dé lugar. También velará porque no se adopten acciones adversas en contra de un empleado, por el hecho de haber reportado de buena fe una posible infracción.

Adicionalmente, ESMAX tiene establecidos mecanismos de auditoría y de control interno, como parte del quehacer permanente y habitual de la Compañía, orientados a verificar el cumplimiento de la normativa contenida en el Código de Ética y Conducta como asimismo el cumplimiento de todas aquellas normativas internas que dicte la Compañía, entre ellas el Modelo de Prevención de Delitos implementado en conformidad a la ley 20.393 y al Sistema de Prevención de delitos anti lavado de activos y financiamiento del terrorismo de la ley N°19.913.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONSULTAS GENERALES

Para consultas generales o ante cualquier duda acerca del presente Código y las materias desu contenido deberán solicitar orientación ya sea a su Supervisor inmediato, Gerente de Área, al Encargado de Prevención de Delitos y/o al Oficial de Cumplimiento.

Todos los empleados deberán leer cuidadosamente el Código de Ética y Conducta de ESMAX y luego firmar el documento “Recepción de Conformidad”, como muestra de suadhesión.

Vigencia: El presente Código de Ética y Conducta, en su cuarta versión, fue aprobado por el Directorio de ESMAX en sesión de fecha 13 de Agosto de 2024, entrando en vigencia en forma inmediata.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

ANEXO A: RECEPCION DE CONFORMIDAD

Por este acto declaro, haber recibido conforme un ejemplar impreso del Código de Ética y Conducta que define los lineamientos y expectativas de conducta para todas las personas que trabajan en la Compañía. Asumo el deber de cumplir con la obligación de leer y conocer en detalle el contenido del presente Código y aplicarlo en la realización de todas mis funciones labores. Adicionalmente, entiendo que es mi deber reportar cualquier irregularidad en relación a las conductas y obligaciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta.

Nombre:_____Rut: _____

Fecha: _____

Lugar: _____

Firma: _____

esmax

ANEXO B: FORMULARIO DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Yo_____, cédula de identidad N°_____, en representación de la empresa: _____, (razón social) con rut _____declaro conocer: (i) el Código de Ética y Conducta de ESMAX (ESMAX se refiere e incluye a las sociedades Esmax Distribución SpA, Esmax Red Limitada y Esmax Industrial Limitada); y, (ii) mi deber de informar sobre cualquier situación que pueda dar origen a un potencial conflicto de interés. Asimismo, es mi deber prevenir y evitar las situaciones de conflicto de interés siempre que sea posible y comunicar en forma inmediata una vez que se tenga conocimiento de la existencia de un conflicto de interés cuando éste no se haya podido evitar
Esta declaración será tratada con estricta confidencialidad por la Gerencia encargada, y se documentará dentro de la carpeta personal de cada colaborador.

Para efectos de esta declaración, debe entenderse que un "Conflicto de Interés" es la incompatibilidad que se produce en todo acto o negociación entre ESMAX y un tercero, cuando entre este último y quien la realiza, existen relaciones de negocios, parentesco o afectividad, que hagan presumir falta de independencia o imparcialidad, que afecten los intereses de los miembros de la comunidad y que potencian la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente e indebidamente a cualquiera de las partes relacionadas.

1. Relación con proveedores, contratistas y/o clientes de la Empresa.

1.1 Declaro que participo, directa o indirectamente, o lo hace mi cónyuge, conviviente civil o de hecho, pareja y/o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad[1] o afinidad[2] inclusive, hasta donde tengo conocimiento, en sociedades que sean proveedoras, contratistas o clientes de la empresa, ya sea como propietario, socio, accionista principal, director, o como ejecutivo principal, gerente, administrador, o con cualquier cargo que suponga capacidad para tomar decisiones y obligar al proveedor, contratista y/o cliente.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre (proveedor, contratista y/o cliente)	**RUT** (proveedor, contratista y/o cliente)	**Grado parentesco o tipo de relación**	**Nombre del cónyuge** (conviviente civil o de hecho, pareja) **y/o pariente**	**Cargo o Rol** (de la persona con que tengo la relación)

2. Relaciones de Parentesco y/o de Pareja:

2.1 Declaro que tengo relaciones de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive con trabajadores de ESMAX, y/o mi cónyuge, conviviente civil o, de hecho, o pareja son trabajadores de ESMAX.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

[1] Padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos.
[2] Padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos del cónyuge o conviviente civil.

Nombre Completo	**RUT**	**Vínculo Familiar**	**Nombre de la Empresa** (Esmax Distribución SpA – Esmax Red Limitada – Esmax Industrial Limitada)

2.2 Declaro que tengo relaciones de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive con trabajadores de empresas competidoras[3] de Esmax Distribución o sus filiales, y/o mi cónyuge, conviviente civil o de hecho, o pareja son trabajadores de empresas competidoras de Esmax Distribución o sus filiales.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre Completo	**RUT**	**Vínculo Familiar**	**Nombre de la Empresa Competencia**

2.3 Declaro que yo, mi cónyuge, conviviente civil o de hecho, pareja y/o mis familiares desarrollamos actividades o negocios en ESMAX.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre Completo	**RUT**	**Vínculo Familiar**	**Actividad o Negocio**

3. Relación con funcionarios públicos y/o autoridades de gobierno y/o Personas Expuestas Políticamente (PEP)

3.1 Declaro que, de acuerdo a mi conocimiento, tengo una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos) o afinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos del cónyuge o conviviente civil), con empleados o funcionarios públicos, tanto en la administración central del Estado como en instituciones o empresas fiscales o semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o bajo su dependencia;

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre Funcionario	**Cargo**	**Institución**	**Período**	**Relación**

[3] Sin que el siguiente listado sea taxativo, algunos ejemplos de competencia son: Copec, Enex como también empresas del rubro de tiendas de conveniencia.

3.2 Declaro de acuerdo a mi conocimiento, tengo una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos) o afinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos del cónyuge o conviviente civil), con Personas Expuestas Políticamente (PEP)[4], es decir, con personas que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas durante los últimos 12 meses, hasta donde tengo conocimiento.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre PEP	**Cargo**	**Institución**	**Período**	**Relación**

4. Relación con fundaciones, corporaciones, instituciones de beneficencia y/o sin fines de lucro.

4.1 Declaro que participo, directa o indirectamente, o lo hace mi cónyuge, conviviente civil o de hecho, pareja y/o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, hasta donde tengo conocimiento, en fundaciones, corporaciones, instituciones de beneficencia y/o sin fines de lucro.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre Institución	**RUT Institución**	**Grado Parentesco o Tipo de Relación**	**Nombre de Cónyuge** (Conviviente Civil o de Hecho, pareja y/o pariente)	**Cargo o Rol de la persona con que tengo la relación en la institución**

5. Relación de desempeño como funcionario público o prestando servicios fuera de mi jornada laboral en instituciones u organismos públicos (eje.: concejal, CORE, etc.).

Declaro que presto servicios a instituciones públicas como funcionario público, honorarios o contrata fuera de mi jornada laboral en Esmax.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potenciales Conflictos de Interés.

[4] Personas expuestas políticamente o PEP son los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de estas (ej. Presidente de la República; Senadores, diputados y alcaldes; Ministros de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones; Ministros de Estado, subsecretarios, intendentes, gobernadores, secretarios regionales ministeriales, embajadores, jefes superiores de Servicio, tanto centralizados como descentralizados, y el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos; Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, director General de Carabineros, director General de Investigaciones, y el oficial superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos; Fiscal Nacional del Ministerio Público y fiscales regionales; Contralor General de la República; Consejeros del Banco Central de Chile; Consejeros del Consejo de Defensa del Estado; Ministros del Tribunal Constitucional; Ministros del Tribunal de la Libre Competencia; Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública; Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública; Directores y ejecutivos principales de empresas públicas, según lo definido por la Ley No. 18.045; Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos; Miembros de las directivas de los partidos políticos).

ANEXO B: FORMULARIO DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Cargo	Institución	Período

6. Otras declaraciones.

6.1 Declaro que desarrollo otros trabajos o actividades que son incompatibles o que interfieren con el desempeño de mis funciones en la Compañía.

No ☐ Sí ☐ Tengo una situación que puede constituir potencial Conflicto de Interés.

Cargo	Institución	Período

6.2 Declaro conocer situaciones de Conflictos de Interés que pueden afectar a otros trabajadores de Esmax que trabajan conmigo o bajo mi dependencia

No ☐ Sí ☐ Tengo conocimiento de otras situaciones que pueden constituir potenciales Conflictos de Interés.

Nombre	Cargo	Descripción del Conflicto de Interés

6.3 Declaro conocer otras situaciones de potenciales Conflictos de Interés que puedan afectarme y que deba declarar en conformidad a las Políticas de la Empresa.

No ☐ Sí ☐ Tengo conocimiento de otras situaciones que pueden constituir potenciales Conflictos de Interés.

Descripción de la situación:

7. Certificación y declaraciones.

Certifico que mis respuestas están completas y son correctas a mi mejor saber y entender, y que tengo autorización suficiente para incorporar los datos personales que requiere esta declaración, los cuales solamente serán utilizados para verificar un posible conflicto de interés. En caso contrario y de haber omitido o manipulado la información presentada, a sabiendas, ESMAX podrá aplicar las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad implementado por ésta, dependiendo de la gravedad del hecho, pudiendo incluso llevar al término de la relación laboral.

Además, acepto que tengo la obligación permanente de comunicar a la brevedad y por escrito a ESMAX, en el evento que se originen cambios a la presente declaración antes de la siguiente presentación, con el objeto de que se proceda a actualizar los antecedentes entregados, y si fuera el caso, también tengo la obligación de inhibirme de tomar decisiones que pudieran verse afectadas por un posible conflicto de interés declarado, mientras este no se resuelva e informar inmediatamente a mi jefatura, a la Gerencia de Personas y al Encargado de Prevención de Delitos.

ESMAX se reserva el derecho a realizar validación y verificación cruzada para corroborar la información proporcionada en la declaración.

8. Sanciones aplicables

En caso de incumplimiento a cualquiera de las disposiciones indicadas tanto en el Código de Ética y Conducta de ESMAX como en el presente instrumento, podrán aplicarse las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad implementado por ESMAX, dependiendo de la gravedad del hecho, pudiendo incluso llevar al término de la relación laboral.

Fecha	
Firma	

esmax

esmax®