

CÓDIGO DE CONDUCTA DE QUIÑENCO

ÍNDICE INTERACTIVO

01 Nuestra identidad corporativa

A. Carta Presidente del Directorio y Gerente General	0
B. Declaración corporativa y valores	0

02 Cómo entendemos la ética

A. ¿Qué es un Código de conducta?	0
B. ¿Por qué un Código de conducta para Quiñenco?	0
C. ¿Cuál es la utilidad de este Código?	0
D. ¿A quiénes rige este Código?	0
E. ¿Quién es el responsable de la ejecución de este Código?	0
F. ¿Dónde acceder a más información del Código?	0
¿Qué hacer en caso de dudas frente a este Código?	0
G. ¿Cómo realizar una denuncia o consulta ética?	0
H. ¿Qué protección tiene el denunciante?	0

03 Actuar integral

A. Cumplimiento de normas y reglamentos	0
B. Políticas para enfrentar:	0
• Conflicto de interés	0
• Delitos económicos y responsabilidad penal de las personas jurídicas (Modelo de Prevención de Delitos)	0
• Delitos con mayor exposición y sus formas habituales:	0
i. Uso de información privilegiada	0
ii. Entrega de información falsa al mercado	0
iii. Obstrucción a la Comisión para el Mercado Financiero	0
iv. Receptación de datos informáticos	0
v. Falsificación documental en actuaciones bancarias u operaciones de cambio	0
• Otros delitos a tener en cuenta	0
vi. Soborno o corrupción entre particulares	0
vii. Blanqueo de capitales / lavado de dinero / lavado de activos	0
• Relación con instituciones públicas, autoridades y funcionarios	0
• Regalos e invitaciones	0
C. Libre competencia y competencia leal	0
D. Socios comerciales	0
E. Independencia de los auditores externos	0
F. Controles internos	0

04 Resguardo de bienes corporativos

A. Confidencialidad / información confidencial	0
B. Información privilegiada y parentesco	0
C. Prevención de fraude	0
D. Uso de recursos de la empresa / protección de los activos / administración leal	0
E. Tecnología, comunicaciones y redes sociales	0
F. Políticas contables	0

05 Respeto a las personas y grupos de interés

A. Política de sostenibilidad	0
B. Mérito y no discriminación arbitraria	0
C. Derechos humanos (DDHH)	0
D. Medioambiente, seguridad y comunidades	0
E. Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	0

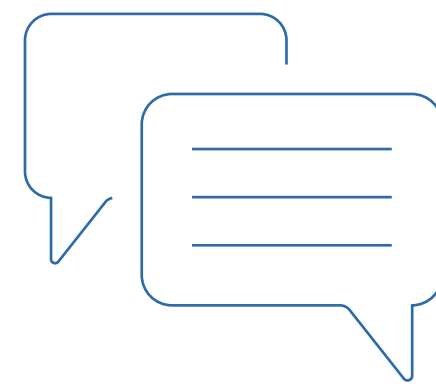
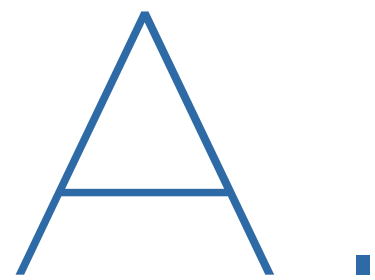
06 Anexos

A. Responsabilidades	0
B. Comisión de ética	0
C. Guía para dudas sobre el Código de conducta	0
D. Medidas disciplinarias	0
E. Capacitación y difusión del Código de conducta	0
F. Publicación y actualización	0

01

NUESTRA IDENTIDAD CORPORATIVA

Renovando nuestro compromiso



CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO Y DEL GERENTE GENERAL

Estimados directores y trabajadores de Quiñenco:

Les presentamos la actualización de nuestro Código de conducta, siempre alineado con los valores de excelencia, integridad y respeto que Quiñenco ha distinguido como suyos, y con el firme propósito surgido de las palabras del fundador de la Compañía: hacer camino y explorar oportunidades de progreso para las generaciones futuras.

En Quiñenco, creemos que para alcanzar el progreso debemos trabajar, cada uno desde su propio ámbito, para contribuir a largo plazo a un mayor desarrollo humano, con más oportunidades y una mejor calidad de vida para las personas. Desde la empresa privada, esto implica un profundo apego por la creación de valor y la responsabilidad en el ejercicio de nuestras funciones, aportando así al crecimiento.

Afrontar ese desafío cumpliendo con el compromiso de hacer las cosas bien, exige una revisión continua de nuestros procedimientos, tanto en resguardo del interés de todos los accionistas, finalidad esencial de las empresas, como del interés legítimo de otros stakeholders.

Dados los cambios que se han producido en el entorno en el que realizamos nuestras actividades, incluyendo una serie de nuevas leyes que rigen nuestro quehacer, esta versión del Código de conducta corporativo incorpora normas específicas para prevenir delitos económicos o que impliquen responsabilidad penal de las personas jurídicas, tales como el uso de información privilegiada, la entrega de información falsa al mercado, la obstrucción a la Comisión para el Mercado Financiero, la receptación de datos informáticos y la falsificación documental en actuaciones bancarias u operaciones de cambio. Incluye también normas para la prevención del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Al igual que en su versión anterior, este documento resume y formaliza las pautas de comportamiento que debemos respetar tanto los directores como los trabajadores de la Compañía, lo que requiere, por tanto, el aporte y compromiso de cada uno de nosotros. Por ello, los invitamos a estudiar y hacer suyo este Código de conducta, que esperamos nos permita seguir transitando por el camino de progreso que construimos juntos día a día.

Pablo Granifo Lavín
Francisco Pérez Mackenna

B.

DECLARACIÓN CORPORATIVA Y VALORES



En Quiñenco tenemos la convicción de que las empresas son, han sido y deben ser, un factor clave del desarrollo de Chile y de sus habitantes. Dentro de varias iniciativas que hemos implementado en esta línea, el directorio ha aprobado una declaración corporativa, la cual oficializa nuestro propósito, identidad, misión, visión y valores. A continuación, una síntesis:

➔ **Propósito** (qué nos mueve)

“HACER CAMINO, DESCUBRIR Y ESTUDIAR TERRITORIOS QUE SERÁN FUENTE DE PROGRESO PARA LAS GENERACIONES FUTURAS”,
Andrónico Luksic Abaroa (1926–2005).

➔ **Identidad** (quiénes somos)

Somos fruto del espíritu emprendedor de Andrónico Luksic Abaroa y del esfuerzo y creatividad de miles de personas con quienes hemos desarrollado empresas, contribuyendo al progreso de Chile y de los otros países donde estamos presentes. Buscamos hacer las cosas bien, cada vez mejor, con una mirada de largo plazo, trabajando en forma responsable y seria, para crear y agregar valor a las compañías, sus trabajadores y comunidades.

➔ **Misión** (qué hacemos)

- ➔ Aportamos al desarrollo de los países donde estamos presentes, trabajando con una mirada de largo plazo, en beneficio de la sociedad, nuestros trabajadores y accionistas; generando empleo, respetando a la comunidad y el medioambiente.
- ➔ Hacemos empresa gestionando activos en compañías de diferentes sectores de la economía, que configuran un portafolio diversificado tanto en industrias como en mercados.
- ➔ Creamos valor con esfuerzo y responsabilidad, asumiendo nuestros desafíos directamente o a través de alianzas estratégicas con los mejores socios internacionales.

➔ **Visión** (qué soñamos)

Queremos ser:

- ➔ Los mejores embajadores del emprendimiento chileno en mercados globales cada vez más exigentes y conectados.
- ➔ Un grupo empresarial capaz de insertarse en los nuevos tiempos, con fuerza para crear, innovar y buscar desafíos.
- ➔ Un referente por nuestra forma de trabajar; por el respeto, la relación de aprendizaje y beneficio mutuo que establecemos con nuestros trabajadores y la sociedad.

➔ **Valores** (qué creemos)

Nuestros valores son:

- ➔ Integridad
- ➔ Excelencia
- ➔ Respeto

Creemos en hacer las cosas bien, trabajar con **excelencia**; ser responsables, **íntegros** y conscientes de nuestros actos y decisiones; **respetuosos** con las personas, el medioambiente y la comunidad.

02

CÓMO ENTENDEMOS LA ÉTICA

Un desafío colaborativo

A ¿Qué es un Código de conducta?

Los códigos de conducta cristalizan los principios básicos de una organización a través de normas que regulan los comportamientos de quienes la conforman. Estos documentos brindan lineamientos que determinan pautas de comportamiento que deben ser respetadas por directores y trabajadores en su quehacer diario.

B ¿Por qué un Código de conducta para Quiñenco?

El presente Código de conducta contiene los principios y recomendaciones generales que deben orientar el actuar de todos los equipos humanos de Quiñenco, con el objetivo de promover conductas honestas y éticas que procuren, de producirse, gestionar adecuadamente cualquier tipo de conflicto de interés y transmitan nuestros valores de integridad, excelencia y respeto,

Nuestra declaración corporativa oficializa parte de nuestras convicciones corporativas: en Quiñenco creemos en hacer las cosas bien, trabajar con excelencia; ser responsables, íntegros y conscientes de nuestros actos y decisiones; respetuosos con las personas, el medioambiente y la comunidad. Este Código de conducta busca ser un resguardo de esas creencias y de nuestros valores fundamentales. Si bien es imposible pretender regular todas las conductas, este documento nos brinda un marco general y lineamientos que asumimos como directores y trabajadores de Quiñenco.

C ¿Cuál es la utilidad de este Código de conducta?

Dado que se estructura a partir de nuestra Declaración Corporativa, Valores y Política de Sostenibilidad, este Código formaliza la posición de Quiñenco frente a aspectos relevantes que están en el centro de nuestro quehacer, de manera tal que pueda ser conocida por todos aquellos a quienes se aplica.

Al brindar pautas de acción para todos quienes conformamos la organización, contribuye a la consolidación de nuestros propósitos corporativos.

D ¿A quiénes rige este Código de conducta?

El presente Código es aplicable a todos los directores y trabajadores de Quiñenco, y contiene los elementos esenciales que procuramos ver reflejados también en las filiales nacionales y extranjeras de la compañía. A su vez, establece estándares que son también deseables para aquellos quienes nos entregan productos o servicios, tales como proveedores y contratistas.

Considerando su particular responsabilidad en cuanto a roles de administración, relacionamiento con grupos de interés y control interno, además de la elaboración y difusión de información relevante, las normas del presente Código se aplican especialmente al directorio y la alta gerencia de nuestra compañía, y a todos aquellos que cumplan funciones o responsabilidades similares, independiente de la denominación que se asigne a su cargo.

E ¿Quién es responsable de la ejecución del Código de conducta?

El cumplimiento de este código es un desafío colectivo. Es por esto que cada colaborador, ejecutivo o director de Quiñenco, tiene la responsabilidad de conocer y aplicar lo establecido en él.

La alta gerencia de Quiñenco y sus directores tienen el desafío de dar el ejemplo y motivar a los demás a que conozcan, entiendan y usen este código.

Adicionalmente, Quiñenco ha constituido una Comisión de Ética cuya función es elaborar y mantener actualizado este Código, velar por su cumplimiento y correcta aplicación, y canalizar las consultas y denuncias recibidas. Esta Comisión está integrada por los siguientes cargos: Gerente de Relaciones con Inversionistas, Gerente de Desarrollo Organizacional, Gerente de Asuntos Corporativos y Gestión Social, Auditor Interno, un Gerente del Área de Finanzas y un abogado de la Gerencia Legal de Quiñenco (quien a su vez preside la Comisión).

F ¿Dónde acceder a más información del Código? / ¿Qué hacer en caso de dudas frente a este Código?

En caso de incertidumbres ante lo establecido en este Código y su posible aplicación, o inquietudes frente a temas no abordados en este documento, se sugiere recurrir a:

- [Jefatura directa o gerente de área](#)
- [Comisión de Ética de Quiñenco](#)
- [Gerencia Legal de Quiñenco](#)

G ¿Cómo realizar una denuncia o consulta ética?

El directorio ha implementado un procedimiento formal para realizar las denuncias, el cual se encuentra disponible en www.quinenco.cl

Este procedimiento de denuncias está a disposición de todos los directores y trabajadores de la compañía, cualquiera sea su vínculo contractual, como también de las empresas que conforman Quiñenco, accionistas, clientes, proveedores o terceros.

El procedimiento garantiza el anonimato del denunciante, si éste así lo prefiere, con excepción de aquellas acusaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las que tienen un procedimiento formal diferente, también disponible en la página web de Quiñenco y detallado más adelante en este Código.

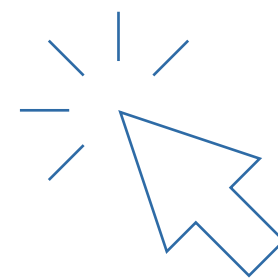
- No existe un contenido obligatorio para la denuncia; sin embargo, resulta útil describir brevemente los hechos denunciados, el día, hora y lugar de ocurrencia, nombrar a los eventuales involucrados y cualquier otra información que se tenga al respecto.
- Sean anónimas o no, se recomienda que las denuncias o consultas incluyan algún dato de contacto, para poder enviar la respuesta necesaria.
- En el caso que el denunciante se identifique, su identidad siempre se mantendrá en reserva, salvo que deba revelarse por obligación legal.
- Toda denuncia será recibida por la Comisión de Ética, la que determinará las acciones a seguir respecto al hecho denunciado.
- Si la denuncia no es anónima, la Comisión de Ética informará al denunciante las actividades realizadas y la evolución del caso.
- Quiñenco se compromete a dar una respuesta en un período máximo de 10 días hábiles a las denuncias recibidas.

H ¿Qué protección tiene el denunciante?

Quiñenco resguardará que el denunciante no sea objeto de medidas que pongan en riesgo o perjudiquen su situación laboral a causa de una denuncia. Asimismo, si es un tercero quien denuncia, la empresa garantiza que no se afectarán negativamente sus derechos y obligaciones derivados de su relación jurídica con la misma.

Esta protección no aplicará en casos de eventual denuncia falsa a sabiendas o con negligencia inexcusable, sobre supuestas conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Para dichos casos existe un procedimiento formal diferente, publicado en la página web institucional y detallado más adelante en este Código.

Las denuncias se pueden realizar a través de los siguientes canales:



Completando el formulario destacado en el sitio web.



Vía escrita, en un sobre a nombre de: Comisión de Ética. Dirección: Enrique Foster Sur 20, Piso 14, Las Condes, Región Metropolitana.

03

ACTUAR INTEGRAL

Respetando la letra y el espíritu de la Ley

A Cumplimiento de normas y reglamentos

Uno de nuestros valores corporativos es la excelencia. Nuestras prácticas de gobierno corporativo buscan hacer las cosas bien, siempre mejor, con integridad, resguardando los intereses de todos nuestros accionistas, en especial de los minoritarios.

Es por esto que todos los equipos humanos de Quiñenco están siempre llamados a cumplir cabalmente -y en todas sus acciones- las disposiciones legales y reglamentarias que se aplican a las funciones que cada uno desempeña en la compañía.

Directores y trabajadores están llamados a aplicar el máximo resguardo y precaución para velar por que cada información que preparen sea veraz, suficiente y oportuna. Este cuidado rige especialmente para aquellos contenidos a ser expuestos a los accionistas, divulgados en mercados o al público, o presentados a los entes reguladores o fiscalizadores de las actividades propias de Quiñenco.

Se prohíbe de manera especial a los trabajadores:

- i. Inducir a otros trabajadores, auditores o calificadores a rendir cuentas irregulares, presentar informaciones falsas u ocultar información.
- ii. Presentar al directorio o a los accionistas cuentas irregulares o informaciones falsas.
- iii. Ocultar a sus jefaturas, al directorio o a los accionistas información relevante.
- iv. Impedir u obstaculizar las investigaciones cuyo objetivo sea establecer su propia responsabilidad, la de otros trabajadores y, especialmente, la de los ejecutivos, respecto a la gestión de Quiñenco.

En caso de dudas o inquietudes respecto a una situación o conducta específica, se recomienda que cada persona pida orientación a su jefe directo o -si así lo prefiere- a la Comisión de Ética mencionada en este Código. Cualquier interrogante referida al cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias deberá ser consultada a la Gerencia Legal de la compañía.

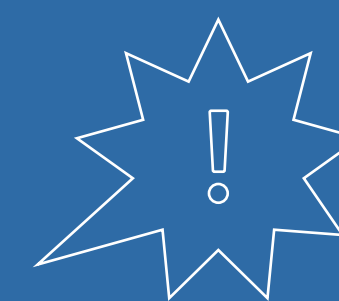
B Políticas para enfrentar:

Conflicto de interés

En Quiñenco trabajamos activamente para que las prácticas del sector privado y las políticas públicas aporten al progreso del país y al desarrollo de todos sus habitantes. Estamos conscientes que las empresas somos actores relevantes de la sociedad y por eso buscamos salvaguardar nuestras conductas y reducir nuestros riesgos, entre los cuales se encuentran los conflictos de interés.



¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONFLICTO DE INTERÉS?



Existe un conflicto de intereses cuando el interés particular de un director o trabajador interfiere, se contrapone o es incompatible de cualquier modo, con el interés social de Quiñenco. Este interés puede ser de tipo económico u otro.

Los directores y trabajadores tienen el desafío de:

- Estar siempre atentos a situaciones que eventualmente puedan comprometer la confianza que Quiñenco ha depositado en ellos.
- Evitar situaciones que conlleven un conflicto entre sus intereses particulares y los de la compañía.
- En caso de presentarse un conflicto de interés, deberá informar a su jefatura o al directorio de la existencia y naturaleza del conflicto, y abstenerse de participar de cualquier decisión por parte de Quiñenco que involucre dicho conflicto.
- Guiarse por las reglas y políticas generales establecidas en este Código.

A su vez, las contrapartes contractuales también deben asumir el constante desafío de resguardar la confianza que Quiñenco ha depositado en ellas y velar porque su actividad relacionada con la Compañía se ajuste a los principios establecidos en este Código de conducta.

Quiñenco espera que sus directores y trabajadores sean particularmente cuidadosos en sus relaciones comerciales de carácter particular con personas o entidades ajenas a la compañía (independiente de si éstos a su vez mantienen relaciones comerciales con Quiñenco o no).

Con este objetivo, todos los directores y trabajadores están llamados a cumplir con las siguientes exigencias:

- Evitar las transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales su interés particular entre en conflicto con los intereses de la compañía o los de sus contrapartes comerciales.
- Actuar siempre de acuerdo con las leyes, las normas reglamentarias aplicables, las políticas de Quiñenco, y este Código de conducta.

→ Proteger siempre las propiedades, derechos, intereses, crédito, reputación, responsabilidades e información confidencial o reservada de Quiñenco.

Los directores y trabajadores deberán también evitar conflictos de interés (ya sea efectivos o potenciales) en sus relaciones o transacciones con las sociedades filiales y coligadas de Quiñenco, así como con otros trabajadores o directores de la compañía.

Se prohíbe a todos los directores y trabajadores:

i. Proponer -o intentar- la aprobación de modificaciones de estatutos o de emisiones de valores mobiliarios, o adoptar políticas o decisiones, que no tengan por fin el interés social, sino:

- Sus propios intereses.
- Los intereses de sus familiares -entendiendo por tales a su cónyuge, conviviente, hijos, hermanos, padre, madre, abuelos, nietos, cuñados, suegros, nueras y yernos, como también al padre y madre, hijos, abuelos, hermanos, nietos, cuñados, yernos y nueras del o la conviviente.
- Los intereses de las sociedades o empresas en que el director trabajador o alguno de sus familiares, antes mencionados, tengan participación, ya sea como socio o de otro modo, directa o indirectamente, en un 10% o más de su capital o en que alguno de ellos tenga la calidad de administrador o director.
- Los intereses de las personas por quien el director o trabajador actúe como representante.

ii. Tomar en préstamo dinero o bienes de Quiñenco, o usar en provecho propio o de sus personas relacionadas, según éstas se definen más adelante, los bienes, servicios o créditos de Quiñenco, sin las autorizaciones requeridas.

iii. Usar en beneficio propio o de sus personas relacionadas las oportunidades comerciales de las que tengan conocimiento por el cargo que desempeñan en Quiñenco.

iv. Practicar actos contrarios al interés social o usar su cargo para obtener ventajas indebidas para sí, para sus personas relacionadas o para terceros.

¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS RELACIONADAS DE UN DIRECTOR O TRABAJADOR?



Se entiende por personas relacionadas de un director o trabajador a: su cónyuge, conviviente, hijos, hermanos, padre, madre, abuelos, nietos, cuñados, suegros, nueras y yernos, como también al padre y madre, hijos, abuelos, hermanos, nietos, cuñados, yernos y nueras del o la cónyuge o conviviente, además de las sociedades o empresas en que el director o trabajador o bien, alguno de sus familiares antes mencionados, tengan participación, ya sea como socio o de otro modo, directa o indirectamente, en un 10% o más de su capital o en que alguno de ellos tenga la calidad de administrador o director. Lo anterior, de acuerdo con el mejor conocimiento que el director o trabajador tenga; es decir, sólo hasta donde conozca, sin necesariamente tener que levantar más información o realizar averiguaciones adicionales.

• **Delitos económicos y responsabilidad penal de las personas jurídicas (Modelo de Prevención de Delitos).**

En función de los valores de integridad, excelencia y respeto que guían nuestro actuar, y de conformidad con lo establecido por la Ley 21.595 de delitos económicos y la Ley 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, Quiñenco cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos que consiste en un sistema de detección, respuesta, supervisión y monitoreo para prevenir la comisión de los delitos allí señalados.

Para realizar una denuncia relativa a alguno de los delitos detallados en el Modelo, existen los siguientes canales:



Por correo electrónico a:
encargadodeprevencion@lq.cl



Vía web, completando
el formulario
disponible en el sitio
de la compañía.



Vía escrita, en un sobre a nombre de:
Equipo de Cumplimiento. Dirección:
Enrique Foster Sur 20, Piso 14, Las
Condes, Región Metropolitana



¿QUÉ OBLIGACIONES ESTABLECE EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS?

Es obligación de los directores y trabajadores conocer cabalmente el Modelo de Prevención de Delitos implementado en Quiñenco y cumplirlo fielmente en todas sus partes, evitando incurrir en cualquier acción u omisión constitutiva de un delito.

• **Delitos con mayor exposición y sus formas habituales**

i. Uso de información privilegiada (Artículo 60, Ley 18.045)

- **Realizar una operación usando** información privilegiada, ya sea adquiriendo o cediendo, por cuenta propia o de otro, directa o indirectamente, los valores a que se refiera la información.
- **Revelar indebidamente** información privilegiada.
- Poseyendo información privilegiada **recomendar a otro la realización** de alguna transacción.

Con el compromiso de evitar estas prácticas, es importante tener en cuenta **siempre y consultar el Manual de Manejo de Información de Interés al Mercado** respecto de las obligaciones y prohibiciones a las que está sujeta la transacción de los valores de oferta pública de Quiñenco y de las sociedades de su grupo empresarial.

ii. Entrega de Información falsa al mercado (Artículo 59, letra f, Ley 18.045).

Relativa a la situación financiera, jurídica, patrimonial o de negocios del respectivo emisor.

iii. Obstrucción a la Comisión para el Mercado Financiero (Artículo 62, letra c, Ley 18.045).

Alterar, modificar, ocultar o destruir registros, documentos, soportes tecnológicos o antecedentes de cualquier naturaleza, impidiendo o dificultando con ello las posibilidades de fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero.

iv. Receptación de datos informáticos (Artículo 6, Ley 21.459).

Almacenar, comercializar o transferir datos informáticos con un fin ilícito, provenientes de un acceso indebido a un sistema informático, de una interceptación indebida de una transmisión de datos informáticos que no es pública o de la introducción, alteración, daño o supresión

de datos informáticos, en todos los casos conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, también con una finalidad ilícita.

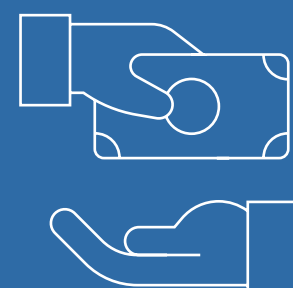
v. Falsificación documental en actuaciones bancarias u operaciones de cambio (Artículo 59 Ley 18.840).

Acompañar deliberadamente documentos falsos en las actuaciones con el Banco Central o en las operaciones de cambios internacionales.

• **Otros delitos relevantes de tener en cuenta:**

i. Soborno o corrupción entre particulares

¿QUÉ ENTENDEMOS POR SOBORNO O CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES?



En síntesis, es ofrecer o entregar un beneficio a alguien por haber favorecido a un oferente sobre otro, o buscando que lo favorezca.

Desde el punto de vista de la empresa, consiste en

- ofrecer
- otorgar
- aceptar otorgar

a un empleado o mandatario de otra entidad o persona, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que dicho empleado o mandatario favorezca, o por haber favorecido, la contratación de un oferente sobre otro.

A diferencia del cohecho a un funcionario público, para el soborno entre particulares no existe una norma legal que establezca una excepción de adecuación social, como, por ejemplo, donativos protocolares o de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestación de cortesía. Por ende, Quiñenco ha fijado políticas claras y que son comunicadas públicamente, abordando temáticas tales como regalos, invitaciones y donaciones.

En Quiñenco buscamos que nuestro diario quehacer sea guiado por nuestros valores corporativos de integridad, excelencia y respeto. Por ende, los trabajadores, ejecutivos y directores no pueden adulterar procesos regulares ni realizar -directa o indirectamente- conductas que beneficien a terceros, buscando a su vez obtener de ellos un beneficio.

En el soborno entre particulares el bien protegido es resguardar una competencia leal.

ii. Blanqueo de capitales / lavado de dinero / lavado de activos

¿QUÉ ENTENDEMOS POR LAVADO DE DINERO / LAVADO DE ACTIVOS?



En síntesis, es ocultar el origen de bienes o dinero recibido -sabiendo que provienen de actividades criminales- con el fin de que éstos parezcan consecuencia de actividades lícitas.

Lavado de activos: consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen de la comisión de ciertos delitos, entre los cuales se cuentan:

- Tráfico de estupefacientes
- Conductas terroristas
- Control de armas
- Delitos económicos y funcionarios
- Asociaciones ilícitas
- Secuestro y sustracción de menores
- Producción o distribución de material pornográfico infantil

También se comete lavado de activos cuando se ocultan o disimulan los bienes mismos, a sabiendas de su origen ilícito. Aquí lo esencial es el elemento “a sabiendas”, que alude al conocimiento cierto y preciso del origen ilícito. Tener una sospecha, pero sin certeza al respecto, excluye la responsabilidad penal en este delito.

Lavado de dinero: proceso similar al de lavado de activos, con la diferencia que, en vez de aplicar a bienes, se refiere directamente a dinero.

El fin de estas operaciones es lograr que los bienes o fondos obtenidos a partir de un ilícito aparezcan como consecuencia de actividades legítimas y puedan ingresar sin inconveniente en el sistema financiero.

En Quiñenco buscamos que nuestras relaciones comerciales se sustenten en principios tales como la transparencia, la confianza y la responsabilidad.

Gestionamos activos en distintas partes del mundo, en compañías líderes en diferentes sectores de la economía. Esta gestión jamás debe ser a costa de transar nuestros principios. En este punto adquiere particular importancia el proceso que realicemos tanto en la selección y evaluación de nuestros proveedores y contrapartes, como en la sensibilidad ante conductas sospechosas, tales como condiciones comerciales irregulares ofrecidas por terceros.

• Relación con instituciones públicas, autoridades y funcionarios

Nuestras operaciones desempeñan funciones estratégicas en distintas industrias y mercados, lo que implica una interacción constante con instituciones públicas, autoridades y funcionarios.

Tenemos que resguardar esta interacción, ciñéndonos a nuestros lineamientos corporativos y velando por que los objetivos comerciales jamás sean situados por sobre los estándares éticos.

Una de las maneras de resguardar esta interacción es informando de la eventual relación o contacto con funcionarios públicos, autoridades e instituciones públicas.

Existe una obligación de informar:

En caso de que haya familiares* que tengan la calidad de funcionario público, nacional o extranjero.

→ Esta situación debe ser informada (y actualizada en caso de ser necesario) al Equipo de Cumplimiento.

Toda reunión o contacto que se tenga con un funcionario público, ya sea nacional o extranjero.

→ Esta situación también debe ser informada al Equipo de Cumplimiento, especificando el nombre, día, hora, lugar y materia tratada, junto con cumplir con las normas señaladas en el Reglamento de Prevención de Delitos de Quiñenco.

() Familiares a informar: cónyuge o conviviente, padre y madre, hijos, suegros, nueras, yernos, abuelos, hermanos, cuñados y nietos, como también los mismos familiares del o la cónyuge o conviviente.*

• Regalos e invitaciones

En el contexto de las industrias y mercados donde Quiñenco opera, existe la probabilidad de que sus directores o trabajadores intercambien regalos o invitaciones con terceros ajenos a la compañía. **Buscando siempre mantener una sana convivencia entre empresa y sociedad**, es un deber que los directores y trabajadores desarrollen relaciones con terceros que sean acordes a los principios establecidos por Quiñenco.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR REGALOS E INVITACIONES?



→ **Regalo:** cualquier forma de obsequio, dádiva, cortesía o cualquier cosa de valor económico, entregada por un director o trabajador de Quiñenco o bien, recibida por uno de éstos.

→ **Invitación:** el ofrecimiento a participar en un evento de marcado carácter social, que es efectuado por un director o trabajador de Quiñenco o bien, es efectuado a alguno de éstos. Se incluyen, entre otros, eventos deportivos o de entretenición, viajes, alojamiento en hoteles o pasajes aéreos.

Se excluyen de la definición de regalo o invitación, situaciones tales como almuerzos y comidas, visitas a plantas, entregas de objetos con logo corporativo y similares, que obedezcan a prácticas habituales de negocios o de cortesía comúnmente aceptadas y que no comprometan en ningún caso la toma de decisiones. También se excluyen de la definición de invitación, ofrecimientos amplios a participar en un evento deportivo o de entretenimiento, o en seminarios, que incluyan a un director o trabajador de la sociedad con motivo de su cargo, efectuados por terceros con los cuales Quiñenco mantiene un vínculo societario o comercial relevante ya establecido al tiempo de cursarse el ofrecimiento, con miras a promover buenas relaciones de negocios en beneficio de la empresa; y los que Quiñenco haga a tales terceros con igual objeto. Esta excepción incluye, en su caso, pagos de gastos de viajes y alojamiento.

El intercambio de regalos e invitaciones por parte de los directores y trabajadores de Quiñenco con terceros se puede prestar para malas interpretaciones, tanto por parte de quien los entrega como de quien los recibe, o de terceros. Para prevenir prácticas antiéticas (y eventualmente constitutivas de delito, tales como cohecho o soborno entre particulares), Quiñenco ha establecido ciertos protocolos que abarcan la entrega o recepción de regalos e invitaciones.

La entrega o recepción de regalos e invitaciones en ningún caso debe comprometer la toma de decisiones ni modificar conductas o tener por fin obtener o mantener algún negocio o ventaja ilícitos.

Los trabajadores y directores que con motivo de su cargo hagan entrega de regalos o invitaciones podrán hacerlo sólo si se cumple con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Que el valor del regalo o invitación no supere las 5 Unidades de Fomento.
- Que los destinatarios no representen o trabajen en un ente público a la fecha de envío del regalo u ofrecimiento de la invitación.
- Que el destinatario no esté participando, a la fecha de envío del regalo u ofrecimiento de la invitación, en un proceso de licitación o en cualquier negociación destinada a suscribir un contrato con Quiñenco.

En lo posible se debe privilegiar que los regalos o invitaciones se envíen al lugar de trabajo del destinatario y no a su domicilio particular.

¿CÓMO PROCEDER ANTE LA RECEPCIÓN DE UN REGALO O INVITACIÓN?



Los directores, trabajadores y sus respectivos familiares cercanos, deben evitar ofrecer o aceptar regalos o invitaciones bajo circunstancias que comprometen o podrían comprometer las operaciones comerciales de Quiñenco o la conducta de las personas que ahí trabajan.

Conforme a lo anterior, los directores y trabajadores no podrán, con motivo de su cargo, aceptar regalos o invitaciones cuyo monto sea estimativamente superior a 5 Unidades de Fomento. En el caso de recibir regalos cuyo monto sea estimativamente superior, deberán devolverlos al remitente, acompañado de una nota en que se explique que tal devolución obedece al cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. En caso de recibir una invitación sobre el referido umbral, se la deberá rechazar mediante una nota explicativa en el mismo sentido. En ambos casos, se deberá informar de dicha situación al Equipo de Cumplimiento, el que llevará un registro para estos efectos.

Para mayores detalles se sugiere revisar el documento “Política de regalos e invitaciones”, cuyo objetivo es precaver la ocurrencia de conflictos de interés, reales o aparentes, en las relaciones con autoridades y en el trato comercial con terceros interesados, en especial con referencia a los delitos de cohecho y de corrupción entre particulares, a fin de proteger la integridad de tales relaciones y tratos, como asimismo nuestra reputación corporativa.

C Libre competencia y competencia leal

¿QUÉ ES LA LIBRE COMPETENCIA?



Sistema donde cualquier individuo o compañía es libre de participar en cierta actividad económica, ya sea como vendedor o como comprador. El precio de los bienes y servicios es acordado mediante el libre consentimiento de quienes participan en el sistema, condicionado a las leyes de oferta y demanda. Las leyes antimonopolio protegen la libre competencia y combaten prácticas ilícitas, tales como arreglar las licitaciones, coludirse en la fijación de precios o repartirse el mercado.

¿QUÉ ES LA COMPETENCIA LEAL?



La competencia es el proceso económico que se da al interior de los mercados libres, promueve la asignación eficiente de recursos y estimula la innovación.

Las normas sobre competencia desleal buscan, en general, sancionar toda conducta contraria a la buena fe o a las buenas costumbres que, por medios ilegítimos, persiga desviar clientela de un agente del mercado.

¿CÓMO RESGUARDAR LA LIBRE COMPETENCIA Y LA COMPETENCIA LEAL EN EL DIARIO QUEHACER?



- Evitar instancias que puedan favorecer conductas colusivas o monopólicas, tales como reuniones, conversaciones, acuerdos o prácticas entre competidores o potenciales competidores en un determinado mercado.
- Suspende de manera inmediata toda conversación donde la contraparte insinúe o comente involucrarse en prácticas que atenten contra la libre competencia.
- Reportar internamente a su jefe directo, al Equipo de Cumplimiento y a la Comisión de Ética cualquier situación de potencial riesgo.

En Quiñenco valoramos la libre competencia y la competencia leal, ya que favorece el desarrollo de mejores prácticas comerciales y brinda mejores oportunidades a los partícipes de los mercados. Protegemos los intereses de nuestras contrapartes cumpliendo con todas las leyes de libre competencia. Buscamos competir justa y éticamente, y no impedimos a otros competir libremente con nosotros. Las prácticas anticompetitivas y desleales son inaceptables y pueden acarrear sanciones penales y administrativas relevantes.

Todos los trabajadores y directores de Quiñenco están llamados a cumplir las normas vigentes sobre libre competencia y competencia leal, en sus relaciones con nuestras contrapartes.

D Socios comerciales

Dentro de la vocación de Quiñenco, reflejada en su historia de progreso, está la diversificación, la que hemos emprendido de la mano de los mejores equipos, a través de alianzas estratégicas con socios de clase mundial, siempre buscando hacer las cosas bien e ir mejorando constantemente.

Esta vocación se refuerza, por un lado, en nuestra Política de Sostenibilidad, conforme a la cual desarrollamos alianzas estratégicas con socios referentes en sus mercados, para generar valor a través de la cooperación y la transferencia de conocimiento. Por otro lado, dentro de los ejes de nuestra estrategia corporativa figura la formación de alianzas estratégicas y la adquisición de negocios para crear valor en el largo plazo.

Esto nos plantea el desafío de relacionarnos con compañías que tengan estándares éticos similares a los nuestros, que compartan nuestros valores y nuestro compromiso con una conducta empresarial responsable.

Nuestra excelencia continua depende de este compromiso, pues sabemos que cada acción puede tener un impacto directo en nuestra reputación e imagen como empresa. Esperamos que nuestros socios comerciales actúen con integridad y coherencia, cumpliendo las leyes y se comporten de forma consistente con este Código.

E Independencia de auditores externos

En Quiñenco queremos contribuir a generar un clima de confianza, asumiendo nuestros desafíos y trabajando por cumplir los objetivos que nos hemos propuesto. **Nuestra meta es ser un referente de buenas prácticas para Chile.**

Es obligación especial de los directores y trabajadores preservar en todo momento y circunstancia la independencia de los auditores externos de Quiñenco y sus filiales, evitando ejercer cualquier influencia impropia en las auditorías externas.

Adicionalmente -y buscando fortalecer la transparencia- los trabajadores deben facilitar a los auditores externos la entrega de la información requerida para su cometido, velar por que ellos puedan examinar todos los libros, registros, documentos, sistemas de información y antecedentes de Quiñenco y sus filiales, y **otorgar a los auditores externos todas las facilidades necesarias para el desempeño de su labor.**

F Controles internos

En Quiñenco buscamos hacer lo correcto siempre. Dentro de nuestro valor de la integridad, hemos definido respetar la letra y el espíritu de la ley. En este contexto consideramos de vital importancia respetar tanto las leyes establecidas por los países donde operamos, así como también los controles que nos hemos fijado internamente.

En caso de tener conocimiento respecto a alguna deficiencia o debilidad respecto al diseño o funcionamiento de los controles internos, los directores y trabajadores tienen la obligación de informar a su gerencia respectiva, o directamente al Gerente de Administración y Finanzas. Esto aplica de manera especial para los casos que puedan perjudicar la capacidad de Quiñenco para registrar, procesar, resumir y divulgar su información financiera.

Los directores y trabajadores tienen además la obligación de informar al Equipo de Cumplimiento cualquier situación de fraude que involucre a ejecutivos u otros trabajadores cuya función sea relevante para los controles internos de Quiñenco.

De acuerdo con el procedimiento establecido, las denuncias -tanto anónimas como identificadas- pueden ser hechas por escrito a las oficinas de Quiñenco, o canalizadas a través de los formularios disponibles en el sitio web de la compañía.

04

RESGUARDO DE BIENES CORPORATIVOS

Siendo responsables de nuestros actos y decisiones

A Confidencialidad / información confidencial

¿QUÉ ENTENDEMOS POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL?



Es información confidencial toda aquella relativa a Quiñenco, sus clientes, proveedores, socios comerciales o terceros, a la que los directores y trabajadores hemos tenido acceso dadas nuestras funciones, y que no ha sido puesta a disposición del público en general. Debemos tomar los resguardos necesarios para no usar o divulgar esta información para obtener beneficios personales o ajenos al interés social de Quiñenco.

Los directores y trabajadores de Quiñenco tenemos el deber de **resguardar su información confidencial**, incluso una vez finalizado nuestro contrato o función. Toda información estratégica de Quiñenco a la cual accedemos, es confidencial y tenemos la prohibición de divulgarla a personas ajenas a la compañía, salvo cuando su revelación sea necesaria por razones de negocios (y se hayan tomado los debidos resguardos para prevenir su mal uso) o cuando deba ser informada a una autoridad en conformidad a normas legales o reglamentarias aplicables. La información confidencial sólo se podrá divulgar al mercado y público en general en conformidad a las normas legales y reglamentarias aplicables, y a través de los medios formalmente establecidos para tal efecto.

Información confidencial es toda **información reservada y además toda aquella que pertenece a Quiñenco, que no es pública y que ha sido confiada por la compañía a personas vinculadas a Quiñenco o sus filiales** -por relaciones contractuales, de trabajo o de asesoría o bien en su carácter de director o trabajador- cuya divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses de la compañía o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones pendientes con ésta.

A modo de ejemplo, la información confidencial incluye:

- Datos o proyecciones financieras.
- Información técnica.
- Planes de adquisición, enajenación o fusión.
- Planes de expansión.
- Estrategias.
- Contratos importantes.
- Cambios relevantes en la administración.
- Otros desarrollos corporativos.
- Información personal y laboral de trabajadores de Quiñenco.
- Protocolos de seguridad, tanto física como digital.
- Información que el directorio haya calificado e informado como reservada.

Es también información confidencial **aquella que el directorio debe proporcionar a los accionistas y al público** respecto de la situación legal, económica y financiera de la sociedad conforme al artículo 46 de la Ley N° 18.046, en tanto no sea puesta a disposición de los accionistas y del público.

B Información privilegiada y parentesco

Como compañía nos hemos propuesto **construir relaciones de confianza con los diferentes actores de la comunidad**. El uso indebido de información no pública -tal como la información privilegiada- atenta contra este propósito ya que merma la confianza de nuestros grupos de interés y debilita nuestra licencia social para operar.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR INFORMACIÓN PRIVILEGIADA?



Cualquier información referida a Quiñenco o a sus filiales o coligadas, y a los negocios o a los valores emitidos por dichas compañías, **que no haya sido divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización** de los valores emitidos, como asimismo toda información a la que el directorio de la compañía haya conferido el carácter de reservada.

En otras palabras, información privilegiada es cualquier información referida a uno o varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores por ellos emitidos, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos, como, asimismo, la información reservada a que se refiere el artículo 10 de la Ley N° 18.045. También se entenderá por información privilegiada la que se posee sobre decisiones de adquisición, enajenación y aceptación o rechazo de ofertas específicas de un inversionista institucional en el mercado de valores (artículo 164 Ley N° 18.045).

En contraste, existe la **información de interés para el mercado**: que es toda aquella que sin revestir el carácter de hecho o información esencial sea útil para un adecuado análisis financiero de las entidades, de sus valores o de la oferta de éstos. Este concepto alberga toda la información de carácter legal, económico y financiero que se refiera a aspectos relevantes de la marcha de los negocios sociales, o que pueda tener un impacto significativo sobre los mismos.

Si bien la información privilegiada puede calificar como información de interés para el mercado, será tratada en los términos y con la reserva a que la ley obliga a quienes están en posesión de ésta, lo que es aplicable a todos los directores y trabajadores de Quiñenco y sus filiales.

¿CÓMO DEBEN LOS TRABAJADORES ADMINISTRAR LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA?



Quienes tengan acceso a información confidencial o privilegiada de Quiñenco o sus valores específicos, deberán abstenerse de efectuar transacciones con esos instrumentos en pos de su beneficio propio o de otra persona.

→ Los directores y trabajadores deben guardar total reserva de toda información privilegiada a la que tengan acceso y no podrán utilizarla en beneficio propio o ajeno, ni adquirir o vender, para sí mismos o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los que posean información privilegiada.

→ Los directores y trabajadores no pueden utilizar la información privilegiada para: obtener beneficios o evitar pérdidas, mediante cualquier tipo de operación con los valores a que esa información se refiera, o con instrumentos cuya rentabilidad esté determinada por esos valores.

→ Los directores y trabajadores deberán abstenerse de:

- Comunicar la información privilegiada a terceros.
- Recomendar la adquisición o enajenación de los valores citados (velando además para que sus subordinados o terceros de su confianza tampoco lo hagan).

La infracción a las disposiciones anteriores **es ilegal y puede derivar en procesos judiciales y administrativos** (incluso si el trabajador no recibe un beneficio monetario directo).

Adicionalmente, el uso o transmisión de información privilegiada puede implicar **un incumplimiento contractual por parte de Quiñenco** o un perjuicio para sus grupos de interés.

En síntesis, una obligación de los directores y trabajadores es guardar absoluta reserva de toda información privilegiada o confidencial y de todas las materias internas de la empresa, modos de trabajo, instrucciones y cualquier asunto que llegue a su conocimiento por las funciones que desempeñan, bajo pena de incurrir en las sanciones civiles, penales o administrativas que las leyes establecen.

Personas relacionadas

Una cultura corporativa austera, rigurosa y tenaz, que se caracterice por altos estándares, comienza por resguardar nuestra información estratégica y evitar todo tipo de filtración a personas relacionadas. Es por esto que se prohíbe a los directores y trabajadores de Quiñenco:

- Proponer o intentar la aprobación de modificaciones de estatutos o de emisiones de valores mobiliarios, o adoptar políticas o decisiones que no tengan por fin el interés social, sino sus propios intereses o los de sus personas relacionadas.
- Tomar en préstamo dinero o bienes de la compañía o usar en provecho propio o de sus personas relacionadas los bienes, servicios o créditos de Quiñenco, sin la respectiva autorización.
- Usar para su propio beneficio o de sus personas relacionadas las oportunidades comerciales de las cuales el trabajador tiene conocimiento por su cargo o función.
- En términos generales, realizar acciones que atenten contra el interés social o usar su cargo para lograr ventajas indebidas para sí mismo, para sus personas relacionadas o para terceros.

C Prevención de Fraude



¿QUÉ ENTENDEMOS POR FRAUDE?

Para efectos de este Código de conducta, fraude es el engaño o el abuso de confianza que se emplea en la producción de un daño patrimonial. En consecuencia, el fraude es el medio que se usa para defraudar.

→ **Defraudación** es toda actuación u omisión intencional que causa un perjuicio patrimonial y que se ejecuta mediante engaño o abuso de confianza.

→ **Engaño** es el empleo de cualquier astucia, falacia o maniobra que persiga inducir a error a una persona determinada, para causar un daño patrimonial.

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



¿QUÉ DEBEN HACER LOS DIRECTORES Y TRABAJADORES ANTE UN FRAUDE?

Deben tener presente que **la defraudación es una conducta gravemente penalizada por Quiñenco, independiente de lo que la justicia pueda determinar al respecto**. En Quiñenco buscamos impulsar **una cultura de la transparencia, donde se comunique en forma oportuna y honesta**.

Como parte de este desafío, directores y trabajadores oportunamente pueden realizar sus denuncias, **a través de los canales regulares**, de las conductas fraudulentas de que se tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones. **Las denuncias serán derivadas a las personas designadas** que Quiñenco ha definido para este efecto al Equipo de Cumplimiento. Este a su vez derivará la investigación a las instancias que estime pertinente.

Quiñenco tiene una postura corporativa categórica y uniforme en cuanto al tratamiento, identificación, evaluación y denuncia de las defraudaciones que eventualmente puedan cometerse al interior de la compañía o de sus filiales.

Son particularmente sancionados:

- Los actos intencionales que buscan alterar los estados financieros que son comunicados públicamente.
- Las distorsiones producto de la apropiación indebida de activos de la compañía.

Los directores y trabajadores deben tener presente que la defraudación es una conducta gravemente penalizada por Quiñenco, independiente de lo que la justicia pueda determinar al respecto. Es obligación de todos denunciar oportunamente, y por los canales regulares, las conductas fraudulentas de que se tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones.

D Uso de recursos de la empresa / protección de los activos / administración leal

En el caso de denuncias que afecten **el valor de los activos o pasivos de Quiñenco en más de diez mil unidades de fomento**, éstas deberán ser necesariamente dirigidas al Equipo de Cumplimiento, quien inmediatamente informará a la Gerencia General para su conocimiento y análisis, y para que informe al directorio, quien evaluará las medidas a ser adoptadas.

Quiñenco reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a realizar actividades ajenas a la compañía. Éstas pueden ser de tipo financiero, comercial u otro, siempre y cuando:

- Sean legales.
- No perjudiquen, interfieran o estén en conflicto con el desempeño de sus funciones y deberes laborales en Quiñenco. En particular, el cabal cumplimiento de su respectiva jornada de trabajo y la dedicación necesaria para el adecuado desempeño de sus correspondientes obligaciones laborales.
- No impliquen un daño o uso indebido del nombre, crédito, reputación, bienes, marcas, licencias, relaciones, influencia, información confidencial o reservada u otros activos o recursos de la compañía.

Entre todos debemos propiciar un espíritu corporativo donde seamos conscientes de nuestros actos y decisiones.

En esta línea, los directores y trabajadores deben también tomar los resguardos necesarios para evitar la administración desleal.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ADMINISTRACIÓN DESLEAL?



Se comete cuando la persona o empresa que tiene a su cargo la salvaguardia o gestión de un patrimonio ajeno (o de una parte de tal patrimonio), en virtud de la ley, de un acto o contrato o por una resolución judicial, le causa perjuicio en su gestión.

Este perjuicio se causa:

- Ejerciendo abusivamente las facultades para disponer de bienes del patrimonio gestionado o para obligarlo.
- Ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

Se agrava la pena si el patrimonio afectado es de una S.A abierta o especial.

E Tecnología, Comunicaciones y Redes Sociales

Los directores y trabajadores somos la cara de Quiñenco frente a nuestros grupos de interés y terceros, lo que se debe reflejar en todo nuestro actuar. **Para proteger la reputación de nuestra compañía, necesitamos desarrollar una comunicación responsable** y usar la marca “Quiñenco” siempre de manera adecuada y con buen juicio. Cualquier comunicación personal, sea ésta escrita o verbal, deberá hacerse priorizando el nombre propio por sobre el de la compañía y el del cargo de la persona.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMUNICACIÓN RESPONSABLE?



Resguardar siempre la reputación de Quiñenco, especialmente cuando se trate de un asunto relacionado con la compañía, sus filiales o marcas asociadas.



Cuando un director o trabajador se comunica con alguien perteneciente a un grupo de interés o habla en representación de Quiñenco, se espera que cumpla con los procedimientos internos correspondientes y **que actúe como un representante de la compañía**. Como directores y trabajadores estamos llamados a asegurarnos que siempre nos comuniquemos de una **manera adecuada, en el lugar correspondiente, en el tiempo correcto y a la audiencia pertinente**.

Cualquier comunicación digital, incluyendo redes sociales, referida a la gestión de Quiñenco, sus filiales o marcas, podría afectar la reputación corporativa. Los directores y trabajadores deben usar sus redes sociales siempre de manera responsable, recurriendo al sentido común y al juicio profesional.

USO RESPONSABLE DE REDES SOCIALES



Un uso responsable de las redes sociales implica que el director o trabajador tenga siempre presente:

- Independiente de cómo configure su cuenta respecto de la privacidad y quién tenga acceso a su contenido, la información expuesta en redes sociales siempre reviste un carácter público.
- Tener presente las normas y leyes asociadas.
- Publicar en redes sociales contenido de Quiñenco sólo si está debidamente autorizado y acorde a las condiciones corporativas. Esto incluye cualquier material multimedia registrado en las dependencias de Quiñenco.
- Evitar que el uso personal de redes sociales interfiera con su desempeño laboral. Jamás difundir información que no es pública, en especial la confidencial o reservada.
- En caso de dudas o inquietudes respecto a una situación relacionada al uso de redes sociales, se recomienda que cada persona pida orientación a su jefe directo o al área de Asuntos Corporativos y Gestión Social de la Compañía.

¿QUÉ HACER SI UN PERIODISTA O UN EXTERNO ME CONTACTA PARA SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE QUIÑENCO?



Los directores y trabajadores no deben contestar directamente estas interrogantes. Todos los requerimientos provenientes de:

- Medios de comunicación, periodistas o representantes de otras instituciones externas que requieran información de la empresa con la finalidad eventual de hacerla pública, tales como universidades, fundaciones, gremios y organizaciones estatales o no gubernamentales, deben ser redirigidas a la Gerencia de Asuntos Corporativos y Gestión Social de la empresa.
- Accionistas o inversionistas, deben ser enviadas a la Gerencia de Relaciones con Inversionistas.

F Políticas contables

La Contabilidad es fundamental para la administración y control de gestión de los negocios de Quiñenco, ya que es la fuente de toda la información financiera que la compañía entrega a sus distintos grupos de interés, tales como sus accionistas, autoridades reguladoras, inversionistas, contrapartes comerciales, trabajadores y al público en general.

Nuestras políticas y prácticas contables como Compañía, están basadas en:

- Las normas legales y reglamentarias vigentes.
- Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS en inglés).
- Las normas vigentes en los países en que la compañía desarrolle operaciones (cuando procede).

Los estados financieros deben siempre presentar en forma veraz y de un modo razonable la posición financiera, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo de la compañía.

Dentro de las funciones del cargo que desempeñe, es obligación de cada director y trabajador velar por el íntegro cumplimiento de las políticas y prácticas contables de la compañía y de las instrucciones que dicte la autoridad competente.

También es responsabilidad de cada uno de los directores y trabajadores velar por que todas las sociedades filiales utilicen sistemas de contabilidad y criterios contables iguales o compatibles con los utilizados por Quiñenco, con el objetivo de dar cumplimiento a la obligación de confeccionar sus balances y estados financieros consolidados.

05

RESPETO A LAS PERSONAS Y GRUPOS DE INTERÉS

Queremos hacer las cosas bien, siempre mejor, con una mirada de largo plazo.

A Política de sostenibilidad

En nuestra política de sostenibilidad declaramos que aportamos al progreso de Chile y el mundo. ¿De qué manera?

Trabajamos por el progreso, abiertos al mundo para seguir emprendiendo, descubrir nuevos horizontes y crear valor para las compañías, sus accionistas y sus trabajadores. **Queremos hacer las cosas bien, siempre mejor, con una mirada de largo plazo.**

Entendemos la sostenibilidad en sus tres dimensiones: económica, social y ambiental. Buscamos resultados, contribuyendo al crecimiento económico y al desarrollo de las personas, comunidades y territorios donde estamos presentes. Una de las prioridades de nuestra empresa es el interés de los accionistas, por lo que es un foco de gestión que resguardamos de especial manera, sin perjuicio de considerar también los legítimos intereses de los otros stakeholders.

Esta política establece la visión de sostenibilidad de Quiñenco como eje central de su modelo de negocio. Determina las decisiones de los directores, gerentes, ejecutivos y trabajadores de Quiñenco, junto con inspirar la relación con sus empresas operativas. Pretende orientar a la compañía en la construcción de una sana convivencia entre empresa y sociedad.

Aportamos al progreso a través de nuestros cuatro pilares de sostenibilidad:



B Mérito y no discriminación arbitraria

En Quiñenco promovemos el reconocimiento al mérito dentro de nuestra compañía y velamos por que en ella no exista discriminación arbitraria. Propiciamos un ambiente que ayude a que cada uno de nosotros participe y contribuya al crecimiento de ésta.

Velamos por que el talento y el esfuerzo profesional sean reconocidos y generen oportunidades de desarrollo. Nuestros procesos laborales (tales como contratación, evaluación, retribución, promoción, formación, desarrollo, reconocimiento, disciplina y despido) deben basarse sólo en consideraciones objetivas relativas al mérito, al desempeño y al cumplimiento de nuestros principios, valores y Código de conducta.

Buscamos que exista un ambiente de trabajo en el que los trabajadores y socios comerciales se sientan valorados y respetados por su trabajo, más allá de su origen, situación o condición.

Estamos comprometidos con la no discriminación arbitraria, entendida como aquella distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. No se considerarán como discriminación arbitraria las diferencias basadas en la calificación exigida para un empleo.

Ponemos especial énfasis en la no discriminación arbitraria en procesos relacionados con el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación o cualquier otro término o condición del empleo.

Equidad de remuneraciones

La compañía promueve la equidad y la no discriminación arbitraria. Las remuneraciones en Quiñenco se basan, entre otros, en factores tales como capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad y productividad. No se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones fundadas en los factores anteriormente mencionados.

Todo trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la equidad de remuneraciones, tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Gerencia a cargo de Recursos Humanos.

Para mayores detalles se sugiere revisar el Reglamento de Orden Interno de la compañía.

Igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad

Quiñenco asegura a todos sus trabajadores igualdad de oportunidades de ascenso al interior de la empresa, como asimismo igualdad de trato en el empleo, basado únicamente en las capacidades y evaluaciones de desempeño del trabajador.

Tratándose de trabajadores con discapacidad, Quiñenco realizará los ajustes necesarios e implementará los servicios de apoyo que les permitan un desempeño laboral adecuado, previa asesoría técnica del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 a que esté afiliada la empresa.

Para mayores detalles se sugiere revisar el Reglamento de Orden Interno de la compañía.

C Derechos Humanos (DDHH)

Nuestro entorno espera que las compañías contribuyamos al desarrollo sostenible de Chile y el mundo. Este desafío implica poner a las personas y sus Derechos Humanos al centro de nuestra actividad. Somos conscientes que las operaciones de Quiñenco repercuten en la calidad de vida y bienestar de las personas.

Estamos convencidos que las personas son el factor determinante del progreso y del éxito de las empresas en que participamos. Al alero de esta convicción, **nos comprometemos con el cuidado y respeto de los DDHH a través de la generación de relaciones y condiciones laborales de altos estándares.** También esperamos que nuestras contrapartes contractuales asuman este desafío.

En un mundo cada vez más globalizado, donde Quiñenco tiene presencia en distintos países, nuestras empresas se inspiran en lineamientos e instrumentos internacionales en materia de conducta empresarial responsable.

Abordar las temáticas de DDHH de manera oportuna puede marcar la diferencia entre ser o no una empresa sostenible.

Sustentamos nuestro compromiso con el respeto de los DDHH a través de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

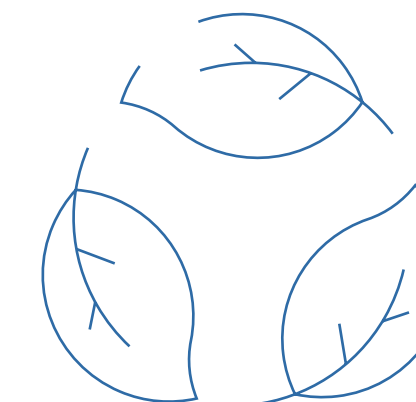
D Medio ambiente, seguridad y comunidades

Conscientes de los impactos y los riesgos que generan las actividades de nuestras empresas operativas, velamos por una gestión ambiental de vanguardia. **El cumplimiento de la normativa ambiental y de los estándares comprometidos es nuestro permanente desafío.**

La seguridad y salud de nuestros trabajadores es prioridad para nuestro trabajo y el de nuestras filiales. Además de cumplir con todos los requisitos legales, apoyamos la implementación de mejores prácticas en nuestras filiales.

Conscientes de que las empresas son actores relevantes de la sociedad, **trabajamos activamente para que las prácticas del sector privado y las políticas públicas aporten al progreso del país y al desarrollo de todos sus habitantes.**

Reconocemos la importancia de nuestros grupos de interés y establecemos una relación recíproca con ellos, a través de una comunicación abierta, oportuna y transparente.



E Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Velamos por el cumplimiento de la legislación laboral vigente¹ respecto de asegurar un trato acorde con la dignidad de nuestros trabajadores, por lo que no toleramos el acoso ni tampoco ninguna acción o conducta que sea humillante, intimidante u hostil hacia otros trabajadores o grupo de interés con los que interactuemos en el ejercicio de nuestras funciones. Los trabajadores nunca deben participar en acciones o comportamientos que supongan acoso, intimidación u hostigamiento.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO SEXUAL?

Toda conducta que implique realizar en forma indebida, y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. El acoso sexual es una conducta contraria a la dignidad humana y a la convivencia al interior de la empresa.

En términos generales, el acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas, siempre que estas conductas no sean deseadas ni aceptadas por quien la recibe.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO LABORAL?

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Está especialmente prohibido realizar cualquier conducta de acoso sexual o laboral. En el caso de los trabajadores, tales conductas constituyen una infracción grave al contrato de trabajo, facultando al empleador a poner término inmediato al mencionado contrato.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

Aquellas conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, proveedores o usuarios, entre otros, que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios.



¹ Ley N°21.643 (“Ley Karin”).

¿CÓMO REALIZAR UNA DENUNCIA O CONSULTA RELACIONADA CON ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

Las denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo se pueden realizar de forma verbal o por escrito ante:

- El o la Gerente de Desarrollo Organizacional o, en su ausencia, ante el Gerente a cargo de Recursos Humanos; o
- Directamente a la Inspección del Trabajo respectiva, de conformidad con el Artículo 211 B bis y siguientes del Código del Trabajo. Si se opta por esta última alternativa, no podrá hacerse la denuncia en la empresa.
- A través del formulario destacado en el sitio web de la Compañía.

La denuncia deberá individualizar: nombres, apellidos y número de cédula de identidad de la persona denunciante o afectada; el cargo que ocupa en la empresa y su dependencia jerárquica; la relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible señalando fecha y hora; el nombre de la persona (o personas) que incurre en conductas presuntas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo; posibles testigos o antecedentes documentales, si existieren; la fecha de la denuncia; y la firma de la persona que denuncia.

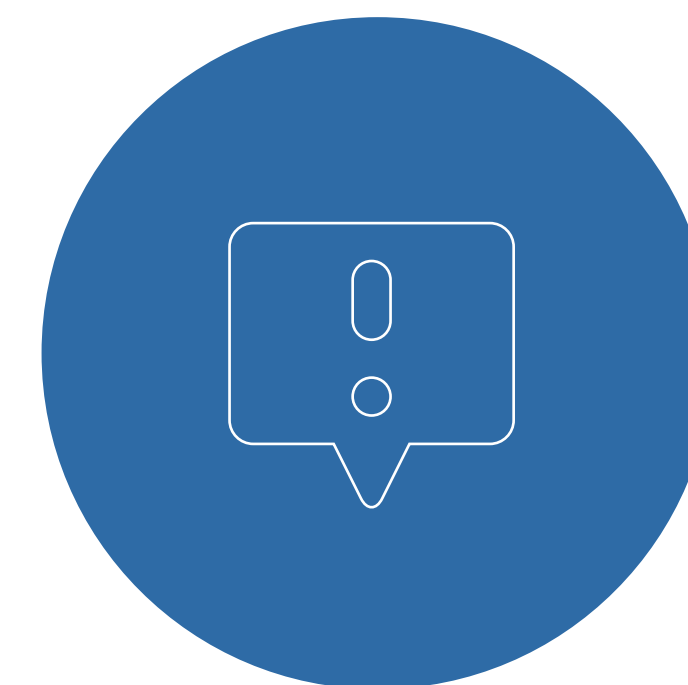
Si se opta por denunciar de forma verbal, el cargo de la empresa responsable de recibir la denuncia deberá levantar un acta, la que deberá contener los mismos antecedentes indicados en el párrafo anterior y será firmada por la persona denunciante.

La presentación de la denuncia ante la empresa dará necesariamente lugar a un proceso investigativo por parte de ésta y, en su caso, a la aplicación de las medidas y sanciones correspondientes.

Denuncias falsas de acoso

Una denuncia falsa a sabiendas o con negligencia inexcusable, en particular si es con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, podrá ser objeto de las acciones legales que procedan con el objeto de indemnizar los perjuicios que cause al afectado, sin perjuicio de su eventual responsabilidad criminal y de las sanciones que la empresa decida imponer conforme a la normativa aplicable.

Para mayores detalles -incluyendo los mecanismos de denuncia y desvinculación- se sugiere revisar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la compañía² y su Anexo A (Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo).



² Título XVII. de la investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

06

ANEXOS

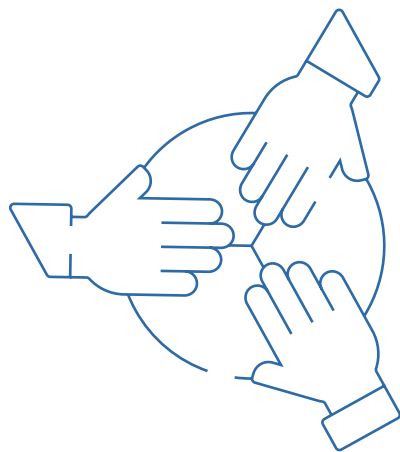
A Responsabilidades

Cada trabajador o director de Quiñenco, tiene el deber de conocer y aplicar lo dispuesto por este Código. La alta gerencia de Quiñenco y sus directores tienen especial responsabilidad en motivar a que el resto conozca y aplique este código.

B Comisión de Ética

La función de la Comisión de Ética de Quiñenco es elaborar y mantener actualizado este Código de conducta, velar por su cumplimiento y canalizar las consultas y denuncias recibidas.

Esta Comisión está integrada por los siguientes cargos: Gerente de Relaciones con Inversionistas, Gerente de Desarrollo Organizacional, Gerente de Asuntos Corporativos y Gestión Social, Auditor Interno, un Gerente del Área de Finanzas y un abogado de la Gerencia Legal de Quiñenco (quien a su vez preside la Comisión).



C Guía para dudas sobre el Código de Conducta de Quiñenco.



D Medidas disciplinarias

Todos los trabajadores y directores de Quiñenco S.A. tienen el deber de cumplir las normas establecidas en este Código de conducta. Cualquier omisión o violación puede tener serias consecuencias, tanto para la compañía como para la persona que cometió la infracción.

La situación será investigada, determinándose la eventual aplicación de medidas disciplinarias. Éstas pueden ir desde amonestaciones verbales o escritas (las cuales quedarán incorporadas en la respectiva hoja de vida), hasta el término de la relación laboral (desvinculación).

Para mayores detalles se sugiere revisar el Reglamento de Orden Interno.

Las personas potencialmente expuestas a medidas disciplinarias son:

- Quienes en forma negligente fallaron en detectar un incumplimiento.
- Quiénes deben denunciar el incumplimiento y, conociéndolo, no lo hacen.
- Quienes incurren en el incumplimiento o infracción.

E Capacitación y difusión del Código de conducta

Este código de conducta estará disponible públicamente en la página web de Quiñenco S.A. para que cualquier persona pueda acceder libremente a él.

Adicionalmente, nos comprometemos a reforzar su difusión a través de elementos multimedia y mediante capacitaciones.

Los trabajadores y directores deberán certificar periódicamente su conocimiento de este Código de conducta mediante la firma de una “carta de compromiso” y su correspondiente actualización.

F Publicación y actualización

Este Código de conducta fue publicado en 11 de abril de 2025. Será revisado anualmente y actualizado cuando sea pertinente.

**Código de conducta de Quiñenco -
Carta de adhesión y compromiso**

Nombre: _____

Compañía: _____

Gerencia a la que pertenece: _____

Cargo: _____

Fecha de incorporación a la compañía: _____

Declaro recibir un ejemplar del Código de conducta de Quiñenco. Me comprometo a estudiarlo detalladamente y mantenerlo a disposición como guía de referencia para eventuales dudas.

Manifiesto además comprender la importancia de este documento y los principios que contiene.

Me comprometo a aplicar en mi quehacer diario laboral las directrices establecidas en este Código de conducta y, en caso de dudas, recurrir a instancias pertinentes.

Fecha: _____ Firma: _____

