

Código de Conducta Empresarial de Proveedores Integrales PRISA S.A.



Santiago, Noviembre de 2015

Introducción

Desde los inicios de la Compañía, los conceptos de honestidad, responsabilidad, el trato justo en todas las actividades y en las relaciones con trabajadores, clientes y proveedores y el pleno cumplimiento de todas las leyes y convenios aplicables, han guiado las prácticas comerciales de Proveedores Integrales PRISA S.A. Desde entonces sus empleados de nivel nacional han dado cumplimiento a este compromiso ético en sus funciones diarias, a la vez que es propósito permanente de los directores, ejecutivos y trabajadores de la empresa, cuidar y mantener la buena imagen y reputación como uno de los activos más importantes de la Compañía.

Los Principios Corporativos Empresariales de PRISA estipulan valores y principios que se asumió cumplir a nivel nacional. Este Código de Conducta Empresarial especifica los Principios Corporativos y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de normas mínimas de comportamiento aplicables en todas las áreas.

La naturaleza de este Código no busca abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener dudas acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta e indelegable de cada empleado es «hacer lo correcto».

Los empleados en forma permanente deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro la buena imagen de la Compañía o a su reputación;
- Actuar legal y honestamente;
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole. Para los fines del presente Código, la referencias al término «empleados» incluye a todos los funcionarios y accionistas de la Empresa.

Art. 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

Respetamos la ley en todo momento

Proveedores Integrales PRISA S.A., y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables debe priorizarse en todas las situaciones y actividades. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

Art. 2. Conflictos de interés

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de PRISA S.A.

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de la Compañía. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de PRISA.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior o jefe inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos

o Jurídica, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Art. 3. Dirección externa y otras actividades externas

Estamos orgullosos de la reputación de Prisa S.A., y tenemos en cuenta siempre los intereses de la Empresa en nuestros trabajos y actividades externas

No deben desarrollarse actividades fuera de la Compañía si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia Prisa S.A., o si las mismas implican un riesgo para la reputación de la Empresa o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de la Compañía.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos o Jurídica.

Art. 4. Familias y parientes

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de Prisa S.A., o con las responsabilidades de los empleados.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.

Los hijos de los empleados de Prisa, podrán tener prioridad respecto de las pasantías, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos, y todo ello dentro del marco legal.

Art. 5 Oportunidades corporativas

Estamos comprometidos en fomentar los negocios de Prisa S.A.

Los empleados no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato, quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad.

Art. 6. Manejo de información privilegiada

En caso de tener dudas acerca de la interpretación o aplicación de las Normas de Manejo de Información Privilegiada de Prisa, los empleados deberán consultar con el responsable del área Legal.

Art. 7. Defensa de la competencia y legalidad comercial

Creemos en la importancia de la libre competencia

Prisa S.A., está preparada para competir en forma exitosa en el mercado comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre Prisa S.A., y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia libre y justa, prohibiéndose todo acuerdo que implique colusión o infracción de normas legales.
- Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

Art. 8. Información confidencial

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de diseños, bases de datos, registros, información sobre remuneraciones y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de Prisa S.A., depende en parte importante del adecuado uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la Empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Prisa S.A., respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información confidencial con la Compañía, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe nuestra información confidencial. En este mismo sentido,

los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

Art. 9. Fraude, protección de activos de la Compañía, Contabilidad

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de la Compañía o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de Prisa S.A., constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de la Empresa.

Art. 10. Soborno y Corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben proteger los bienes de la Compañía y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Prisa S.A., contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Compañía.

Art. 11. Presentes, comidas, entretenimiento

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y seguridad de nuestros servicios en el marco de la libre competencia

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean

apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

- Dinero
- Préstamos
- Sobornos
- Ventajas monetarias similares

Art. 12. Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados

Proveedores Integrales Prisa S.A., respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

Art. 13. Incumplimiento del Código de Conducta

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior o Jefe inmediato o responsable del área de Recursos Humanos o legal, «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Art.14. Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones

Los empleados comunicarán a sus superiores o Jefes inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos o legal, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos

de la Compañía.

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de las líneas de servicio de atención al empleado de la Empresa.

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. La Compañía prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

Anexo:

Guía sobre el compromiso de Prisa S.A., contra el soborno y la corrupción

Prisa S.A., condena toda forma de soborno y corrupción. Promueve sus productos sobre la base de su valor, la calidad, el precio, la competitividad y la sostenibilidad, y no sobre la base de ventajas indebidas.

Este documento proporciona orientación adicional y complementaria a las secciones del Código de Conducta Empresarial de la Compañía que forman la piedra angular del compromiso de Prisa S.A., contra el soborno y la corrupción: «Soborno y corrupción».

La lucha contra la corrupción

El soborno y la corrupción perpetúan la pobreza, socavan el desarrollo económico y distorsionan la competencia. Prisa S.A., apoya la lucha contra el soborno y la corrupción.

Proveedores Integrales PRISA S.A., se compromete a una sólida ética de trabajo y prohíbe terminantemente a sus empleados, proveedores de servicios y agentes incurrir en el soborno y la corrupción, así como cualquier conducta que pudiera dar lugar a la apariencia o la sospecha de dichas actividades inadecuadas o ilícitas. El soborno se define como el ofrecimiento o la aceptación de un regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja como incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o un abuso de confianza en la gestión de los negocios de la empresa.

Regalos

Los regalos ofrecidos a terceros (tales como clientes, distribuidores, proveedores, proveedores de servicios, funcionarios públicos, etc.) deben ser razonables, modestos y apropiados dadas las circunstancias y no deben crear la apariencia de influencia indebida o ventaja ilegítima. Los regalos se ofrecerán normalmente sólo cuando estén de acuerdo con las prácticas de negocio y con la cultura local y nunca incluirán efectivo o equivalentes de efectivo.

Las comidas, recepciones y espectáculos

Prisa S.A., puede ofrecer comidas y alojamiento en un hotel a terceros que asisten a reuniones de negocios, conferencias o eventos que sean respaldados o patrocinados por la Compañía, siempre que sean razonables, conducentes y proporcionales a la finalidad legítima de la reunión.

Entretenimientos que sean razonables y apropiados, excursiones locales, eventos culturales, deportivos y similares pueden ser ofrecidos a terceros sólo en conjunción con reuniones de negocios, conferencias o eventos legítimamente organizados, respaldados o patrocinados por la Compañía. Nunca se pueden proporcionar en forma aislada con respecto a dichas ocasiones.

Pagos facilitadores

Los empleados de la Compañía nunca deben pagar o utilizar a terceros para hacer pagos no oficiales a los funcionarios o empleados públicos con el fin de asegurar o agilizar trámites administrativos de rutina, como el despacho de aduanas, visas, permisos o licencias, etc.

Contribuciones caritativas y patrocinios no comerciales

Prisa S.A., puede ofrecer contribuciones caritativas o patrocinios no comerciales para apoyar el avance del conocimiento en ciencias, nutrición y salud, o para apoyar otros fines de utilidad social. Estos apoyos nunca se deben hacer para adquirir una ventaja indebida para la Empresa ni estar sujetos a un acuerdo para que una organización o un individuo recomienden o promocionen productos de la Compañía.

Las contribuciones políticas

Prisa S.A., ha adoptado una política general de prohibición de hacer contribuciones políticas a los partidos políticos o candidatos. Cualquier desviación de esta política general debe ser aprobada por la Dirección de la Compañía, de conformidad con las leyes aplicables.

Cumplimiento de terceros y debida diligencia de Prisa S.A.

Prisa S.A., cuida sus relaciones con terceros y nunca los usará para pagar sobornos o participar en prácticas corruptas. La Compañía exige a sus proveedores, proveedores de servicios, distribuidores y terceros que actúen en su nombre que obren con integridad y cumplan con las leyes contra el soborno.

La decisión de elegir a un determinado proveedor, de utilizar un proveedor de servicios, o de nombrar a un agente comercial o distribuidor, debe seguir un proceso apropiado de debida diligencia consistente con las directrices corporativas. Si se hace evidente o parece probable durante el curso de la relación que un tercero está participando en prácticas inadecuadas o ilícitas, entonces la función Legal debe ser consultada inmediatamente para obtener orientación.

Registros y documentación

Como parte de sus controles internos contra la corrupción, la Compañía requiere que todas las transacciones comerciales y los flujos financieros se registren correctamente, se clasifiquen y documenten, incluido lo relativo a la prestación de regalos, hospitalidad, viajes, entretenimiento y contribuciones caritativas de la compañía.