



# **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA ARTEL S.A.**

## INDICE

I.	CARTA DEL GERENTE GENERAL	5
II.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
III.	VISIÓN, CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ORGANIZACIONALES.	5
IV.	COMITÉ DE ÉTICA.	7
V.	LINEAMIENTOS ÉTICOS	8
VI.	CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	9
VII.	CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES	9
VIII.	RELACIONES CON COLABORADORES	9
IX.	RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES	10
X.	RELACIONES CON LA COMPETENCIA Y ASOCIACIONES GREMIALES	12
XI.	RELACIONES CON EL ENTORNO	13
XII.	PROPIEDAD INTELECTUAL	14
XIII.	PROTECCIÓN DE DATOS	14
XIV.	COLABORADORES CON PERSONAL A CARGO	15
XV.	CONFLICTOS DE INTERÉS	15
XVI.	REGALOS E INVITACIONES	17
XVII.	DONACIONES	17
XVIII.	SOBORNO Y CORRUPCIÓN	17
XIX.	RELACIÓN CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS	18
XX.	CONFIDENCIALIDAD, SEGURIDAD Y VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN	19
XXI.	MANEJO DE BIENES Y ACTIVOS EN LA COMPAÑÍA	20
XXII.	FRAUDE	20
XXIII.	PREVENCION DE DELITOS LEY N° 20.393 RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS	20
XXIV.	ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	21
XXV.	CANALES DE DENUNCIA	22
XXVI.	CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO	22
XXVII.	VIGENCIA	23
XXVIII.	DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	23

XXIX.	PREGUNTAS O CONSULTAS	23
XXX.	DATOS DE ENCARGADO PREVENCIÓN DE DELITOS (EPD)	23
	ANEXO N°1: CARTA DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO	24
	ANEXO N°2 RESUMEN GUÍA “ASOCIACIONES GREMIALES Y LIBRE COMPETENCIA” ELABORADA POR LA FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA	25

## **INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO**

<b>Control de aprobación</b>	<b>Nombre y Cargo</b>
<b>Revisado por:</b>	Viviana Alarcón – Subgerente de Riesgo y Cumplimiento Solange Gomá – Gerente de Personas
<b>Aprobado por:</b>	

<b>Versión</b>	<b>Detalle</b>	<b>Mes y Año</b>
<b>V.1</b>	Primera versión	Abril 2018
<b>V.2</b>	Incorpora actualizaciones de la Ley N°20.393	Diciembre 2021
<b><u>V.3</u></b>	Incorpora Ley Karin y Actualizaciones de la Ley N° 20.393	Septiembre 2024

*Este documento se revisa una vez al año y se actualiza de acuerdo con el desarrollo de las actividades y/o cuando se produzcan modificaciones en la normativa vigente.*

---

## **I. CARTA DEL GERENTE GENERAL**

ARTEL S.A. (“**ARTEL**”), se encuentra constituida desde el año 1938, fecha desde la cual ha desarrollado su labor, comprometidos con los más altos estándares de comportamiento ético contenidos en nuestros principios y valores organizacionales. Es por esta razón que ARTEL exige a sus directivos, ejecutivos y colaboradores, conocer y comprometerse con los valores de ARTEL y mantener permanentemente un comportamiento ético intachable.

Este Código de Ética y Conducta (el “**Código**”) es la guía que orienta y define nuestro actuar, tanto dentro de la organización como fuera de ella, sobre todo en las relaciones con nuestros clientes, proveedores, autoridades, comunidad y medio ambiente, con el objetivo de fortalecer la confianza, transparencia y responsabilidad de todos. Asimismo, el objetivo de este Código es promover y defender permanentemente, una conducta ética, conforme a nuestros valores organizacionales como lo son; “Hacer lo correcto”; “Respeto”; “Trabajamos en equipo” y “Valoramos a nuestra Gente”.

Hemos alineado nuestro Código de Ética y Conducta, con las actualizaciones de la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y también con la Ley N°21.643 sobre Prevención, Investigación y Sanción del Acoso laboral, Acoso sexual y Violencia en el trabajo (Ley Karin).

Insistimos que, es de suma importancia y necesario que todos nuestros colaboradores, sin excepción, den cumplimiento a cada uno de los lineamientos entregados en el presente Código, en cada una de las actividades realizadas, así como también informen cualquier conducta que atente contra el cumplimiento del Código, según lo establecido en el Procedimiento de Gestión de Denuncias”.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Código de Ética y Conducta es aplicable sin excepción a todas las personas que presenten servicios a **ARTEL S.A.** y sus unidades de negocio, incluida “**Nacional Librería**”, en adelante todas “**ARTEL**” o “**la Empresa**”, y sus directores, gerentes, empleados, contratistas y proveedores en la medida que les sea aplicable.

Todos y cada uno de los trabajadores de ARTEL deberán suscribir la Carta de Adhesión y Cumplimiento adjunta en el Anexo N°1.

## **III. VISIÓN, CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ORGANIZACIONALES.**

### **a) Visión:**

En ARTEL buscamos ser la compañía de productos escolares, de oficina, arte, manualidad y entretenimiento creativo, más respetada y valorada.

Para alcanzar nuestra visión, nos apoyamos en tres ventajas competitivas que nos han permitido alcanzar el éxito de la compañía y poder proyectarla a futuro:

III.1.1. Nuestra capacidad para innovar y desarrollar productos de calidad, apropiados para los mercados en los que participamos.

III.1.2. Nuestras marcas, líderes en las categorías en que participamos.

III.1.3. Nuestra cultura y valores organizacionales.

**b) Cultura Organizacional:**

En ARTEL promovemos un ambiente laboral positivo, a través de un trato cercano, que construya confianzas y donde cada persona sienta que existen espacios para su desarrollo personal y profesional.

Esta cultura está conformada por nuestros principios y valores, la manera que tenemos de trabajar y nuestro estilo de liderazgo.

**c) Valores Organizacionales:**

Este Código se basa en nuestros valores organizacionales:

- i. Hacemos lo correcto: Somos honestos, no sólo cumplimos las leyes, sino que vamos más allá. Nos gusta sentirnos bien de nuestro comportamiento y que nuestros colaboradores se sientan bien trabajando en nuestra empresa.
- ii. Respeto: Somos respetuosos de nuestro entorno, de todas las personas con quién trabajamos y con quienes hacemos negocios o nos relacionamos. Construimos relaciones positivas, sustentables y de apoyo a nuestros clientes.
- iii. Austeridad: Sentimos como propios los objetivos de costos y uso eficiente de los recursos de la organización. Fomentamos el uso cuidadoso y responsable de los recursos bajo nuestra responsabilidad.
- iv. Trabajamos en equipo para ganar: Tenemos la intención genuina y verdadera de colaborar y cooperar con otros, formar parte del equipo y trabajar juntos en la búsqueda de soluciones, sin competir con los miembros de nuestro equipo y enfocados a ganar.
- v. Perseverancia: No nos damos por vencidos, buscamos con flexibilidad, energía y pasión nuevas soluciones. Soluciones que estén de acuerdo con nuestros valores.
- vi. Valoramos nuestra gente: Trabajamos para que nuestros colaboradores se sientan orgullosos y felices de participar de nuestro desafío.

#### **IV. COMITÉ DE ÉTICA.**

El Comité de Ética (el “Comité”), que operará conforme a nuestros principios y valores, tendrá como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código en ARTEL, además de investigar las infracciones a este Código y garantizar la confidencialidad de las investigaciones que se realicen.

Este Comité tendrá carácter consultivo y resolutorio, de las situaciones que puedan ocurrir respecto de este código de ética, ya que responderá a inquietudes de nuestros colaboradores y a su vez, analizará y decidirá respecto de las denuncias recibidas. Asimismo, el Comité propondrá al Directorio, cambios al Código cuando lo estime pertinente.

Será responsabilidad del Comité, la adecuada difusión del contenido del Código, como de los cambios que eventualmente se incorporen.

##### a. Miembros:

El Comité estará conformado por 3 miembros:

- I. Gerente General,
- II. Encargado de Prevención de Delitos (EPD)
- III. Gerente de Personas

##### b. Funciones:

- i. Tomar conocimiento y resolver acerca de los conflictos éticos e investigar las denuncias.
- ii. Supervisar y velar por la conducta ética de los colaboradores de ARTEL, promoviendo una cultura de adhesión al cumplimiento de normas éticas.
- iii. Proponer al Directorio protocolos y orientaciones de actuación de carácter preventivo para enfrentar situaciones en que puedan surgir conflictos éticos.
- iv. Mediar en caso de conflicto entre colaboradores o con terceros.
- v. Establecer los canales de denuncia y coordinar las acciones a seguir para la investigación de las denuncias que se reciban por dichos canales.
- vi. Aplicar las sanciones que procedan con motivo de la comisión de acciones u omisiones que infrinjan las conductas éticas, dando cuenta al Directorio acerca de sus labores.

##### c. Funcionamiento:

- i. Requerida la intervención del Comité de Ética, el denunciante deberá acompañar todos los antecedentes de la denuncia. El Comité deberá reunirse dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles y fijar día y hora de las reuniones en la que conocerá de la denuncia y los descargos del denunciado. Estas reuniones tendrán lugar en un plazo máximo de quince (15) días corridos. En dichas reuniones el denunciante y el denunciado deberán acompañar las pruebas que estimen convenientes.

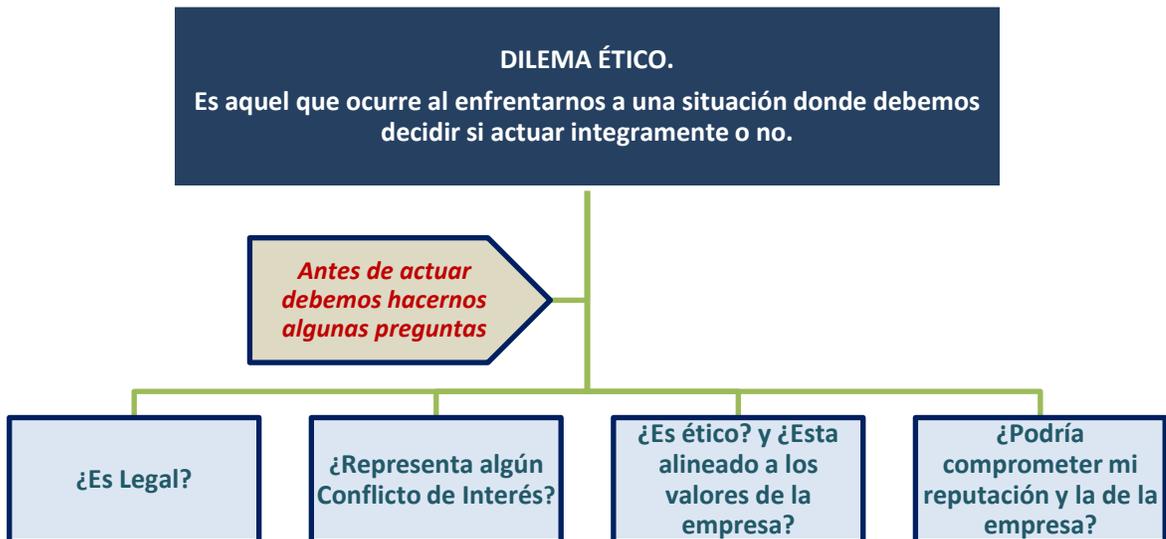
- ii. El Comité emitirá su resolución dentro del plazo máximo de treinta (30) días corridos contados desde la última reunión.
- iii. La adopción de los acuerdos se hará por la mayoría de los miembros del Comité de Ética y deberá ser siempre fundada, dejándose constancia en acta por escrito.
- iv. Si la medida adoptada por el Comité es la terminación del contrato de trabajo, deberá contar con la aprobación del Directorio.
- v. Los miembros del Comité deberán inhabilitarse para ejercer el cargo cuando tengan o puedan tener un interés directo o indirecto en la resolución con alguna de las partes involucradas en la controversia. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera de las partes involucradas, podrán solicitar la inhabilidad de uno o más de sus miembros, en cuyo caso el Comité solicitará al Directorio que designe a un reemplazante.

## V. LINEAMIENTOS ÉTICOS

Con el objeto de que este Código de Ética y Conducta sea parte viva de nuestro actuar, teniendo aplicación e implementación práctica, se establecen las siguientes directrices:

### a) Forma de Tomar Decisiones.

Antes de realizar una acción o tomar una decisión, en especial ante un dilema ético, la persona debe contestarse a sí misma las siguientes preguntas:



Por el contrario, algunas actitudes pueden conducirnos a conductas erradas.

Si ante alguna situación compleja usted pudiera decir alguna de las siguientes frases:

- Una sola vez no importa.
- Nadie se dará cuenta.
- Todo el mundo lo hace.

**¡CUIDADO!** Podemos estar frente a una situación en la que podemos pasar a llevar nuestros Valores y Ética.

Si tiene dudas, debe revisar el Código de Ética y Conducta, las Políticas de la ARTEL o consultar al Encargado de Prevención de Delitos de ARTEL (Rol del Subgerente de Riesgo y Cumplimiento) y si aún no obtiene respuesta consultar al Comité de Ética de ARTEL.

## **VI. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

Será responsabilidad de los directores, ejecutivos y colaboradores de ARTEL, cumplir y hacer cumplir este Código de Ética y Conducta, así como informar responsablemente cualquier infracción al mismo. La infracción a este Código por parte de los trabajadores de ARTEL se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Para colaborar con el cumplimiento de este Código, ARTEL cuenta con dos (2) canales de denuncias formales:

- Sitio web: <http://denuncia.artel.cl/> y <https://denuncia.nacional.cl/>
- Correo electrónico: [denuncias@artel.cl](mailto:denuncias@artel.cl) y [denuncias@nacional.cl](mailto:denuncias@nacional.cl)

A través de estos canales, el Comité de Ética podrá informarse de las situaciones que impliquen incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código. Las denuncias presentadas serán acogidas y revisadas personalmente por el Encargado de Prevención de Delitos, con absoluta confidencialidad, de manera de mantener en el anonimato del denunciante y del denunciado mientras dure la investigación.

## **VII. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES.**

En ARTEL respetamos la ley en todo momento. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los colaboradores deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de ARTEL y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

## **VIII. RELACIONES CON COLABORADORES.**

En ARTEL nos comprometemos a respetar los derechos de todos los miembros de nuestra organización, generando un clima laboral que permita el desarrollo personal y profesional. En este sentido, actuaremos de la siguiente forma:

- Nos comprometemos a respetar los derechos de nuestros colaboradores, generando un clima laboral que les permita desarrollarse tanto en el ámbito de personas, como de profesionales.
- Toda persona en ARTEL gozará de un trato justo, digno e igualitario, siempre en un ambiente de respeto, promoviendo el desarrollo y mejor uso de sus talentos y entregándoles las herramientas y medios para la adecuada ejecución de sus funciones.

- Existirá tolerancia y no se permitirá la discriminación, independiente del cargo, edad, género, religión, orientación sexual, pensamiento político, estado civil, condición física, nivel socioeconómico, origen étnico o raza de la persona.
- Capacitaremos a nuestros colaboradores, generando oportunidades de crecimiento profesional, acorde a los objetivos de ARTEL.
- En ARTEL no se permitirán actos de hostigamiento, ni acoso laboral o sexual ni violencia en el trabajo, así como tampoco maltrato físico y/o psicológico que atenten contra la integridad, salud y dignidad de las personas.
- Proporcionaremos permanentemente un ambiente de transparencia, dentro de un marco de respeto mutuo, cuidando la privacidad de cada persona.
- Nos preocuparemos por la salud y seguridad de nuestros colaboradores, por lo que toda persona en ARTEL tendrá la obligación de cumplir con las normas y procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Además, ARTEL velará por disponer de todas las medidas necesarias para resguardar efectivamente la salud, integridad y seguridad de sus colaboradores en el correcto desempeño de sus tareas.
- Está prohibido y se sancionará el consumo de tabaco, drogas ilícitas y/o alcohol dentro de las instalaciones de la organización, ya que atentan contra la salud y seguridad de nuestros colaboradores.
- Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al Comité.

#### **IX. RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES.**

ARTEL busca una relación de confianza mutua, dentro de un ámbito de seriedad y promoviendo el desarrollo del negocio para ambas partes, a través de estrategias y acuerdos honestos y transparentes, y responsabilidad con los compromisos contractuales.

Todo contrato o acuerdo deberá ser revisado y aprobado por asesores legales, y sólo pueden ser firmados por nuestros representantes con poderes para estos efectos.

Para lo cual, se deberá considerar lo siguiente:

##### **a) Clientes:**

- ARTEL está comprometido con la satisfacción de sus clientes, a través del respeto por sus derechos y la constante excelencia en la calidad de los productos que ofrecemos en el mercado.
- La venta de productos de ARTEL se realizará en forma clara, honesta y sin inducir a engaños o fraudes, cumpliendo con la legislación vigente en materia de protección a los derechos de los consumidores.

- Se buscará dar respuestas oportunas a cualquier reclamo, petición o sugerencia por parte de nuestros clientes.
- Nuestra empresa se compromete a no divulgar información confidencial sobre sus clientes, lo cual se respetará aún concluida la relación con éste.

**b) Proveedores:**

- La elección de cualquier proveedor será en función de las necesidades de ARTEL, privilegiando la calidad del proveedor y producto o servicio ofrecido, el precio, condiciones y plazos de entrega.
- Los proveedores seleccionados deberán tener buena reputación y actuar de manera responsable conforme a las normas y procedimientos de la compañía. No realizaremos negocios ni mantendremos relaciones comerciales con personas ni empresas que no cumplan las normas legales o que participen de negocios ilícitos.
- Como compañía exigiremos a nuestros proveedores, que cumplan con la legislación laboral vigente y otorguen a sus colaboradores condiciones laborales dignas y seguras.
- En los proyectos y/o compras nacionales de gran envergadura según criterio definido por el Directorio, se exigirá realizar una licitación abierta de manera de poder elegir al mejor proveedor (considerando calidad, características técnicas, precio, disponibilidad, servicio post venta, garantía, etc.).
- En la medida de las posibilidades, se presentarán al menos tres (3) cotizaciones, cada vez que se desee contratar algún servicio o producto, eligiendo siempre aquella opción que mejor se ajuste a las necesidades requeridas por ARTEL.
- Cualquier compra directa que se realice (sin cotizaciones o licitación), debe ser previamente aprobada por el Gerente del área solicitante y dependiendo del monto, según la estrategia de compras, tendrá que ser autorizada por el Gerente General.
- Todo colaborador de ARTEL deberá tener un trato equitativo y no discriminatorio con todos los proveedores cumpliendo siempre con los compromisos adquiridos.
- La contratación de proveedores con relación de parentesco, con nuestros colaboradores, deberá ser informada previamente al Encargado de Prevención de Delitos o al Comité de Ética y Conducta, para asegurar la transparencia en la elección del proveedor. Ante estas situaciones, el colaborador involucrado no podrá participar en la toma de decisiones de la contratación.
- La facturación o liquidaciones deberán reflejar fielmente las transacciones acordadas con nuestros proveedores.

## **X. RELACIONES CON LA COMPETENCIA Y ASOCIACIONES GREMIALES.**

En ARTEL se promueve y protege la libre competencia, considerándose una sana práctica de negocios que permite establecer relaciones justas y equitativas con quienes mantenemos relaciones comerciales, y un mejor servicio para los consumidores, rechazando por tanto cualquier conducta que infrinja la libre competencias o actos de competencia desleal.

Todo colaborador de ARTEL deberá actuar en forma justa y transparente, respetando la legislación y regulaciones comerciales vigentes y evitando cualquier conducta anticompetitiva o desleal, que pueda perjudicar a alguno de nuestros competidores y a los consumidores.

Se debe rechazar cualquier estrategia o acto ilegítimo que restrinja la libre competencia. A continuación, se detallan conductas prohibidas que vulneran la libre competencia:

### **a) Competencia Desleal.**

Se consideran actos de competencia desleal, entre otros:

- Toda conducta que aproveche indebidamente la reputación ajena, induciendo a confundir los bienes, servicios, actividades, signos distintivos propios, con los de un tercero.
- El uso de signos o la difusión de hechos o aseveraciones, incorrectos o falsos, que induzcan a error sobre las características, precio, idoneidad, calidad o cantidad y, en general, sobre las reales ventajas de los bienes o servicios ofrecidos, propios o ajenos.
- Todas las informaciones o aseveraciones incorrectas o falsas sobre los bienes, servicios, actividades, signos distintivos o relaciones comerciales de un tercero, que sean susceptibles de menoscabar su reputación en el mercado. Son también ilícitas las expresiones dirigidas a desacreditarlos o ridiculizarlos sin referencia objetiva.
- Las manifestaciones agraviantes que versen sobre la nacionalidad, las creencias, ideologías, vida privada o cualquier otra circunstancia personal del tercero afectado y que no tenga relación directa con la calidad del bien o servicio prestado.
- Toda comparación de los bienes, servicios o actividades propias o ajenas con los de un tercero, cuando se funde en algún antecedente que no sea veraz y demostrable.
- Toda conducta que persiga inducir a proveedores, clientes u otros contratantes a infringir los deberes contractuales contraídos con un competidor.

### **b) Libre Competencia.**

Se consideran como hechos, actos o convenciones que tienden a impedir la libre competencia:

- Los que se refieran al comercio o distribución, sea mayorista o al detalle, tales como el reparto de cuotas o la asignación de zonas de mercado o la distribución exclusiva, por una sola persona o entidad, de un mismo artículo de varios productores;

- Los que se refieran a la producción, tales como el reparto de cuotas, reducciones o paralizaciones de ellas;
- Los que se refieran a la determinación de los precios de bienes y servicios, como acuerdos o imposición de estos a otros;
- Los que se refieran a la libertad de trabajo o a la libertad de los trabajadores para organizarse, reunirse, o negociar colectivamente, como los acuerdos o actos de empresarios, sindicatos u otros grupos o asociaciones, tendientes a limitar o entorpecer el libre curso de negociaciones colectivas dentro de cada empresa o los que impidan o entorpecen el legítimo acceso a una actividad o trabajo, y
- En general, cualquier otro hecho arbitrario que tenga por finalidad eliminar, restringir o entorpecer la libre competencia.

En el caso que un colaborador tenga algún pariente directo (padres, hijos, hermanos o cónyuge) que trabaje en alguna empresa de la competencia, deberá informar esta circunstancia al Comité de Ética o alguno de sus integrantes (Gerente General, Gerente de Personas y Encargado de Prevención de Delitos), con el fin de transparentar la situación y adoptar las medidas que sean pertinentes para evitar actos que afecten la libre competencia.

#### **c) Asociaciones Gremiales.**

En cuanto a la participación en asociaciones gremiales, la compañía considera positiva la importancia de su participación, en cuanto permite el relacionamiento y cooperación entre competidores, pero al mismo tiempo reconoce que dichas actuaciones pueden facilitar o dar lugar a comportamientos anticompetitivos. Por tanto, en este ámbito se promueve y exige la participación bajo los principios de debido cuidado y diligencia, predominado el actuar ético y respetando en todos sus aspectos los principios de libre competencia, así como también las directrices establecidas en nuestro Modelo de Cumplimiento y las guías impartidas por la Fiscalía Nacional Económica (“FNE”) en esta materia.

Se incorpora un resumen de los principales riesgos en la participación de una asociación gremial y recomendaciones incluidas en la guía “Asociaciones Gremiales y Libre Competencia” elaborada por la FNE, en el **Anexo N°2**.

### **XI. RELACIONES CON EL ENTORNO.**

En ARTEL nos preocupamos del medio ambiente a través de acciones y uso de tecnologías que permitan aminorar los impactos medioambientales que puedan generar nuestras operaciones, cumpliendo siempre con la legislación vigente en esta materia.

Nuestra compañía busca ser parte integral de la comunidad en la que está inserta, respetando plenamente todas las comunidades en las cuales operan nuestros negocios y comprometiéndonos con su desarrollo. En todas sus actividades, ARTEL cumplirá con las normas legales vigentes y no incurrirá en ninguna práctica que pueda dañar a las comunidades involucradas.

Por otro lado, la Responsabilidad Social Corporativa está presente en ARTEL, destacando su compromiso con la comunidad, efectuando donaciones en dinero a instituciones sin fines de lucro como por ejemplo Bomberos de Chile y donaciones de materiales escolares a colegios de escasos recursos.

## **XII. PROPIEDAD INTELECTUAL.**

ARTEL respeta el derecho de la propiedad intelectual, propiedad de marcas y patentes, los derechos de autor, derechos de propiedad de software y licencias.

Además, somos responsables de su uso, bajo las condiciones del propietario o las condiciones de licenciamiento.

## **XIII. PROTECCIÓN DE DATOS.**

En ARTEL entendemos la importancia vital de proteger los datos personales confiados por nuestros colaboradores, clientes y proveedores. Este compromiso se extiende más allá de meras obligaciones legales, es parte integral de nuestra ética y conducta.

Nuestros colaboradores, en cada nivel y función, son guardianes de la confidencialidad y seguridad de la información personal. Desde el momento en que los usuarios comparten sus datos, asumimos la responsabilidad de tratarlos con el máximo cuidado. Cada miembro del equipo de ARTEL es consciente de la importancia de manejar estos datos de manera responsable, siguiendo protocolos estrictos para garantizar su protección.

La autenticidad y precisión de la información que recibimos son esenciales. Por lo tanto, promovemos un entorno donde la honestidad y la transparencia en el manejo de datos son la norma. Nuestros colaboradores están capacitados y comprometidos a respetar y salvaguardar la información, actuando siempre bajo principios de integridad y confiabilidad.

El consentimiento y la confianza de nuestros usuarios son piedras angulares en nuestro tratamiento de datos personales. Compartimos y utilizamos esta información solo en contextos necesarios y beneficiosos para ellos, siempre en consonancia con las leyes pertinentes, como la Ley Nº 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal.

Reconocemos que esta responsabilidad es un viaje continuo de mejora y adaptación a nuevas realidades y desafíos. Por lo tanto, nos comprometemos a mantenernos actualizados, evolucionando nuestras prácticas y capacitación para seguir protegiendo la privacidad de los datos.

Este enfoque de protección y tratamiento de datos personales refleja nuestra dedicación no solo a cumplir con las expectativas legales, sino también a fortalecer la relación de confianza y respeto que tenemos con nuestros colaboradores, clientes y proveedores, haciendo de ARTEL un modelo de integridad y responsabilidad en el manejo de información personal y la privacidad.

#### **XIV. COLABORADORES CON PERSONAL A CARGO**

Aunque se exige a todos nuestros colaboradores que actúen con integridad, muestren respeto y generen confianza, los líderes tienen responsabilidades especiales, debiendo mantener un liderazgo ético, puesto que supervisan a otras personas.

Se espera de los miembros de ARTEL que tienen personal a su cargo: fomentar un ambiente laboral positivo en el que solo sean aceptables las conductas legales, éticas, responsables y adecuadas, definir atribuciones y responsabilidades de los cargos supervisados y evaluar su desempeño dando retroalimentación, utilizar adecuadamente la autoridad, evitando siempre incurrir en situaciones de abuso de poder, tales como represalias, acoso moral o sexual, evitando situaciones que se mal interpreten en este sentido. Comportamientos que en caso de comprobarse serán considerados falta grave. Abstenerse de conductas que impliquen discriminación, ofensa o preferencia alguna.

#### **XV. CONFLICTOS DE INTERÉS.**

En todo momento, los colaboradores deberán actuar con lealtad hacia ARTEL, en función de los mejores intereses de la compañía. Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de ARTEL. En esta situación, podría resultar difícil para el colaborador actuar plenamente en función de los mejores intereses de ARTEL. Siempre que sea posible, los colaboradores deberán evitar los conflictos de interés. Si se hubiera producido un conflicto de interés o si un colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el colaborador deberá comunicarlo inmediatamente y por escrito a su superior inmediato y/o al Encargado de Prevención de Delitos, el que informará al Comité de Ética, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Nuestros colaboradores deberán evitar cualquier conflicto, real o potencial, entre sus intereses personales o de sus parientes o de terceros, que puedan influir en las decisiones, acciones y/o los intereses de ARTEL.

Los colaboradores, ejecutivos y directores tienen el deber de informar oportunamente de las decisiones que tomen, que puedan afectar a la compañía (contratos con proveedores, aceptación de regalos, etc.), especialmente si puede suponer un conflicto de interés.

ARTEL enfatiza la necesidad de mantener siempre la transparencia en la toma de decisiones de todos los miembros de la organización.

##### **a) Actividades ajenas a la compañía:**

ARTEL reconoce y respeta el derecho de sus colaboradores, ejecutivos y directores a realizar actividades ajenas a la compañía. Siempre que estas no perjudiquen o generen conflicto de interés con las actividades y responsabilidad de su cargo o intereses de la compañía, y sin perjuicio de las prohibiciones que contractualmente puedan establecerse por las partes al respecto. En el caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar a su superior inmediato o a un integrante del Comité de Ética.

Respetamos el derecho de los colaboradores, ejecutivos y directores a realizar actividades ajenas a la compañía, siempre y cuando éstas no perjudiquen, interfieran o entren en conflicto con el desempeño de su cargo en ARTEL.

En todo caso, se deja constancia que:

- i. Se prohíbe prestar servicios o asesorías a clientes, proveedores, contratistas o competidores de ARTEL.
- ii. No se permite que los colaboradores realicen funciones o entreguen servicios a terceros fuera de sus obligaciones, relacionadas con su cargo o puesto de trabajo o en su horario laboral, percibiendo pago adicional por este concepto.
- iii. En caso de que un colaborador requiera un servicio para fines personales, por parte de alguna empresa contratista o que presta cualquier tipo de servicio en ARTEL, deberá informarlo previamente al Comité de Ética. En ningún caso podrá contratar un servicio personal, quien sea parte de la decisión de contratación de éste.
- iv. En el caso, que algún colaborador sea dueño de acciones o tenga participación social en alguna empresa vinculada con ARTEL (ej. competidores, proveedores, clientes, etc.) deberá informarlo al Comité de Ética.

#### **b) Parientes:**

Estaría permitida la eventual contratación de parientes de colaboradores, en aquellos casos en los que la persona sea el candidato más adecuado y siempre que no se cree una relación de trabajo o de dependencia jerárquica inadecuada.

Sin embargo, se deberá informar a ARTEL, previo a la contratación, a través del Comité de Ética las relaciones de parentesco ya sea por consanguinidad o afinidad hasta en un segundo grado, que tenga con algún colaborador de ARTEL o sus empresas relacionadas.

Por otro lado, los vínculos de pareja al interior de la organización se aceptarían, siempre que éstos no afecten la confidencialidad de la información, ni interfieran con el buen desempeño y/o el clima laboral. Esta situación deberá ser informada a la jefatura directa en forma oportuna, es decir cuando se inicie alguna relación de pareja y la jefatura debe informar a algunos de los integrantes del Comité de Ética (Gerente de Personas, Encargados de Prevención de Delitos o Gerente General).

## **XVI. REGALOS E INVITACIONES.**

Los colaboradores no podrán ser influenciados mediante la recepción de regalos, invitaciones o favores, ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de regalos, invitaciones o favores.

Los colaboradores únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas en ejercicio de las funciones de su cargo, de montos 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. En este sentido, se deja constancia que está prohibido aceptar regalos y/o invitaciones por un valor superior a USD 100 (cien dólares).

En caso de recibir regalo o invitaciones superiores a dicho valor, el colaborador deberá informarlo al Comité de Ética a través del Encargado de Prevención de Delitos (Subgerente de Riesgo y Cumplimiento). En caso de tener alguna duda, el colaborador deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del Comité de Ética.

## **XVII. DONACIONES.**

ARTEL sólo realiza donaciones en dinero o en especies, de acuerdo con las leyes vigentes, con fines educacionales, culturales, de desarrollo social y socioambiental, de acuerdo con las Políticas y Procedimientos de la compañía. Está prohibida la donación de dinero o especies a personas, entidades u organizaciones con fines de lucro. Tampoco están permitidos los aportes a instituciones cuyos objetivos son contradictorios con nuestros principios éticos y valores corporativos, o cualquier contribución que pueda dañar nuestra reputación.

Tampoco se financian actividades políticas ni se efectúan aportes en dinero o especies, a partidos políticos, candidatos a cargos públicos o a sus representantes.

Toda donación deberá ser autorizada previamente por el Gerente General y por el Directorio, previa revisión o Due diligence efectuada por el Encargado de Prevención de Delitos, cuyo rol lo cumple el Subgerente de Riesgo y Cumplimiento, con el objetivo de verificar que la entidad a la que se quiere donar, no tenga antecedentes penales o negativos que pongan en riesgo la comisión de un delito de la Ley N° 20.393 u otra normativa legal vigente, además de evitar cualquier perjuicio a la reputación de la compañía.

## **XVIII. SOBORNO Y CORRUPCIÓN.**

ARTEL rechaza y prohíbe toda forma de soborno y corrupción. Los colaboradores, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer, prometer, otorgar o consentir la entrega de objetos de valor, dinero o especies, un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a sus contrapartes, sean éstos imponentes, reparticiones públicas, proveedores, autoridades, funcionarios públicos no imponentes o competidores, entre otros, para que realicen acciones u omisiones indebidas en su trabajo, con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebidos.

Los colaboradores tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los colaboradores 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 colaboradores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, 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.

## **XIX. RELACIÓN CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

ARTEL respeta la institucionalidad y la autoridad de éstos, llevando dichas relaciones conforme a la normativa vigente y con los más altos estándares éticos para el logro de objetivos comerciales.

Para prevenir prácticas constitutivas del delito de cohecho, la compañía cuenta con directrices que establece protocolos de interacción con funcionarios públicos, que incluye la entrega de regalos, invitaciones y hospitalidades. Éste contempla, asimismo, medidas para impedir la comisión de acciones que puedan ser catalogadas como corrupción, soborno, conflicto de interés o tráfico de influencias.

Para guiar la interacción adecuada con funcionarios públicos en el contexto profesional, ARTEL ha desarrollado e implementado una Política integral sobre relaciones con estos funcionarios. Esta Política debe ser seguida rigurosamente. Los aspectos clave de esta Política incluyen:

- **Notificación a la Autoridad Superior:** Antes de cualquier interacción planificada con funcionarios públicos, es obligatorio informar a la autoridad jerárquica inmediata de ARTEL. Esta comunicación debe realizarse por escrito, preferentemente a través de correo electrónico, para asegurar una documentación adecuada y transparente del aviso.
- **Documentación Detallada de la Reunión:** Cada encuentro con funcionarios públicos debe ser meticulosamente registrado. Esto incluye detalles como la fecha del encuentro, el propósito específico de la reunión, los nombres de los funcionarios involucrados, los participantes de ARTEL, el lugar del encuentro, los temas discutidos y los acuerdos alcanzados.
- **Presencia Mínima de dos Representantes de ARTEL:** Es esencial que al menos dos representantes de ARTEL asistan a cualquier reunión con funcionarios públicos. En circunstancias excepcionales donde esto no sea posible, se debe hacer un registro anticipado en el Registro de Reuniones con Funcionarios Públicos correspondiente a cada departamento o área, detallando el motivo y comunicándolo al Encargado de Prevención del Delito.

## **XX. CONFIDENCIALIDAD, SEGURIDAD Y VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN.**

Toda la información generada en ARTEL es propiedad de la empresa, por lo que será esencial mantener su confidencialidad para el correcto desarrollo del negocio y protegerla de toda divulgación. De esta manera, dicha información sólo podrá ser utilizada para propósitos laborales, al servicio de los intereses de la empresa, quedando en consecuencia prohibido su uso para beneficio propio o de terceros. Tampoco podrán permitir su uso de una manera contraria a los intereses de la Empresa o de lo que establezca la Legislación Aplicable.

En este sentido, deberemos atenernos a lo siguiente:

- Estará absolutamente prohibido revelar cualquier información que no sea de conocimiento público, en materias relacionadas con planes de negocios, información financiera, comercial, tecnológica, bases de datos, información de clientes o proveedores y otras materias de igual relevancia.
- La información sobre nuestros colaboradores, tanto personal como contractual (datos personales, evaluación de desempeño, remuneraciones, contratos, entre otros) será administrada como datos de carácter personal de conformidad a lo dispuesto en la Ley N°19.628 sobre la protección de la vida privada.
- ARTEL tiene la propiedad intelectual e industrial, sobre los diseños, marcas y productos desarrollados, por lo que su uso estará limitado al contexto laboral y sólo en favor de los intereses de la compañía.
- Se deberá procurar resguardar la información confidencial en un lugar donde terceros no tengan acceso, y ser cautelosos en la información que divulgamos frente a personas ajenas a la compañía, en especial quienes manejen información que constituya secreto industrial (ej. fórmulas de productos).
- Estará prohibido falsear y/o alterar información de ARTEL, así como proveer datos o registros inexactos o incompletos.

Tenemos plena conciencia de la importancia de la información, y nos comprometemos con la seguridad, veracidad y exactitud de la que generamos y ponemos a disposición de nuestras partes interesadas.

En caso de dudas respecto de si determinada información tiene el carácter de confidencial o no, el personal deberá aclararlas inmediatamente con su jefatura respectiva, en todo caso, todo documento e información de ARTEL se reputará confidencial, a menos que se instruya otra cosa expresamente en relación con un documento o información determinados.

Toda comunicación e información entregada por ARTEL y sus ejecutivos debe ser veraz, suficiente y oportuna, procurando dar respuesta a las expectativas y necesidades de sus grupos de interés.

Se debe reportar oportunamente cualquier incidente o falta que se detecte en el manejo y seguridad de la información en ARTEL, por los medios que se definan para estos efectos en el Canal de Denuncias.

## **XXI. MANEJO DE BIENES Y ACTIVOS EN LA COMPAÑÍA.**

Los bienes, instalaciones y recursos financieros de ARTEL serán utilizados responsable y eficientemente, para cumplir con los objetivos de la compañía.

El cuidado de los recursos y bienes de ARTEL, nos permitirán un mayor aprovechamiento de éstos, velando siempre por mantener los altos estándares de calidad de los productos y servicios entregados. En este sentido, se deberá considerar que:

- Todos los bienes, recursos e instalaciones que se nos entregan, deberán ser usados para el propósito que fueron diseñados, quedando prohibido su uso para beneficio personal.
- Está prohibido vender productos de ARTEL a terceros, salvo quienes que, por razones propias de su cargo, deban realizar dicha tarea.
- La extracción de bienes de ARTEL para algún evento, congreso o feria, deberá ser previamente autorizado por el Gerente o Jefe de Área de la Gerencia Comercial y Gerencia de Retail.
- Los logos, carteles, pendones, membretes, timbres y toda representación de ARTEL, deberán ser usados únicamente para asuntos oficiales de ARTEL, dentro del contexto laboral y cuidando el cumplimiento de las normas de utilización de la imagen de la compañía.

## **XXII. FRAUDE.**

Los colaboradores no deben ser partícipes de acciones fraudulentas o conductas deshonestas, relacionadas con bienes, registros contables, financieros o de gestión.

No se permitirá ningún tipo de manipulación, ocultamiento, o la emisión de documentos, informes, rendiciones de gastos u otra información falsa o fraudulenta.

También tenemos la obligación de informar o denunciar cualquier situación de fraude o conductas deshonestas, sea o no relevante, de la que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

## **XXIII. PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N°20.393 RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS**

ARTEL cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, el cual contempla diversas políticas, mecanismos de control y prevención de los delitos que dan lugar a la responsabilidad penal de una empresa. Nuestro Código de Ética y Conducta es parte integrante del Modelo de Prevención de Delitos indicado.

ARTEL se compromete a prevenir la comisión de todos los delitos sancionados en el ordenamiento jurídico vigente. Se encuentra expresamente prohibida la realización de cualquier conducta que pueda enmarcarse en alguno de los delitos o conductas antes señaladas, sobre todo en beneficio o provecho de ARTEL.

Si en el desarrollo de sus funciones diarias, usted cree o tiene dudas respecto a la posible comisión de cualquiera de los delitos contemplados en los diversos cuerpos legales de Chile, incluyendo aquellos introducidos o tratados en la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos, se le insta a consultar o denunciar con el Encargado de Prevención de Delitos (EPD) de ARTEL. ARTEL enfatiza la importancia de la cooperación eficaz y la denuncia oportuna como parte esencial de nuestra cultura de cumplimiento y transparencia, alineada con los más altos estándares legales y éticos.

Forman parte de este Modelo de Prevención de Delitos, este Código de Ética y Conducta, Manual de Prevención de Delitos, Matriz de riesgos y controles, Canales de Denuncias, Programa de Difusión y Capacitación, las actividades de prevención y detección, respuesta y monitoreo en función de las políticas responsabilidad penal de la persona jurídica, libre competencia, anticorrupción y el Comité de Ética.

En ARTEL se prohíbe estrictamente a todo director, ejecutivo y/o colaborador, realizar cualquier acto que pueda configurar algún delito, especialmente, los delitos que impliquen la responsabilidad penal de las personas jurídicas, contemplados en la Ley N°20.393, en particular los delitos incluidos a la fecha en dicha ley.

#### **XXIV. ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El acoso laboral es 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.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana en el que una persona realiza en forma indebida, 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, cualquiera que sea el rango, calidad o sexo de quien la ejecute.

La violencia en el trabajo es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Damos cumplimiento estricto a lo estipulado en la legislación laboral vigente respecto de asegurar un trato acorde con la dignidad de los trabajadores y con perspectiva de género.

Las conductas de acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo no son toleradas por ARTEL, la que ha implementado los canales de denuncia y procedimientos formales para prevenir, investigar y sancionar.

## **XXV. CANALES DE DENUNCIA.**

Todas las personas que forman parte de la organización, deben denunciar de inmediato, por medio de nuestro canal de denuncia cualquier acto contrario a la ley, reglamentos, normas y controles internos, o falta al presente Código. Ante esta situación, el denunciante será apoyado por la organización manteniendo la confidencialidad del caso y sin represalias.

El denunciante debe ser responsable de la información que entregue, ya que será investigada. En este sentido, si de la investigación se concluye que el denunciante entrego maliciosamente información falsa que perjudique la honra, imagen, dignidad al denunciando o que cause cualquier otro tipo de perjuicio, sea a la compañía o a trabajadores de ésta, será responsable de indemnizar dichos daños, además de las sanciones que correspondan, incluida el término del contrato de trabajo, por la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.

El canal de denuncias es un sistema implementado en la organización, que tiene como fin ser un mecanismo para la presentación de cualquier denuncia relacionada a una irregularidad o incumplimiento de las políticas internas, conductas irregulares, incluyendo cualquier acto que considere ilegal o antiético.

Los canales dispuestos para denunciar o reportar irregularidades que permiten el anonimato\* del denunciante, son los siguientes:

- Página Web: <http://denuncia.artel.cl/> y/o <https://denuncia.nacional.cl/>
- Intranet de ARTEL: <http://denuncia.artel.cl/>
- E-mail: [denuncias@artel.cl](mailto:denuncias@artel.cl) y/o [denuncias@nacional.cl](mailto:denuncias@nacional.cl)
- Personalmente a la jefatura directa, Encargado de Prevención de Delitos (EPD) rol que desempeña el Subgerente de Riesgo y Cumplimiento, o a Subgerentes o Gerentes. En estos casos se debe reportar la denuncia siempre al EPD, para su seguimiento. (en esta opción de denuncia personal, no aplica el anonimato).

\* Las denuncias referidas a conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo requerirán la individualización de la persona denunciante, de conformidad a la normativa vigente, Ley N°21.643.

## **XXVI. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO**

El incumplimiento de las directrices establecidas en el Código de Ética y Conducta, el Modelo de Prevención del Delitos y las Políticas, Protocolos y Procedimientos de ARTEL conllevará a la imposición de sanciones disciplinarias adecuadas. Estas medidas se aplicarán tras un proceso de investigación detallado y justo que se ajustará a la naturaleza y gravedad del incumplimiento.

Este procedimiento asegura el mantenimiento de nuestros altos estándares de integridad y responsabilidad, reflejando el compromiso de ARTEL con la aplicación coherente y justa de sus normativas internas.

No podrá aplicarse ninguna sanción que no esté previamente establecida en el RIOHS de ARTEL, que deberá respetar siempre la normativa legal vigente.

## **XXVII. VIGENCIA.**

Todas las disposiciones de este Código de Ética y Conducta se entenderán parte integrante del contrato individual de trabajo, a través de un anexo de contrato de trabajo que suscribirán ambas partes.

El presente Código de Ética y Conducta entrará en vigencia 30 días después de aprobado por el Directorio y se entenderá vinculante y obligatorio a todos los colaboradores de ARTEL y sus empresas relacionadas, a partir de su entrega material a cada trabajador, con firma de su recepción conforme por medio del anexo respectivo.

## **XXVIII. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

ARTEL pondrá en conocimiento a toda la organización la existencia y contenido del Código de Ética y Conducta.

Se realizará un programa de difusión y capacitación, aprobado por el Directorio e implementado por el Encargado de Prevención de Delitos y Gerente de Personas.

Además, se incluirán los contenidos del presente Código en los Programas de Inducción en el ingreso de personal nuevo.

## **XXIX. PREGUNTAS O CONSULTAS**

Para cualquier inquietud o pregunta relacionada con los temas tratados en este Código de Ética y Conducta, se invita a los interesados a revisar el Modelo de Prevención de Delitos y las Políticas de ARTEL. Además, se ofrece la opción de dirigirse a la jefatura directa o al Encargado de Prevención de Delitos para obtener orientación y aclaraciones adicionales. Estas vías de consulta están diseñadas para garantizar una comprensión completa y precisa de nuestras normativas y para fomentar un entorno laboral basado en la claridad y la transparencia.

## **XXX. DATOS DE ENCARGADO PREVENCIÓN DE DELITOS (EPD)**

Nombre del EPD: Srta. Viviana Alarcón Vejar  
Cargo: Subgerente de Riesgo y Cumplimiento  
Correo: [viviana.alarcon.vejar@artel.cl](mailto:viviana.alarcon.vejar@artel.cl)

**ANEXO N°1**  
**CARTA DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO**  
**REGISTRO DE ENTREGA Y RECEPCIÓN CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

Declaro haber recibido con fecha \_\_\_\_\_ en forma gratuita una copia actualizada del Código de Ética y Conducta de ARTEL S.A. vigente a la fecha, el cual pasa en este acto a ser parte integrante del contrato de trabajo que me une con la Compañía.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido, respetar y dar cumplimiento a las obligaciones que en él están escritas en todo ámbito, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este Código de Ética y Conducta.

Nombre completo :

RUT :

Cargo :

Firma del trabajador :

Fecha de entrega :

## ANEXO N°2

### RESUMEN GUÍA “ASOCIACIONES GREMIALES Y LIBRE COMPETENCIA” ELABORADA POR LA FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA.

#### **I. ACTUACIONES Y PRÁCTICAS DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES (A.G.) VINCULADAS PRINCIPALMENTE A RIESGOS DE COORDINACIÓN.**

##### **1. Colaboración entre Competidores Asociados.**

Como regla general, la FNE entiende que toda colaboración o acuerdo entre dos o más competidores, que les confiera poder de mercado, exista o no constancia escrita, constituye una infracción a la libre competencia, conforme lo establecido en el D.L. N° 211, cuando produzca o tienda a producir: **(i)** la fijación de precios actuales o futuros de venta o compra; **(ii)** la determinación de condiciones de comercialización; **(iii)** la limitación de volúmenes de producción; **(iv)** la asignación de zonas o cuotas de mercado; **(v)** la exclusión de competidores; o **(vi)** la afectación del resultado de procesos de licitación.

##### **2. Intercambio de Información.**

La FNE centra su análisis de los intercambios de información, en los siguientes aspectos:

- Las características del mercado afectado;
- La naturaleza de la información intercambiada;
- Los intervinientes en dicho intercambio;
- La frecuencia y temporalidad del mismo;
- El mecanismo de intercambio utilizado; y
- Los efectos que hayan tenido o que puedan tener en el mercado analizado.

##### **3. Recomendaciones a los Asociados.**

Cuando una A.G. indica a sus miembros cuál debería ser su comportamiento, debiera cuidar que esto no resulte restrictivo para la competencia. Para minimizar este riesgo, es aconsejable que dichas recomendaciones:

- No hagan referencia a precios, cantidades ni políticas comerciales, los que deben ser determinados independientemente por los agentes económicos, sin estar alineados a los de sus competidores.
- Sean de adscripción voluntaria. La A.G. debe aclarar expresamente a sus miembros que cualquier guía o recomendación sugerida es meramente informativa y referencial, por lo que su adopción es voluntaria.
- No consideren la imposición de sanciones o acciones de ningún tipo a quienes no adopten las recomendaciones propuestas. Los miembros debieran ser y sentirse libres para acatar la directriz sugerida, sin temor a ser compelidos o sancionados en caso de no hacerlo.

#### **4. Participación en Reuniones.**

El riesgo de que en una reunión de la A.G. se produzca el intercambio de cualquier tipo de información, que afecte la independencia de las decisiones de los competidores en el mercado, debe ser evitado. Para estos efectos, la FNE recomienda:

- Llevar un control de los temas abordados en las reuniones.
- En lo posible, el material complementario de las reuniones sea revisado por un asesor especializado.
- Aplicar a las reuniones virtuales los mismos principios que a las reuniones presenciales.
- Que no exista exclusión o discriminación en la participación de asociados.

#### **5. Boicot.**

La FNE entiende por boicot aquella acción de presión coordinada, que lleva a cabo un conjunto de agentes económicos, a objeto de perjudicar directamente a otro agente económico actual o potencial. El boicot puede expresarse de distintas formas, siendo la más usual la exclusión, que no sólo afecta la participación de un actor en el mercado, sino que también entrega una señal negativa a otros actores o agentes potenciales con características similares.

Las A.G. no deberían llevar a cabo o sugerir un boicot a un competidor actual o potencial.

## **II. OTRAS ACTUACIONES Y PRÁCTICAS DE LAS A.G. POTENCIALMENTE RIESGOSAS PARA LA COMPETENCIA.**

### **1. Criterios y Condiciones de Afiliación.**

- Establecer criterios de afiliación:
  - Que estén basados en los legítimos objetivos de la A.G.,
  - Objetivos, transparentes y que se apliquen a todos los potenciales asociados,
  - Sean sostenibles en el tiempo,
  - No sean irrazonablemente restrictivos.
- Asegurarse que los criterios para la expulsión de un afiliado no sean arbitrarios.
- Establecer un procedimiento transparente para la admisión y permanencia en la A.G.

### **2. Prestación de Servicios a No Afiliados.**

El hecho que un A.G. decida no prestar servicios a no asociados, o los ofrezca a una tarifa diferenciada, no es *a priori* un problema desde la perspectiva de la libre competencia. La FNE llevará a cabo una evaluación caso a caso, para lo cual considerará elementos de contexto como la naturaleza del servicio, la participación de mercado de la A.G. en la prestación de éste, la estructura de costos en que incurre la A.G. para la provisión del mismo, entre otros.

No obstante, es posible identificar algunos principios que deberían ser seguidos por las A.G. para cautelar que sus actuaciones no constituyan una infracción a la competencia:

- Cuando los productos o servicios provistos por la A.G. son esenciales para la competencia en el mercado, éstos debieran ser puestos a disposición de socios y no socios.
- Si, conforme a la naturaleza del servicio prestado, resulta razonable dar acceso a éste mediante un cobro diferenciado entre socios y no socios de la A.G., es recomendable que las tarifas cobradas a los no asociados no sean excesivas.

### **3. Autorregulación\_**

Es recomendable que las reglas de autorregulación:

- Sean transparentes y objetivas.
- No impliquen la imposición de políticas de precios, oferta de servicios o condiciones comerciales de cumplimiento obligatorio de ningún tipo.
- No contemplen medidas disciplinarias infundadas o arbitrarias.
- Establezcan un procedimiento de fiscalización transparente e imparcial.
- No incluyan el ejercicio de acciones tendientes a la exclusión de otra empresa del mercado.
- No creen restricciones infundadas o arbitrarias a la entrada en el mercado.

### **4. Fijación de Estándares Técnicos\_**

La FNE evaluará si la participación de una A.G. en la definición de estándares técnicos y normas para la industria daña o no la competencia en los mercados afectados en función de los siguientes criterios:

- La definición de los estándares y normas técnicas de una industria debiese estar basada en elementos objetivos
- Dichas normas o estándares técnicos no deben ser utilizados como un medio para restringir la oferta de productos o servicios en el mercado.
- La participación en programas de certificación de cumplimiento de normas técnicas debiese ser voluntaria
- Si los programas de certificación de cumplimiento de las normas técnicas definidas son desarrollados por la A.G., la participación en estos no deberá discriminar entre asociados y no asociados.

### **5. Publicidad\_**

La FNE recomienda a las A.G.:

- Abstenerse de realizar cualquier publicidad gremial que contenga recomendaciones de precios o de otras condiciones comerciales referidas a la relación con clientes finales, otros competidores o proveedores.
- Evitar imponer restricciones o prohibiciones a la forma en que sus miembros desarrollen su publicidad.

## **6. Contratos Tipo.**

- La FNE recomienda que las A.G. se abstengan de imponer contratos tipo, y que la decisión de adscribirse al uso de términos de condiciones generales sea totalmente voluntaria.
- De existir, es recomendable que los términos y condiciones generales promovidos por las A.G. y/o sus asociados no se refieran a parámetros importantes para la competencia, tales como precios y tarifas, descuentos, recargos y condiciones de pago, u otros que sean específicos al mercado en cuestión o al bien o servicio transado.

## **III. RECOMENDACIONES GENERALES.**

### **1. Registro de Reuniones y Conservación de Documentación.**

Para facilitar el adecuado registro de información, la FNE recomienda:

- Grabar las reuniones
- Levantar actas completas de las actividades de la A.G. y no sólo de los principales acuerdos alcanzados.
- Tener lista de asistencia.
- Aplicar a las reuniones virtuales (conferencias telefónicas o videoconferencias) los mismos principios que a las reuniones presenciales.

### **2. Contratación de Asesoría Especializada.**

Se recomienda especialmente que, en reuniones en las que exista el riesgo de que se discutan temas comerciales relevantes, cuenten con asesoría especializada para asegurar que las interacciones entre los asociados permanezcan dentro de los parámetros impuestos por las normas que rigen la libre competencia.

## **IV. BENEFICIOS PARA EL AUTOR DE COLUSIÓN QUE SE AUTODENUNCIA Y COLABORA CON LA INVESTIGACIÓN.**

Cualquiera de los ejecutores de una conducta colusión, siempre que sea el primero en aportar antecedentes a la FNE, y en la medida que cumpla con los demás requisitos del Art. 39 bis de la Ley 20.945, podrá recibir el beneficio de exención de la multa.

Otros ejecutores de la conducta, que no sean el primero en aportar antecedentes, podrán beneficiarse de una reducción de multa si aportan antecedentes adicionales y cumplen con los demás requisitos del Art. 39 bis de la Ley 20.945.

## **V. SANCIONES A LAS QUE SE EXPONEN LOS AUTORES DE COLUSIÓN (SEGÚN D.L. 211).**

El artículo 26 letra c) consagrado en la ley 20.945, establece que el Tribunal de Defensa de Libre Competencia ante la infracción de normas de libre competencia “aplicar multas a beneficio fiscal hasta por una suma equivalente al treinta por ciento de las ventas del infractor correspondientes a la línea de productos o servicios asociada a la infracción durante el período por el cual ésta se haya extendido o hasta el doble del beneficio económico reportado por la infracción. En el evento de que no sea posible determinar las ventas ni el beneficio económico obtenido por el infractor, el Tribunal podrá aplicar multas hasta por una suma equivalente a sesenta mil unidades tributarias anuales (...)”.