

# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Versión N°1



# INDICE

---

**03** Introducción

**04** Nuestra Empresa | Visión | Misión

**05** Cultura Corporativa

**06** Comité de Ética y Conducta | Recursos y Medios de Contacto

**07** Cumplimiento Legal | Conflicto de Intereses

**08** Familiares y Parientes | Información Privilegiada

**09** Información Confidencial | Relación con Proveedores y Clientes

**10** Discriminación y Acoso | Responsabilidad Social Empresarial

**11** Consideraciones Finales.

---

# INTRODUCCIÓN

Desde la fundación de la Compañía, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de Copeval. Desde entonces, los funcionarios de Copeval han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de Copeval continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Compañía.

El "Código de Ética y Conducta Empresarial", es un complemento de la "Política de Recursos Humanos" y del "Manual de Prevención del Delito" (Contraloría), y debe ser conocido y aplicado por todos los funcionarios de Copeval, los integrantes del Directorio de la Empresa y el personal contratista que tenga relación directa con el negocio de la Empresa y sus filiales.

El presente documento especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

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

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



## NUESTRA EMPRESA

Copeval S.A. fue fundada el 13 de noviembre de 1956, gracias a un grupo de agricultores de la zona de Colchagua, principalmente productores de leche, quienes tuvieron la visión de organizarse en una institución propia que les ayudara a resolver múltiples necesidades de su actividad, tales como abastecimiento de insumos, asistencia técnica y comercialización de sus productos.

Hoy, Copeval S.A. se ha transformado en líder nacional de abastecimiento integral para el sector agropecuario, aumentando el volumen de sus operaciones y ampliando su cobertura territorial, con el objetivo de ganar eficiencia en beneficio de sus clientes.

## NUESTRA VISIÓN

“Ser la compañía más integral, innovadora y rentable en el abastecimiento de insumos y servicios silvoagropecuarios para transformar a Chile en potencia agroalimentaria”.

## NUESTRA MISIÓN

“Ser la organización que genere el mayor aporte a la competitividad del sector agropecuario chileno en forma permanente en el tiempo, generando valor económico para sus clientes, accionistas, proveedores y funcionarios”.

# NUESTRA CULTURA CORPORATIVA

## VALORES

Lo que nos representa y a que nos comprometemos como organización:

- Excelencia en el servicio al cliente.
- Espíritu emprendedor y liderazgo.
- Capacitación y educación permanente de nuestra gente.
- Integridad y ética en todas nuestras acciones.
- Respeto por las personas y sus creencias.
- Respeto por las leyes y reglas.
- Respeto por el medio ambiente.
- Ser un aporte a la comunidad

## COMPORTAMIENTOS CORPORATIVOS

Lo que esperamos de nuestros funcionarios para cumplir con los objetivos de la organización:

- Orientación de Servicio al cliente
- Compromiso con la Organización
- Ética
- Trabajo en equipo
- Orientación a los Resultados
- Iniciativa
- Innovación para la mejora continua
- Liderazgo

## COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Considerando la ética y la conducta empresarial como elementos fundamentales para el crecimiento y sustentabilidad de Copeval S.A., se ha constituido el "Comité de Ética y Conducta Empresarial", el cual está integrado por los Gerentes de la Empresa, Subgerente de Administración, Subgerente de Recursos Humanos, Abogado Fiscal y Encargado de Prevención de Delitos. Función que recae en el Contralor Interno, quién es responsable de recibir las denuncias y de ser necesario, iniciará la investigación de los casos junto al "Comité de Ética y Conducta Empresarial", liderado por el Gerente General de la Empresa.

El "Encargado de Prevención de Delitos", informará y revisará cada caso junto al comité de Gerentes, y se realizará una revisión semestral en la cual se completará un acta con el resumen de los casos tratados en el período.

## RECURSOS Y MEDIOS DE CONTACTO

La estructura de apoyo para asegurar el cumplimiento de los elementos constitutivos de este código, se constituyen por los recursos humanos mencionados en el punto anterior, además de los medios de comunicación a través de los cuales cualquier persona puede contactarse con el "Comité de Ética y Conducta Empresarial". Frente a dudas | reclamos | denuncias, contactar a:

- ✓ **Gerente representante de la Empresa**
- ✓ **Héctor Cabrera C.** - Encargado Prevención de Delitos -Ley 20.393  
Email: [h.cabrera@copeval.cl](mailto:h.cabrera@copeval.cl) - Anexo: 0382.
- ✓ **Victoria Mendoza L.** – Subgerente de RR.HH.  
Email: [victoria.mendoza@copeval.cl](mailto:victoria.mendoza@copeval.cl) - Anexo: 0343.
- ✓ **Enrique Rencoret P.** – Subgerente de Administración.  
Email: [erp@copeval.cl](mailto:erp@copeval.cl) - Anexo: 0322.
- ✓ **Jaime Cortés R.** – Abogado Fiscal.  
Email: [jaime.cortes@copeval.cl](mailto:jaime.cortes@copeval.cl) - Anexo: 0323.
- ✓ **Medios de Contacto Disponibles**  
Casilla N° 144, San Fernando - Correos Chile  
Correo electrónico: [denuncias@copeval.cl](mailto:denuncias@copeval.cl)  
Formulario de Denuncias página web [www.copeval.cl](http://www.copeval.cl)  
Teléfono (72) 2410382

## ARTÍCULO 1

# CUMPLIMIENTO LEGAL

Copeval S.A. y todas sus filiales realizan sus operaciones y procesos comerciales en zonas geográficas que están regidas por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los funcionarios 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. Es requisito de cada funcionario conocer las leyes y regulaciones que están relacionadas con su trabajo y las normas y procedimientos internos que le correspondan.

## ARTÍCULO 2

# CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de Intereses se produce cuando los intereses personales de un funcionario y/o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Copeval. En esta situación, podría resultar difícil para el funcionario actuar plenamente en función de los mejores intereses de Copeval.

Los funcionarios siempre deberán evitar los conflictos de intereses en toda ocasión o circunstancia.

Si se hubiera producido un conflicto de intereses o si un funcionario se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de intereses, el funcionario deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al **“Encargado Prevención de Delitos”**, para que analice la situación junto al **“Comité de Ética y Conducta Empresarial”**, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

## ARTÍCULO 3

### FAMILIARES Y PARIENTES

Los familiares directos y/o las parejas de los funcionarios pueden ser contratados como funcionarios 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 entre el empleado y su familiar o pareja, salvo excepciones autorizadas por el Comité de Gerentes de la Empresa. 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 funcionario se haya unido a la Compañía.

Los hijos de los funcionarios de Copeval podrán tener prioridad respecto de las prácticas profesionales, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

## ARTÍCULO 4

### INFORMACIÓN PRIVILEGIADA.

Copeval prohíbe la compraventa de acciones o títulos valores de Copeval, basada en información potencialmente relevante que pudiese afectar el precio de las acciones y que aún no es de conocimiento público, dentro de los plazos legales que establece la ley chilena.

El incumplimiento de esta norma no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino también puede resultar en la formulación de cargos.



## **ARTÍCULO 5**

### **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no ha sido difundida por Copeval a través de medios públicos (internos o externos). La misma incluye listados de precios, listas de proveedores, estrategias comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, análisis de comportamientos del consumidor, ideas de ingeniería, diseños, bases de datos de clientes, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

Parte del éxito de Copeval depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Administración de la Empresa, los funcionarios no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Es deber de todos los funcionarios, denunciar posibles sospechas de mal uso de la información confidencial de la Empresa e informar y sugerir posibles mejoras en los procedimientos internos que permitan un mejor resguardo de este tipo de información.

## **ARTÍCULO 6**

### **RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CLIENTES**

Los funcionarios no podrán ejercer actos de soborno ni corrupción, ni ser influenciados mediante la recepción de dineros y/o favores, ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de dineros y/o favores. Los funcionarios únicamente podrán ofrecer o aceptar presentes simbólicos (Elementos de Promoción) que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán otros elementos, si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial. Los funcionarios deberán informar a la Administración de la Empresa sobre toda actividad que se contraponga con lo citado en el presente artículo, y será el Comité de Gerentes de la Empresa el que definirá el curso a seguir en cada caso.

## ARTÍCULO 7 DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Copeval respeta la dignidad, la privacidad y los derechos de cada funcionario, y como Empresa está comprometida a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Los funcionarios no deberán discriminar a ninguna persona respecto de su origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual.

Los funcionarios tampoco deberán ejercer ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los funcionarios que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados en el presente artículo, pueden plantear sus preocupaciones a su jefe directo y en caso de considerarlo necesario pueden contactar al **“Encargado de Prevención de Delitos”** quién revisará cada caso junto al **“Comité de Ética y Conducta Empresarial”** y definirá las acciones a seguir.

## ARTÍCULO 8 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Copeval asume voluntariamente la responsabilidad de apoyar iniciativas que promuevan el desarrollo social de la población chilena (principalmente en temáticas relacionadas con la Educación, Salud, Empleabilidad y Espiritualidad), desarrollando de esta forma el concepto de **“Valor Compartido”**, el cual genera un vínculo duradero y clarifica el propósito de las actividades de desarrollo social respecto de la estrategia de Copeval.

Las actividades de ayuda a instituciones de beneficencia serán coordinadas directamente por la Empresa, o bien canalizadas a través de las fundaciones y corporaciones con las cuales Copeval tiene convenio suscrito para tales efectos.

## CONSIDERACIONES FINALES

Es responsabilidad de cada funcionario garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este código, y de ser necesario, buscar ayuda de parte de su superior inmediato o del “Encargado de Prevención de Delitos” (Contralor Interno).

«Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada funcionario y esta responsabilidad no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los funcionarios siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en este código y es deber de todos los funcionarios conocer y aplicar las directrices establecidas en el “Manual de Prevención del Delito”.

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

Frente a consultas o denuncias respecto de los temas expuestos en el presente código, recordamos los medios de contacto disponibles :

**Héctor Cabrera C.** - Encargado Prevención de Delitos -Ley 20.393

Email: [h.cabrera@copeval.cl](mailto:h.cabrera@copeval.cl) - Anexo: 0382.

Casilla N° 144, San Fernando - Correos Chile

Correo electrónico: [denuncias@copeval.cl](mailto:denuncias@copeval.cl).

Formulario de Denuncias página web [www.copeval.cl](http://www.copeval.cl)

Teléfono (72) 2410382



**COPEVAL**  
JUNTOS, SOMOS LÍDERES

©Enero 2016, Copeval S.A., Departamento de Recursos Humanos.  
Concepto y diseño: Comunicaciones Internas | Desarrollo Organizacional.  
San Fernando, Chile.