

POLÍTICA DE ÉTICA CORPORATIVA CORPORACION LON S.A.C.

Nº	ELABORADO POR:	FIRMA	REVISADO POR:	FIRMA	APROBADO POR:	FIRMA
1	NOMBRE: Vanessa Cortegana		NOMBRE: Oscar Emilio Pajares		NOMBRE:	
	CARGO: Jefe de RRHH		CARGO:		CARGO:	

Estimada familia Lon,

Me es grato compartir con ustedes los valores y bases éticas que definen nuestro ADN como miembros de esta hermosa empresa familiar y nuestra correcta forma de actuar y relacionarnos con nuestros trabajadores, proveedores, clientes y comunidad. Por medio del Código de Ética, reforzamos el compromiso con nuestros principios éticos, abordamos los valores, la misión y visión de la compañía, así como también la relación con nuestros grupos de interés y nuestro actuar frente a dilemas éticos. Te invito a conocer este documento, en el que, junto con establecer los principios que deben guiar nuestro actuar ético, damos a conocer una estructura con un canal de integridad anónimo y confidencial a través del cual podrás hacer consultas y denuncias; un Comité de Ética que supervisa el funcionamiento del programa de ética de la empresa; y nuestro Controller Interno que está encargado de gestionar las consultas, denuncias e investigaciones de forma profesional y confidencial.

Sabemos que la integridad la construimos todos, día a día, por eso esperamos que con este código te ayude a reflexionar, actuar en todo momento de forma correcta e informar si estás frente a alguna conducta irregular. Creemos en el valor de la integridad, por eso te invito a vivirlo con responsabilidad, porque para hacer lo correcto hay que saber qué es lo correcto.

Un abrazo,

Oscar Emilio Pajares Gonzáles

1. INTRODUCCIÓN:

La conducta ética es inseparable de la integridad y el buen criterio. El comportamiento ético va más allá del estricto cumplimiento de la ley. Todos tenemos la responsabilidad de cumplir no solo con la letra de la ley, sino también con su espíritu, basando nuestras decisiones tanto en la legislación aplicable, como en la normativa interna y en nuestros Valores. Para contribuir al entendimiento de nuestras responsabilidades y la toma de decisiones correctas, hemos desarrollado este Código de Ética que define los estándares y expectativas de Corporación Lon relacionados con cuestiones de ética y conducta profesional y personal. Siempre que exista una diferencia entre los requisitos locales y este Código, debemos aplicar la norma más estricta y no seguir lo que dictan las costumbres ni aplicar prácticas que infringirían el Código o nuestros Valores. En todo caso, podemos realizar consultas a través de los medios indicados en el Código.

2. APLICACIÓN:

Código se aplica a todos los directores, gerentes, jefes y trabajadores, independientemente del tipo de contrato que determine su relación profesional o laboral. Nuestros socios comerciales son una extensión, por esta razón, deben actuar de forma acorde con este Código, así como con cualquier otra disposición contractual aplicable cuando intervengan en nuestro nombre o en colaboración con nosotros. Asimismo, debemos fomentar que estos socios comerciales desarrollen y apliquen programas éticos que sean coherentes con nuestros estándares. Se tomarán las medidas apropiadas cuando consideremos que nuestros socios comerciales no han cumplido con nuestras políticas o con sus obligaciones contractuales.

3. RESPONSABILIDAD:

Cada uno de nosotros debe asumir la responsabilidad de actuar íntegramente, incluso cuando ello signifique la toma de decisiones difíciles. Cumplir con nuestras responsabilidades es lo que nos permite tener éxito y crecer, hoy y en el futuro. Por ello, nuestras responsabilidades son:

- a. Actuar de manera profesional, segura y ética de acuerdo con nuestros estándares.
- b. Conocer y cumplir con lo dispuesto en este Código, así como con las leyes, reglamentos y normativa interna aplicable. Prestar especial atención a las normas relacionadas con nuestras responsabilidades profesionales.
- c. Informar con prontitud sobre cualquier posible incumplimiento de la legislación, de nuestra normativa interna o de este código.
- d. Colaborar plenamente en las investigaciones y auditorías.
- e. Ayudar a nuestros socios comerciales a entender las aplicaciones prácticas de nuestro código.
- f. Recuerda: las presiones o exigencias basadas en las condiciones de negocio no pueden suponer nunca una justificación para actuar al margen de la ley o para adoptar un comportamiento que no sea acorde a nuestros estándares.
- g. Mantener un clima laboral sano, que incentive el comportamiento íntegro y un ambiente de confianza en el que las personas se sientan cómodas para hacer preguntas y denuncias sobre ética, sin temor a represalias.
- h. Preguntar antes de actuar si es que tienes una duda, reportar lo que está mal y colaborar en las investigaciones de la compañía. Si tienes dudas siempre puedes recurrir a los miembros del comité de ética.

4. PRINCIPIOS:

Este Código se construye sobre nuestra visión, misión y valores. Si orientamos nuestras decisiones a cumplir la Visión y Misión de la compañía y actuamos llevando a la práctica sus Valores, fortalecemos la integridad corporativa. Nuestra Visión ser líder en el mercado brindando eficiencia, calidad, precios competitivos, con capacidad de atender a todo tipo de clientes, asegurando el 100% en procesos, para brindar cada día el mejor producto del mercado, llevando a la satisfacción total de clientes y trabajadores.

Nuestros valores:

Respeto:

- Respeto y consideración por los demás.
- Compromiso y responsabilidad siempre.

Excelencia

- Ser creativos para ir más allá de lo que esperan de nosotros.
- Anticipación y velocidad para satisfacer a nuestros clientes.
- Más reto y mejora continua para diferenciarnos del resto.

Trabajo en equipo:

- Creer en nuestra gente, entendiendo al equipo y desarrollar competencias para crecer juntos.
- Trabajo en equipo siempre con honestidad

5. COMITÉ DE ETICA:

Para asegurar que nuestro compromiso con la ética funcione, la compañía ha diseñado medios de comunicación que permite difundir adecuadamente nuestros valores, educar a nuestros trabajadores y terceros con los que se relaciona la compañía y gestionar profesionalmente todas las consultas y denuncias que se reciban.

a. Estructura del Comité de Ética:

El Comité de Ética está formado por el Controller Interno y regularizado a través de los representantes del Equipo de Integridad:

- Guillermo Puertas
- Oscar Emilio Pajares Mori

Su objetivo es supervisar la efectividad del Programa de Ética de la compañía.

6. CANAL DE INTEGRIDAD:

Es posible que al momento de tomar una decisión nos surjan dudas de carácter ético y sea necesario consultar antes de actuar. En otras ocasiones podemos tener dudas respecto de la integridad del actuar de otros compañeros, o hemos tomado conocimiento de que se ha cometido un delito o alguna actuación ilegal al interior de la compañía.

Esta información es muy relevante para la empresa a fin de conducir de manera adecuada el actuar de sus trabajadores o sancionar aquellas conductas que infringen la ley, nuestras normas internas o el Código de Ética.

La compañía pone a nuestra disposición los siguientes medios a través de los cuales podemos contactar directamente con el directorio mediante los siguientes medios:

- Buzón de Sugerencias.
- Acercarse personalmente a los representantes del código de ética de la organización.

7. FORMAS Y GARANTIAS PARA COMUNICAR INQUIETUDES ETICAS:

a. Preguntas:

A la empresa le interesa que todos sus integrantes entiendan muy bien este código de ética. Por eso las preguntas, dudas o inquietudes pueden realizarse directamente equipo de integridad o jefatura de RRHH, ellos te ayudaran a solucionar tus dudas.

b. Denuncias:

La integridad de la empresa la construimos todos, día a día. Por eso tu aporte es vital no solo con tu actuar ético sino también informando sobre aquellas situaciones que se alejan de la conducta esperada. Si tomas conocimiento o eres testigo de una infracción al código, la empresa espera que la informes para así investigar la situación y tomar las medidas que sean necesarias. Toda denuncia será gestionada por el equipo de integridad.

c. Sin represalias:

Para la empresa es importantísimo recibir todas las inquietudes éticas que tengan los trabajadores de manera de responder a sus dudas. Para que los trabajadores se acerquen libremente, es indispensable contar con un ambiente donde todos sientan confianza de plantear sus inquietudes sin temor a sufrir algún perjuicio o represalia. Se entiende por represalia toda conducta que afecte negativamente o perjudique al trabajador a raíz de haber planteado de buena fe una inquietud o denuncia o colabore en una investigación ética. Las represalias en contra de trabajadores que plantean inquietudes éticas no serán nunca toleradas y serán consideradas una infracción grave al código de ética. Por tanto, una vez acreditada una conducta de represalia se tomarán medidas en contra del trabajador que la haya cometido.

Ahora bien, la empresa espera que los trabajadores actúen de buena fe, es decir, con el convencimiento genuino y honesto de lo que están planteando, aunque

posteriormente se determine que hubo un error. Por el contrario, si un trabajador realiza una denuncia a sabiendas que es falsa, sí es posible que la empresa adopte medidas en contra de éste. Si un trabajador considera que ha sufrido represalias, debe informar inmediatamente al Equipo de Integridad.

8. CONDUCTAS:

a. Respetando a las personas:

El respeto a la dignidad de cada uno de los trabajadores es fundamental para la construcción de la integridad corporativa y por ello la compañía se compromete a protegerla siempre. Toda violación a la dignidad de sus trabajadores o de terceros con los que se relacione la compañía será debidamente sancionada. La compañía busca promover la diversidad entre sus trabajadores y espera por tanto que las relaciones entre éstos estén basadas en el respeto e inclusión.

En particular, la compañía se compromete a:

- a.1 Respetar a todas las personas independientemente de sus posturas ideológicas y filosóficas, ideas políticas, creencias religiosas, orientación sexual, raza, nacionalidad, etnia u origen.
- a.2 Promover la diversidad e inclusión como fuente de enriquecimiento recíproco entre los trabajadores. Por tanto, no tolerará ningún tipo de discriminación arbitraria o acoso.
- a.3 Proteger a la persona, la salud y dignidad de todos aquellos con quienes se relaciona. Asimismo, prohibir el uso de mano de obra infantil y forzada.
- a.4 Capacitar a los trabajadores para que continúen su desarrollo personal y profesional.
- a.5 Proteger la identidad de los trabajadores que efectúan preguntas o denuncias.
- a.6 Asegurar que no sufrirán represalias los trabajadores que efectúan preguntas o denuncias de buena fe.

b. Manteniendo buenas relaciones con nuestros clientes:

Todos los trabajadores de esta compañía nos debemos a nuestros clientes, por ello nos comprometemos a entregarles un servicio profesional y honesto. De esta manera el cliente recibirá una atención respetuosa y no discriminatoria, información veraz, completa y adecuada a sus requerimientos.

c. Manteniendo buenas relaciones entre trabajadores:

Somos responsables de crear un ambiente de trabajo de respeto y confianza recíproco. Como trabajadores asumimos el compromiso de actuar sin poner en riesgo, ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad ni la reputación de las personas que formamos parte de esta organización. Igualmente, nos relacionamos con honestidad, respeto y amabilidad. En razón de lo anterior, está estrictamente prohibido al interior de la compañía el abuso de autoridad, el acoso sexual y laboral, el hostigamiento

psicológico, la discriminación arbitraria, el trato despectivo o humillante, así como cualquier otra acción que nos afecte negativamente.

d. Declarando y administrando nuestros conflictos de interés

Como trabajadores, tenemos la responsabilidad y obligación de tomar decisiones y de actuar basados en el mejor interés de la empresa. Por tanto, debemos evitar toda situación en que nuestros intereses personales estén o parezcan estar en contraposición con los intereses de la compañía.

Existe conflicto de interés al tener que tomar una decisión a nombre de la empresa, la objetividad del trabajador se ve afectada por la posibilidad de obtener un beneficio personal o para un tercero.

Las situaciones que dan origen a conflictos de interés pueden surgir de varias formas, y pueden no ser negativas o incorrectas en sí mismas. La mejor manera de evitar que dichas situaciones generen una contraposición entre los intereses del trabajador y los de la compañía es comunicándolas oportunamente. En términos generales se debe informar de todo interés económico, vínculo personal, o comercial con otros trabajadores, clientes, proveedores y/o competidores, como también empleos externos y cualquier otra actividad, asociación o vinculación con otras personas que puedan generar un conflicto de interés.

e. Cumpliendo la ley y la normativa interna en el uso de alcohol y drogas:

La seguridad de nuestros trabajadores y clientes es una de las principales responsabilidades y preocupaciones de nuestra compañía. El consumo de drogas ilícitas y la utilización indebida de fármacos y alcohol pueden deteriorar este nivel de seguridad y, al mismo tiempo, tener consecuencias dañinas en las personas. Asimismo, la venta y distribución de drogas ilícitas constituye un delito. Por tales motivos, nuestra compañía prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y/o alcohol en el trabajo.

No está permitido fumar en las instalaciones de la compañía, salvo en aquellos lugares establecidos de acuerdo a la ley.

f. Rechazando toda forma de acoso y discriminación:

Uno de los valores fundamentales de nuestra empresa es el respeto por la persona. Son contravenciones graves a este código todas las conductas de acoso sexual y laboral, y todo acto de discriminación. Asimismo, la compañía valora y protege la diversidad de raza, color, sexo, estado civil, asociación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia étnica, u origen social. La empresa busca identificar y corregir de manera oportuna y adecuadamente cualquier conducta que atente contra este valor, pero la responsabilidad de mantener un ambiente libre de discriminación en el trabajo, entre nosotros mismos, con nuestros clientes, proveedores y terceros en general, es de todos.

g. Manteniendo buenas relaciones con proveedores y terceros

En nuestras relaciones con los proveedores y terceros con quienes la empresa tiene algún vínculo, siempre debe estar presente la búsqueda del beneficio para nuestros clientes. Para esto debemos establecer vínculos basados en la transparencia, eficiencia y en el respeto de la normativa legal vigente. La compañía buscará siempre obtener mejores condiciones, mayor calidad y mejor servicio, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente a ningún proveedor o tercero.

Buscaremos no realizar negocios ni mantener relaciones comerciales con personas y empresas que se aparten deliberadamente de la ley, que participen de negocios ilícitos o cuya conducta infrinja deliberadamente los principios y valores de la compañía. Cuidaremos nuestra reputación buscando relacionarnos con quienes compartan nuestros estándares éticos.

h. Cumpliendo la normativa interna sobre regalos e invitaciones

La práctica de hacer o aceptar regalos o invitaciones en contextos de negocios es una realidad. Sin embargo, esto se podría prestar para abusos; puede favorecer situaciones de corrupción; confunde los planos profesional y personal; aumenta el costo general de hacer negocios, en perjuicio de los clientes y la empresa. Además aceptar regalos o invitaciones puede causar un conflicto de interés o una apariencia de conflicto entre tus intereses personales y tus responsabilidades como trabajador.

No debemos aceptar regalos ni invitaciones de ningún proveedor, posible proveedor, funcionario público, cliente, socio comercial o competidor. Este regalo o invitación puede estar buscando influir en las decisiones comerciales o de negocios.

Sin perjuicio de lo anterior, sí podemos recibir algunos bienes u objetos siempre que sean de manifiesto de menor valor, habituales según la cultura, el lugar y las circunstancias en que se dan, pudiendo llevar la marca del proveedor o no, a modo de difundir su empresa o servicios, y se distribuyan de buena fe e indiscriminadamente a proveedores o clientes en carácter de actividad de marketing, como llaveros, lápices y gorros, entre otros. En caso de existir cualquier duda, puedes consultar a la jefatura de RRHH.

i. Cuidando los bienes de la compañía:

Todos debemos cuidar y proteger los bienes de la compañía. Por lo tanto, debemos resguardar los productos, la información, las instalaciones y el equipamiento. No debemos hacer mal uso de ellos, es decir, usarlos para fines personales, de forma descuidada o desmedida. Tampoco es posible retirar dichos bienes de los recintos donde la compañía los ubicó, salvo que seas debidamente autorizado.

Las nóminas o archivos de clientes, proveedores, bases de datos, secretos comerciales, entre otros, son estrictamente confidenciales y solamente pueden ser utilizados para fines del negocio o por las personas autorizadas para ello. Si por el desempeño de nuestras funciones generamos creaciones intelectuales, éstas son propiedad de la compañía.

No debemos bajar ni instalar software en los computadores de la compañía, ya que podemos exponer nuestra red a virus informáticos o violar licencias de software. El software del sistema de procesamiento de la información que provee la compañía, solo pueden usarse para nuestro trabajo. El correo electrónico instituciones solo puede ser usado para fines del negocio, no para fines personales.

Utilizaremos la papelería con membrete de la compañía, los sellos y toda representación de la organización únicamente en asuntos propios del desempeño de nuestras funciones. Todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de proteger los bienes de la compañía del fraude, mal uso, robo, hurto, pérdida o daño y denunciar cuando tomamos conocimiento de ello.

9. MEDIDAS

La compañía puede aplicar medidas disciplinarias que van desde una amonestación verbal hasta el despido del trabajador, en caso de incumplimiento de nuestro código de ética, de las leyes o regulaciones vigentes.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para la compañía y la responsabilidad de quien la haya cometido.

Por otra parte, a quien de forma intencional realice falsas acusaciones o mienta en la colaboración que se le pida en una investigación de un caso ético, se les aplicarán igualmente las sanciones señaladas.

Oscar Emilio Pajares Mori

Gerente de Administración