



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

GRUPO CAROZZI

INTRODUCCIÓN

En Carozzi estamos comprometidos con los más altos estándares de comportamiento ético contenidos en nuestros principios y valores organizacionales. Es por esta razón que nuestra Compañía exige a sus directivos, ejecutivos y colaboradores, conocer y comprometerse con los valores de la Compañía y mantener permanentemente un comportamiento ético intachable.

Este Código de Ética y Conducta busca ser una norma que oriente 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.

Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a nuestros principios y valores organizacionales, ha sido una labor consistente en el tiempo. De esta manera, nuestra cultura de prevención de riesgos y preservación de los estándares empresariales de excelencia, hace absolutamente necesario que todos nuestros colaboradores, sin excepción, acaten los principios y disposiciones de este Código.

CAPÍTULO I: NUESTRA VISIÓN, CULTURA Y VALORES ORGANIZACIONALES

Nuestra Visión

Ser la Compañía de consumo masivo más respetada y valorada de Latinoamérica.

Para alcanzar nuestra visión, nos apoyamos en tres ventajas competitivas que nos han permitido ser la Compañía que hoy somos y poder proyectarla a futuro:

1. Nuestra capacidad para innovar y desarrollar productos de calidad, apropiados para los mercados en los que participamos.
2. Nuestras marcas, líderes en las categorías en que participamos.
3. Nuestra cultura y valores organizacionales.

Nuestra Cultura Organizacional

A diario promovemos un ambiente laboral cálido a través de un trato cercano, que construya confianzas y donde cada persona sienta que existen espacios tanto para su desarrollo personal como profesional.

Esta cultura está conformada por nuestros principios y valores, la manera que tenemos de trabajar y nuestro estilo de liderazgo; todos marcados por un fuerte espíritu de familia que nos caracteriza y nos distingue.

Nuestros Valores Organizacionales

Este Código de Ética y Conducta se basa en nuestros valores organizacionales:

1. Valoramos a las personas y las respetamos integralmente.
2. Privilegiamos siempre la conducta honesta y nos comprometemos profundamente con la Compañía.
3. Administramos los recursos con sobriedad y eficiencia.
4. Sentimos pasión por el trabajo bien hecho.

CAPÍTULO II: RELACIONES CON NUESTROS COLABORADORES

Respetamos los derechos de todos los miembros de nuestra organización, generando un clima laboral que permita el desarrollo personal y profesional. En este sentido, actuamos de la siguiente forma:

- Toda persona en nuestra Compañía goza de un trato justo, digno y equitativo, 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.
- No permitimos ningún tipo de discriminación en nuestra empresa.
- Capacitamos a nuestros colaboradores, generando oportunidades de crecimiento profesional, acorde a los objetivos de nuestra Empresa.
- No se permiten actos de hostigamiento ni acoso laboral o sexual, así como tampoco actos de maltrato físico y/o psicológico que atenten contra la integridad y dignidad de las personas.
- Proporcionamos permanentemente un ambiente de transparencia, dentro de un marco de respeto mutuo, cuidando la privacidad de cada persona.
- Nos preocupamos por la salud y seguridad de nuestros colaboradores, por lo que todo colaborador tendrá la obligación de cumplir con las normas y procedimientos establecidos en los diferentes reglamentos, tanto internos como externos. Además, la Compañía velará por disponer de medidas necesarias para resguardar la integridad y seguridad de sus colaboradores en el correcto desempeño de sus tareas.
- Para ejecutivos y jefaturas de la compañía, no se permite la contratación de servicios de otros colaboradores, para beneficio personal o de su familia, sea que se realicen dentro o fuera de las dependencias de Carozzi.
- Velamos por un adecuado equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- Está prohibido, y se sancionará, el consumo de drogas ilícitas y/o alcohol dentro de la organización, o venir a trabajar bajo sus efectos, ya que atentan contra la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Tampoco está permitido el consumo de tabaco al interior de los recintos de la compañía.

Nuestra Empresa reconoce y respeta el derecho de sus colaboradores a organizar sindicatos, así como también a negociar en el contexto de las disposiciones legales vigentes. Igualmente, cumple plenamente las normativas laborales y los compromisos acordados en los contratos de trabajo individuales y/o colectivos.

CAPÍTULO III: RELACIONES CON NUESTROS CONSUMIDORES, CLIENTES Y PROVEEDORES

Nuestra Compañía busca una relación basada en la confianza mutua, dentro de un marco de seriedad y promoviendo el desarrollo del negocio para ambas partes a través de estrategias y acuerdos honestos y transparentes, para lo cual, se deberá tener en consideración lo siguiente:

Consumidores y Clientes

- Estamos comprometidos con la satisfacción de nuestros consumidores y 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 la Compañía se realizará en forma honesta, sin discriminación y sin incurrir en engaños o fraudes, ni inducir al error a los consumidores y clientes.
- Se buscará dar respuestas oportunas a cualquier reclamo, petición o sugerencia por parte de nuestros consumidores o clientes.

Proveedores

- La elección de cualquier proveedor será en función de las necesidades de la Compañía, siendo elementos principales, la calidad del producto o servicio ofrecido, el precio, condiciones y plazos de entrega, así como la integridad del proveedor, que considerará su compromiso de cumplimiento del código de ética de proveedores.
- Se exigirán cotizaciones conforme a las políticas internas, cada vez que se desee contratar algún servicio o producto, eligiendo siempre aquella que mejor se ajuste a las necesidades requeridas por la Empresa.
- Todo colaborador de la Compañía deberá tener un trato equitativo y no discriminatorio con todos los proveedores, cumpliendo siempre con los compromisos adquiridos.
- Las liquidaciones y facturación deberán reflejar fielmente las transacciones acordadas con nuestros proveedores.
- Exigimos a nuestros proveedores que cumplan con la legislación laboral y ambiental, y otorguen a sus trabajadores condiciones laborales dignas y seguras.
- Está prohibido solicitar y/o recibir cualquier dádiva o regalo de proveedores u otras empresas vinculadas con Carozzi.
- La contratación de proveedores, cuyos propietarios estén relacionados, familiarmente o por parentesco, con nuestros colaboradores hasta en segundo grado de consanguinidad y afinidad, deberá ser informada previamente al Comité de Ética y Conducta, para asegurar la transparencia en la elección del proveedor.

Todos los colaboradores, cualquiera sea su función, se comprometen a no divulgar información confidencial sobre nuestros clientes y proveedores, lo cual se respetará aún concluida la relación con éstos, salvo en caso de requerimiento legal.

CAPÍTULO IV: COMPETENCIA

Promovemos la libre competencia, considerándola una sana práctica de negocios que permite establecer relaciones justas y equitativas con quienes mantenemos relaciones comerciales o competimos en el mercado, rechazando por tanto cualquier conducta de competencia desleal o que restrinja la competencia.

Todo colaborador de nuestra Compañía deberá actuar en forma justa y transparente, respetando la legislación y regulaciones vigentes y evitando cualquier conducta desleal que pueda perjudicar a alguno de nuestros competidores.

Se debe rechazar cualquier estrategia o acto ilegítimo que restrinja la libre competencia.

CAPÍTULO V: RELACIONES CON EL ENTORNO

Nos preocupamos del medio ambiente a través de acciones y uso de tecnologías que permitan aminorar o mitigar 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 sociedad en la que está inserta, respetando plenamente todas las comunidades en las cuales operan nuestros negocios y comprometiéndonos con su desarrollo.

Nos comprometemos además a escuchar siempre las inquietudes de las diferentes comunidades con las que interactuamos.

CAPÍTULO VI: CONFLICTOS DE INTERÉS

En todo momento se deberá actuar con lealtad hacia la Compañía, más allá de los intereses personales o de terceros.

Nuestros colaboradores deberán evitar cualquier conflicto de interés, entendido esto como situaciones, hechos o vínculos que puedan influir en la capacidad de tomar decisiones imparciales y racionales en favor de los intereses de la compañía. En este sentido, deberemos atenernos estrictamente, a lo siguiente:

Regalos, Invitaciones y Donaciones

- Está prohibido aceptar regalos y/o invitaciones a eventos en sentido amplio, que puedan ser entendidas como influencia indebida o que afecten la imparcialidad a la hora de tomar decisiones. Cualquier regalo con un valor mayor a 100 dólares deberá ser informado al Comité de Ética y Conducta.
- No se deberá ofrecer ningún tipo de compensación o regalo a ninguna persona o entidad externa con el objetivo de influir en sus decisiones.
- Toda donación deberá ser autorizada internamente por jefaturas o ejecutivos de la Compañía facultados para emitir dichas autorizaciones. En el caso que el regalo o donación sea gestionado por alguien con autorización para realizarlo, deberá solicitar igualmente autorización a otro ejecutivo.

Contratación de Colaboradores y Relaciones de Pareja

- El ingreso de todo colaborador responde a una necesidad de la organización y su selección se realiza si, como consecuencia de la evaluación de sus competencias, potencial, conocimientos e identificación con la cultura de nuestra compañía, resulta el más idóneo para el puesto requerido.
- Se deberá informar a la Compañía, a través del Comité de Ética y Conducta, las relaciones hasta en un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se tengan con colaboradores de la Empresa o de sus Filiales.
- En casos de existir, vínculo de matrimonio, unión civil o pareja al interior de la organización, este no deberá afectar la confidencialidad de la información, el desempeño y/o el clima laboral. En ningún caso podrá existir dependencia jerárquica entre ellos.
- No podrá existir dependencia jerárquica habiendo relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de tener que participar en decisiones vinculadas a ese familiar, deberá abstenerse.
- En caso, que la persona tenga algún familiar o pariente directo (padres, hermanos, hijos o cónyuge) que trabaje en alguna empresa de la competencia, de nuestros clientes o proveedores, deberá informar la situación al Comité de Ética y Conducta, con el fin de evitar posibles conflictos de interés.

Otros

- La Compañía reconoce y respeta el derecho de sus colaboradores a desarrollarse y realizar actividades propias del ámbito personal y privado, siempre y cuando éstas sean legales y no perjudiquen, interfieran o estén en conflicto con el cabal cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.
- Está prohibido prestar servicios o asesorías a clientes, proveedores, contratistas o competidores de nuestra Compañía.
- En caso de solicitar un servicio para fines particulares, o comprar un bien, a alguna empresa contratista o que preste cualquier tipo de servicio o provea de bienes a la Compañía, se deberá informar previamente al Comité de Ética y Conducta. En ningún caso, podrá recibir algún servicio personal| quien sea parte de la decisión de contratación de éste.
- En caso, que algún colaborador tenga acciones u otro interés en alguna empresa relacionada con la Compañía (competidores, proveedores, clientes, etc.) deberá informar al Comité de ética y Conducta cuando esta inversión supere los 20.000 dólares.

CAPÍTULO VII: USO DE LA INFORMACIÓN

Toda la información generada en la Compañía es propiedad de nuestra organización, por lo que será esencial mantener su confidencialidad para el correcto desarrollo de nuestro negocio. 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. En este sentido, exigimos lo siguiente:

- Está absolutamente prohibido revelar cualquier información que no sea de conocimiento público en materias relacionadas con planes de negocios, información financiera, comercial, tecnológica, de clientes o proveedores, bases de datos y otras materias de igual relevancia.
- La información sobre nuestros colaboradores, tanto personal como contractual (datos personales, evaluación del desempeño, remuneraciones, contratos, entre otros) es administrada de manera confidencial, y por lo tanto no podrá ser divulgada, salvo en caso de que la Compañía sea legalmente exigida a revelar dicha información a la autoridad competente.
- Los diseños, marcas y, en general, todos los derechos de propiedad intelectual pertenecen a nuestra organización, por lo que su uso está limitado al contexto laboral y sólo en favor de los intereses de la Compañía.
- Se debe procurar guardar la información que no sea de conocimiento público, en lugar donde terceros no tengan acceso, y ser cautelosos en la información que divulgamos frente a personas ajenas a la Compañía.
- Está prohibido falsear y/o alterar información de nuestra Empresa, así como proveer datos o registros inexactos o incompletos.

CAPÍTULO VIII: USO DE BIENES Y RECURSOS

Los bienes, instalaciones y recursos de la Compañía serán utilizados únicamente para cumplir con la misión de la misma.

El cuidado de los recursos y bienes de la Compañía, 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 debe considerar que:

- Todos los bienes, recursos e instalaciones que se nos entregan, deben ser usados para el propósito que fueron diseñados, quedando prohibido su uso para beneficio personal.
- Está prohibido vender productos de la Compañía salvo para aquellos que, por razones propias de su cargo, deban realizar dicha tarea.
- La utilización de bienes de la Compañía, para cualquier uso, y su extracción para utilizarlos en algún evento, congreso o feria, deberá ser autorizado por una jefatura o ejecutivo facultado para emitir dichas autorizaciones. Cuando sea un ejecutivo facultado para autorizar estas acciones quien vaya a utilizar el bien de la compañía, deberá solicitar igualmente la autorización de otro ejecutivo con las mismas facultades.
- El uso de timbres, logos y toda representación de la Compañía, debe ser únicamente para asuntos oficiales de la Empresa, dentro del contexto laboral y cuidando el cumplimiento de las normas (manual de uso) de utilización de la imagen de la Compañía.

CAPÍTULO IX: PREVENCIÓN DE DELITOS

En nuestra Compañía, se prohíbe estrictamente a todo director, ejecutivo y/o colaborador, realizar cualquier acto que pueda configurar alguna de las prácticas mencionadas a continuación, cuyas definiciones se transcriben, aunque no deben ser asumidas literalmente, dado los cambios o diferencias que se pueden producir en textos legales tanto en Chile como en los otros países donde opera nuestra Compañía:

1. Lavado de Activos

Entendemos por Lavado de Activos: “Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción de la prostitución infantil, secuestro, cohecho, y otros”.

2. Financiamiento del Terrorismo

Consideramos que existe Financiamiento de Terrorismo cuando: “Una persona natural o jurídica, por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista”.

3. Actos de Corrupción a Funcionario Público

Entendemos por cohecho o corrupción a Funcionario Público: “Dícese del que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero”, para que:

- Realice actos propios de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos.
- Por haber omitido un acto debido propio de su cargo.
- Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.

4. Receptación de Bienes

Entendemos como Receptación de Bienes: “Dícese del que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas, de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.”

La empresa desarrolla procedimientos y controles, con el objeto de prevenir y detectar dichos delitos y sancionar internamente el incumplimiento de dichas medidas. Tales procedimientos se contemplan en el denominado Modelo De Prevención de Delitos, cuyo objeto es gestionar y monitorear diferentes procesos y actividades expuestas a la comisión de los delitos.

La Compañía se adapta a las legislaciones propias de cada país donde realiza sus actividades, proporcionando los medios adecuados para prevenir la comisión de los delitos mencionados.

CAPÍTULO X: COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Comité de Ética y Conducta, que operará conforme a nuestros principios y valores, tiene como responsabilidad asegurar la debida difusión y aplicación de este Código en nuestra Compañía, además de garantizar la confidencialidad de la información relacionada a las infracciones de este Código. El Comité estará facultado para tomar medidas o aplicar sanciones correspondientes de conformidad a la legislación vigente, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y las demás normas internas aplicables.

El Comité tendrá carácter consultivo, ya que buscará responder a inquietudes de nuestros colaboradores respecto a su actuar y, a su vez, será resolutivo respecto de irregularidades detectadas producto de denuncias recibidas. Del mismo modo, el Comité podrá determinar la necesidad de proponer cambios al Directorio sobre el presente Código en la medida que las circunstancias lo requieran. Será su responsabilidad la adecuada difusión tanto del presente documento como de los cambios que eventualmente se le incorporen.

El Comité será liderado por el Gerente Contralor y estará conformado además por dos ejecutivos en cada país, los que deberán ser de áreas distintas, sin dependencia entre ellos y garantizando que ningún género tenga menos de un tercio de participación en el Comité. Los miembros del Comité deberán designar entre sus integrantes a un secretario quien deberá preparar las actas de las sesiones. Éstas últimas deberán celebrarse cada dos meses o cuando las circunstancias lo requieran.

CAPÍTULO XI: CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Será responsabilidad de directores, ejecutivos y colaboradores de nuestra Compañía cumplir con este Código de Ética y Conducta, así como informar responsablemente sobre cualquier infracción a éste. El incumplimiento de estas normas podrá ser considerado, como un incumplimiento a las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Para colaborar con el cumplimiento de este código, contamos con un canal de denuncias a través del cual podrán informarse situaciones, basadas en antecedentes, que impliquen incumplimiento de cualquier contenido expuesto en este documento. Las denuncias presentadas serán acogidas y tratadas por el Comité de Ética y Conducta, con absoluta confidencialidad, conforme al funcionamiento del canal de denuncias, de manera de mantener bajo reserva la identidad del informante y del denunciado mientras dure la investigación.

CAPITULO XII: DEBER DE DENUNCIA

Todas las personas que forman parte de la organización o se relacionan con ella, deben denunciar de inmediato cualquier acto contrario a la ley, reglamentos, normas y controles internos, o falta al presente Código, informándolo a través del canal de denuncias confidencial o a cualquiera de los miembros del Comité.

Ningún acto de denuncia tendrá represalias para quien lo efectúe, a menos que las denuncias sean falsas o efectuadas de mala fe, en cuyo caso podrán ser sancionadas.