



**CÓDIGO DE ÉTICA
2022**

ANX-VFS-0047.V3

Mensaje del Gerente General.

Un aporte esencial que podemos entregar a la sociedad como empresa, es asegurar que alcancemos nuestros objetivos con estricto apego a la ley y a principios éticos y morales de integridad personal. Ello siempre se verá reflejado en nuestro actuar diario y en los valores que nos definen como Compañía.

En las siguientes páginas se encuentra desarrollado el Código de Ética de Vitafoods SPA, que incluye aquellos principios y políticas de acción que deben guiar las decisiones y acciones de cada persona integrante de esta Empresa.

En ese sentido, el presente Código tiene como objetivo principal fijar el marco ético general del desempeño en todas las actividades que desarrolla Vitafoods SPA basándose fundamentalmente en los lineamientos que regido a Vitafoods desde sus inicios.

Todos tenemos la obligación de observar este Código de Ética, no sólo para garantizar que las actividades realizadas se apeguen estrictamente a la normativa vigente, sino también para asegurar la aplicación de los más elevados estándares y principios de responsabilidad social y empresarial.

Estoy convencido que nuestro actuar, recto y responsable, se ha manifestado a lo largo de la trayectoria de la empresa y su historia, y que en razón de ello, mantendremos y mejoraremos la reputación que hemos construido junto a nuestros clientes y proveedores.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above the printed name.

Gonzalo Bachelet A.

I. Valores Fundamentales.

Nuestros valores empresariales son cualidades que distinguen a Vitafoods como compañía. Los tenemos presentes, los ponemos en práctica a diario como obligaciones inquebrantables y los difundimos a través de nuestra imagen corporativa. Los pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa son:

Seguridad. Valoramos intrínsecamente la seguridad de nosotros mismos, así como la de otras personas que puedan verse afectados por nuestras operaciones y servicios.

Trabajo en Equipo. Colaboramos dentro de nuestra comunidad global para ayudar y apoyar a que cada consiga sus logros personales, así como los de nuestros clientes y de la compañía.

Respeto. Valoramos a todos los individuos y fomentamos las relaciones internas y externas a través de la escucha y el buen entendimiento.

Integridad. Promovemos la honestidad y confiabilidad a través de un comportamiento ético con nuestros clientes, con la comunidad y con nosotros mismos.

II. Aplicación e Interpretación.

El presente Código de Ética contiene las obligaciones y principios básicos que todos los trabajadores de Vitafoods debemos respetar en un ámbito de trabajo ético, complementando así las políticas y procedimientos internos de la empresa destinados a promover y garantizar la integridad y buena conducta empresarial. Es por ello que resulta vinculante a todos los trabajadores de Vitafoods, siendo obligatorio conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones.

Vitafoods insta a sus trabajadores a utilizar su sentido común, buen juicio y lógica cada vez que se vean enfrentados a situaciones relacionadas con la conducta empresarial. En el mismo sentido, la compañía los invita a buscar orientación en caso de requerir respuestas uniformes respecto de cómo proceder ante un caso en singular. Las consultas o dudas de interpretación del presente Código deberán ser dirigidas a correo etica@vitafoods.com correspondiendo al Comité Ético, quienes serán los responsables de determinar el sentido y alcance de las disposiciones en él contenidas.

Los principios y obligaciones contenidas en este Código de Ética deben cumplirse sin excepciones. Sin perjuicio de lo anterior, cada vez que la situación así lo amerite, Vitafoods podrá establecer requisitos más estrictos de conducta a su personal, lo que se hará siempre por los canales formales.

III. Principios y obligaciones.

Como se ha señalado anteriormente, el presente Código es una guía destinada definir la forma de cumplir con los valores esenciales de la compañía en las labores diarias, y, en definitiva, orientar las conductas hacia las buenas prácticas que se relacionan con principios básicos que deben regir los actos de todos los trabajadores de Vitafoods. En consecuencia, nuestros valores determinan que nuestra cultura corporativa se traduzca en los siguientes principios:

1. Respeto por los trabajadores.

Vitafoods respeta y valora a todas las personas con quienes debe interactuar como seres humanos sujetos de dignidad, sean estos trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, vecinos, funcionarios u otros terceros.

Valoramos el trabajo en equipo y las buenas relaciones en el lugar de trabajo, basadas en el respeto. La comunicación fluida con todos los trabajadores y el cuidado de la salud e integridad son principios fundamentales para la compañía.

Como trabajadores de Vitafoods, debemos mantener dentro y fuera de la compañía un comportamiento ejemplar. La empresa exige respeto a la dignidad de todos sus trabajadores, y de éstos una conducta honesta y responsable en todas sus actividades.

Promovemos la dignidad de cada individuo, rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos raciales, religiosos, de género, etarios, de nacionalidad, étnicos, de estado civil, discapacidad, entre otros, respecto de todos los trabajadores de Vitafoods, asegurando así la no discriminación arbitraria en el ámbito laboral. En el mismo sentido, como compañía rechazamos tajantemente las conductas de acoso sexual. Cualquier colaborador de Vitafoods que se considere víctima de tales conductas, podrá interponer una denuncia de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la compañía.

2. Condiciones de Trabajo.

Nuestra empresa se ha comprometido a desarrollar todas sus actividades de forma tal que se respeten los derechos de los trabajadores y los principios reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, además de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas. En ese sentido, Vitafoods declara reconocer y respetar las siguientes prácticas laborales:

- A) **Libertad de asociación:** Vitafoods respeta los derechos del personal de asociarse o no a cualquier grupo, según se permita por y de acuerdo con todas las leyes y reglamentaciones vigentes.

- B) **Situación Laboral:** Vitafoods contratará trabajadores legalmente autorizados a trabajar en Chile y será responsable de validar la condición de elegibilidad de estos para trabajar a través de la documentación pertinente.
- C) **Prácticas Laborales:** No habrá ninguna forma de trabajo asociada a la esclavitud, forzado, condiciones de servidumbre, por endeudamiento o trabajo involuntario en prisión. No nos involucramos con trata, ni con la explotación de personas, ni con mercancía de importación manchadas por la esclavitud o la trata de personas. No se retendrá ningún tipo de identificación de los empleados que haya sido emitida por el gobierno, como pasaporte o permisos como condición de empleo. De acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores (ejemplo; emergencias climáticas y desastres) tendrá derecho a interrumpir sus labores y de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. También se puede retirar o interrumpir momentáneamente de su puesto de trabajo, cuando tenga necesidades fisiológicas o de salud.
- D) **Antidiscriminación y trato justo:** Vitafoods promueve y mantiene un lugar de trabajo libre de discriminación y tratamos a los trabajadores de forma justa, digna y con respecto. Se prohíbe la discriminación al contratar. Al momento de contratar no se discriminará por: color, religión, sexo, edad, raza, etnia, historial académico, estado de embarazo, habilidad especiales físicas o mentales, orientación sexual, nacionalidad de origen o cualquier otra base prohibida. No se tolerará ningún tipo de acoso o abuso sexual, psicológicos o verbal.
- E) **Horario Laboral y Días de descanso:** Todos los trabajadores en Vitafoods realizarán esta actividad en cumplimiento con todas las Leyes nacionales y locales aplicables y con las Normas de la industria relacionadas con el número de horas y días de trabajo. A esos empleados se les deben proporcionar razonables programas diarios y semanales y permitir tiempos adecuados de descanso. Las horas extras son voluntarias. El tiempo de descanso adecuado debe ser por lo menos un día a la semana.
- F) **Trabajo Infantil:** No se realizarán contratos de mano de obra infantil. No se emplearán menores de 18 años.
- G) **Salarios y Beneficios:** Vitafoods asegura que a sus trabajadores se les pague los salarios legales que incluyen horas extras, pago de prima e igual pago para igual trabajo sin discriminación. No habrá deducciones disciplinarias del pago. El detalle del salario pagado incluyendo las asignaciones adicionales por horas extras deben explicarse en forma comprensible a los trabajadores.
- H) **Condiciones de Trabajo Seguras e Higiénicas:** Vitafoods asegura que se comunican y capacitan a todos los trabajadores en el planeamiento del sistema de emergencias y en las practicas del trabajo seguro. Además, Vitafoods cuenta con sistemas para prevenir, detectar y reaccionar ante potenciales riesgos a la seguridad, salud y protección de los trabajadores.

3. Relación con proveedores.

Las relaciones con proveedores son complejas por naturaleza y pueden dar lugar a conflictos de intereses, no obstante, el afán de mutua colaboración que las caracteriza. Debemos evitar formar cualquier tipo de relación personal que pueda crear dichos conflictos con nuestros proveedores, afectar nuestra objetividad o dar la apariencia de una conducta indebida respecto de los mismos. Nuestras relaciones con nuestros proveedores deben ser profesionales y debemos cerciorarnos que estos compartan, promuevan y se adhieran a los valores y principios de Vitafoods.

Debemos seleccionar a nuestros proveedores en base a su competitividad y a los méritos de sus productos y servicios, asegurándonos de comunicarles en forma clara y precisa las necesidades de nuestra empresa respecto a cada instrucción concreta.

Todo colaborador que mantenga algún tipo de relación con un proveedor que pueda constituir un conflicto de intereses, deberá reportar de inmediato dicha situación a su superior inmediato y abstenerse de proceder hasta recibir nuevas instrucciones al respecto.

Debemos observar la conducta de los proveedores a los que contratemos, para cerciorarnos de cumplir con la legislación vigente y mantener los más altos estándares de ética y profesionalismo.

Además, tras contratar los servicios de un proveedor debemos supervisar sus actividades, insistiendo en que proporcione toda documentación y comprobantes adecuados, antes de realizar los pagos por sus servicios.

Debemos abstenernos de pagar cualquier pago que sea sospechoso a un proveedor, incluyendo obsequios, gastos de viaje, gastos en entretenimiento, etc., hasta que dicho gasto se haya investigado adecuadamente. Todo pago sospechoso efectuado por un tercero deberá reportarse de inmediato a la gerencia o líder de área respectiva.

Debemos estar atentos para detectar señales de alerta de conductas indebidas en nuestras relaciones con proveedores. Dichas señales incluyen, entre otras:

- Que los antecedentes o la reputación del proveedor no reflejen instancias o sospechas de corrupción o conducta falta de ética;
- Que el proveedor haya sido recomendado o solicitado por un funcionario público, especialmente si este último está en posición de influir en el proyecto a desarrollar;
- Que el proveedor no acepte las declaraciones y cláusulas sobre ética establecidas en el contrato respectivo;
- Que el proveedor tenga relaciones personales o familiares con un funcionario público o algún pariente de un funcionario público;

- Que el proveedor solicite el establecimiento de términos contractuales o formas de pago inusuales, incluyendo pagos en efectivo o en un país distinto al de dicho proveedor.
- Que el proveedor sea una empresa de papel, es decir, que tenga una estructura corporativa inusual o difuminada; y
- Que el proveedor exija que no revelemos su identidad o, si es una persona jurídica, la identidad de sus propietarios, funcionarios o empleados.

VitaFoods rescindirá los contratos con socios comerciales que estén incumpliendo con lo descrito en este código de ética, también en casos de estar infringiendo la ley, en caso de estar vinculados en acciones corruptivas y antiéticas.

4. Relaciones con clientes.

Vitafoods valora la relación con sus clientes, la cual se basa en el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos para los servicios ofrecidos por la compañía. Asimismo, la relación debe sustentarse en la entrega oportuna y fidedigna de información respecto de dichos servicios, el respeto de los acuerdos y el compromiso con la satisfacción del cliente.

Destacamos el grado de profesionalismo con el que nuestros trabajadores desarrollan los diversos proyectos que han dado reconocimiento internacional a nuestra compañía. El compromiso para con la compañía resulta esencial para alcanzar dicho estándar, por lo que todos los miembros de Vitafoods deben abstenerse de ejecutar acciones que impliquen la obtención de relaciones laborales con clientes de la empresa. Así, Vitafoods considera falta de ética y prohíbe conductas tales como promocionarse con clientes para conseguir un nuevo empleo o captar profesionales empleados por clientes para que se incorporen a Vitafoods.

A fin de preservar el más alto grado de confianza por parte de nuestros clientes, Vitafoods sostiene la política fundamental de tratar toda información de carácter comercial y de negocios como propiedad exclusiva y confidencial de los clientes. Debemos mantener la confidencialidad de dicha información, excepto cuando su revelación le ha sido autorizada u ordenada legal o judicialmente. Este compromiso continuará aun concluida la relación laboral del colaborador o comercial del cliente con Vitafoods, como se expone en el siguiente punto. En aquellos casos en que se suscriba un acuerdo de confidencialidad, los trabajadores de Vitafoods deberán cumplir a cabalidad con dicho acuerdo por el lapso de tiempo que aquel determine.

5. Confidencialidad de la información.

Toda la información utilizada, obtenida, generada o desarrollada por cualquier colaborador durante el desempeño de sus funciones en la compañía o en representación de la misma, es propiedad de esta y, por tanto, tiene carácter privado y confidencial. Dicha información incluye, entre otras cosas, la información relativa a nuestros servicios y precios; nuestra información financiera y legal, incluyendo la relativa a las decisiones tomadas por nuestros órganos de administración internos; la información de mercado desarrollada a nivel interno por la compañía; la información de terceros obtenida con motivo de relaciones contractuales con los mismos; la información de carácter técnico relativa a los proyectos que ejecutamos; y la información de negocios en general, incluyendo la relativa a nuestros planes, políticas, programas y expectativas actuales y futuros.

Debemos proteger dicha información y utilizarla exclusivamente para fines internos, ya que su difusión puede otorgar ventajas a terceros y ocasionar daños o perjuicios a Vitafoods. Por lo anterior, es obligatorio para todos los trabajadores el cumplimiento de las siguientes reglas:

- El acceso a información interna está limitado a quienes tienen necesidad de conocerla. Debemos abstenernos de discutir cualquier información inclusive con nuestros compañeros de trabajo, a menos que éstos la requieran para desempeñar sus labores.
- Está prohibido solicitar, recibir o entregar información confidencial a terceras personas. En casos justificados, podrá proporcionarse información confidencial a terceros previa autorización de la persona o el área designada para dicho efecto por la empresa.
- En caso de que alguna autoridad de gobierno solicite u ordene la revelación o entrega de cualquier información, dicha circunstancia deberá comunicarse a la gerencia respectiva, para que esta, en conjunto a los asesores legales de la compañía, determine las medidas necesarias al efecto.
- En caso de duda en cuanto al manejo de la información de nuestra empresa, deberá recurrirse al superior inmediato para que éste tome una decisión o eleve el conflicto.
- Cuando un colaborador se separe de la empresa por cualquier motivo, deberá entregar a su superior inmediato todos los documentos o herramientas que tenía encomendados y que constituyan información confidencial. La obligación de guardar confidencialidad respecto de la información de Vitafoods subsiste tras la terminación de las relaciones contractuales o de trabajo.

A su vez, la protección de los datos personales de nuestros trabajadores está sujeta a las mismas Normas y criterios que la información de nuestros clientes.

Además, el acceso a los expedientes laborales de cada colaborador está limitado a su superior inmediato, la Gerencia General y a cualquier colaborador que ocupe un cargo

de jerarquía superior y que necesite conocer dicha información por motivos de trabajo, incluyendo su posible promoción, reubicación a otra área o asignación a un determinado proyecto.

Ningún empleado puede tener acceso a su propio expediente, ni al de sus familiares, amigos y compañeros de trabajo sin una razón legítima y, en dicho caso, sujeto a la previa aprobación de la Gerencia General.

6. Conflictos de intereses.

Los conflictos de intereses surgen principalmente cuando entran en juego los intereses de la empresa, los intereses personales de sus trabajadores y, frecuentemente, los intereses de terceros.

El conflicto de interés puede presentarse de muchas formas, por lo que este Código no pretende enumerar en forma taxativa todas las situaciones de potencial conflicto de interés. Se deberá usar el buen juicio y buscar asesoría cuando se presente un indicio de conflicto de interés. Situaciones comunes de conflicto de interés incluyen entre otras:

- Mantener intereses comerciales en cualquier entidad que realice negocios con la Sociedad.
- Recibir compensaciones o incentivos de entidades que realicen negocios con la Sociedad, salvo aquellos regalos o atenciones permitidos por el Código de Conducta.
- Contratar con proveedores o clientes administrados o controlados por parientes cercanos o amigos.
- Mantener relaciones sentimentales con personas que participen en la administración o control de proveedores o clientes de la Sociedad, o ejecutivos de la Sociedad o sus filiales que les deba reportar o a quienes corresponda evaluar.

Los principales riesgos relacionados a los conflictos de interés son, entre otros:

- Tráfico de influencias que afecta el normal funcionamiento de la Sociedad.
- Inhabilitación de acceso a proveedores y fuentes de financiamiento más convenientes para la Sociedad.
- Deficiencias de calidad de los productos y/o servicios adquiridos. · Mayores costos para la organización.
- Ocurrencia de operaciones fraudulentas.
- Daño de imagen a la organización.

Reconocemos la posibilidad de que nuestros trabajadores guarden relaciones de parentesco o afinidad con clientes, proveedores u otros agentes. Dicha situación en sí no está prohibida. Sin embargo, en apego al espíritu ético de nuestra cultura empresarial, cualquier colaborador que se encuentre en este tipo de situación deberá

excusarse de intervenir en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, y poner dicha circunstancia en conocimiento de su superior inmediato, quien a su vez la comunicará al Comité Ético a través de un correo a etica@vitafoods.com. En este contexto, debemos tener presente en todo momento que nuestra primera obligación profesional es para con nuestra empresa. De igual manera, el trabajador que tenga participación en una sociedad que pudiera constituir una relación comercial o laboral con Vitafoods, deberá declararlo de inmediato.

Además, todo empleado debe abstenerse de establecer cualquier tipo de relación o realizar cualquier tipo de actividad —incluyendo guardar relaciones de trabajo subordinadas con otras personas o prestar servicios por cuenta propia— que interfiera con su desempeño en la empresa, sean incompatibles con sus funciones en la misma o conlleven el riesgo de dañar su imagen corporativa.

Regalos.

También debemos abstenernos de aceptar obsequios, gratificaciones o atenciones que puedan crear un compromiso, influir en nuestras decisiones o afectar las relaciones comerciales de la empresa.

En ciertas relaciones comerciales, la aceptación de comidas, refrigerios y otros tipos de hospitalidad se consideran normales y se estima que no influyen en las decisiones de una persona. Dichas cortesías deben ser reportadas, ubicarse dentro de parámetros normales y limitarse al mínimo. En ningún caso se podrá ofrecer, solicitar o aceptar como regalo dinero en efectivo o instrumentos representativos de dinero. Se excluyen de estas limitaciones las propinas que se ajusten a las prácticas y costumbres comúnmente aceptadas en la medida que no sean constitutivas de actos ilícitos.

Los gastos incurridos por la Empresa o un Trabajador en conexión con un regalo o atenciones de algún valor por parte de la Empresa serán detallados como tales, en forma exacta y específica, en los registros de egresos de la Empresa.

Donaciones.

Como regla general, y dentro de las pautas generales que periódicamente establezca el Directorio, sólo son permitidas las donaciones de carácter humanitario, deportivo o las de carácter cultural a instituciones universitarias o académicas. Las donaciones deberán ser debidamente registradas en los Registros de Contabilidad de la Empresa con el suficiente detalle que permita establecer su monto, objeto y donatario.

Informe de posición en valores de proveedores, clientes y competidores.

Los Directores, Gerentes y Ejecutivos Principales deberán informar su "Posición en valores de proveedores, clientes y competidores de Vitafoods SpA" al Directorio en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 18.045 sobre Mercado de Valores, siendo su obligación mantener actualizada dicha información, de haber eventos que así lo ameriten.

7. Representación de la empresa.

Los trabajadores de Vitafoods actuarán en representación de la empresa exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por mandato expreso. Deberán abstenerse, por lo tanto, de actuar bajo el nombre de la empresa cuando no han sido autorizados para ello.

Deberán tener especial cuidado para dejar en claro que obran a título personal, cuando sea entendible que sus actos propios podrían confundirse con actuaciones en representación de la empresa. Especial cuidado deberán tener para relacionarse con funcionarios de gobierno y autoridades públicas, para lo cual siempre será necesario verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con estas autoridades representando a Vitafoods.

8. Responsabilidad penal de la empresa.

Conforme a la ley N° 20.393, la empresa podría ser condenada penalmente por la comisión de ciertos delitos por parte de sus trabajadores. Estos delitos corresponden a acciones u omisiones relacionadas al lavado de activos, financiamiento del terrorismo, soborno o cohecho a funcionario público nacional o extranjero. En consecuencia, Vitafoods implementará un Modelo de Prevención de Delitos, el cual tendrá como objetivo evitar la comisión de dichas conductas.

En consideración a lo anterior, Vitafoods prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la empresa cometida por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, como también las personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados anteriormente.

9. Relaciones con los medios de comunicación.

Ningún colaborador deberá proporcionar información, conceder entrevistas, escribir y publicar artículos o hacer comentarios respecto a nuestra compañía, sin autorización previa de la Gerencia General de la empresa, de conformidad a las políticas globales que Vitafoods mantiene al efecto.

Todo colaborador que reciba una solicitud de información de parte de los medios de comunicación deberá referir al representante del medio a la Gerencia General de Vitafoods.

10. Protección de datos.

La empresa se obliga a cumplir todas las obligaciones legales, emanadas de normativas o instrucciones de autoridades fiscalizadoras, en materia de secreto, reserva y/o tratamiento de datos personales, protección de la vida privada, en orden al tratamiento que realice sobre los datos puestos a su disposición por sus clientes, autoridades, trabajadores u otras entidades. En ese sentido, Vitafoods se compromete a no dar, ni entregar, utilizar y/o beneficiarse de los datos, de manera alguna distinta al simple tratamiento al señalado en este Código.

Así, Vitafoods declara que toda información relacionada con los clientes, representantes o empleados, particularmente la relativa a las bases de datos de sus clientes, será tratada como información confidencial, obligándose a mantener las medidas de seguridad, administrativas, tecnológicas y físicas que permitan proteger dicha información, especialmente aquella que contenga datos personales, contra daño, pérdida, alteración, destrucción, uso, acceso o tratamiento no autorizado. En el cumplimiento de esta obligación, Vitafoods garantiza además que instruirá debidamente a cualesquiera de sus empleados y dependientes y todos a quienes se de acceso a Información Confidencial, para que mantengan la confidencialidad correspondiente, asumiendo la responsabilidad en caso de que esta sea vulnerada por cualquiera de ellos.

11. Marketing, publicidad e internet.

Vitafoods es una compañía que busca competir en el mercado de una forma honesta, transparente y rigurosamente apegada a la Ley, todo con el objetivo de satisfacer las necesidades de nuestros clientes, mantener el prestigio de la compañía y añadir valor agregado a nuestros productos. Es por ello por lo que la compañía se ha comprometido a respetar y a aplicar los principios que rigen este Código en la totalidad de sus relaciones con terceros en cualquier plataforma y/o medios de comunicación. Debido a ello, Vitafoods prohíbe a todos sus miembros, colaboradores y relacionados, ya sea en campañas de marketing o en la difusión de información publicitaria, el uso de publicidad engañosa o fraudulenta, manipulación de datos, copia o utilización de propiedad intelectual de terceros, y cualquier acción u omisión que este destinada al engaño o confusión de clientes y consumidores.

Siguiendo la línea expuesta anteriormente, Vitafoods se compromete a mantener contenido en sus paginas web y redes sociales que respeten los principios enunciados, procurando que sus usuarios no sean sujetos de usos de cookies sin información o poco claros, ni objeto de spam o contactos sin consentimiento.

12. Respeto al medio ambiente.

Estamos comprometido permanente, activa y responsablemente en la protección del medio ambiente.

Vitafoods considera en su ejercicio los aspectos ambientales de las zonas y lugares en los cuales ejecuta su labor, por lo que sus trabajadores se obligan a respetar las normas de protección al medio ambiente dando un cumplimiento íntegro a las mismas. En el mismo sentido, todos los trabajadores deben realizar sus actividades procurando minimizar su impacto en el medio ambiente, y teniendo presente el cumplimiento cabal de la legislación vigente al respecto.

Las áreas específicas de cuidado incluyen las emisiones atmosféricas, la reducción, el recupero y el manejo de residuos, el uso y la disposición del agua y emisiones de gases de efecto invernadero.

Todas las producciones que generen emisiones medioambientales deben cumplir las leyes locales. Vitafoods se compromete a trabajar bajo los acuerdos de producción limpia.

13. Uso correcto de los bienes de la compañía.

Los bienes de la empresa están integrados por los inmuebles, muebles, herramientas, insumos, redes y equipos de telecomunicaciones y sus componentes, equipos y aplicaciones, tales como los sistemas de correo electrónico y correo de voz, software desarrollado a nivel interno, recursos financieros, inversiones, concesiones, derechos de propiedad industrial e intelectual, información sobre servicios, e información financiera y de negocios, entre otros, necesarios para llevar a cabo sus actividades y operaciones.

La protección y el uso adecuado de los bienes de la empresa son vitales para nuestra actividad. Por ello, estamos obligados a utilizarlos exclusivamente para realizar nuestras labores, apegándonos a todos los procedimientos operativos, administrativos y de seguridad aplicable, evitando así cualquier conducta intencional o negligente que pueda ocasionar su pérdida, daño, destrucción, robo o desperdicio.

Los bienes de la empresa no deben utilizarse para beneficio personal o de un tercero, o para fines no autorizados.

Ningún colaborador podrá utilizar los materiales, equipos o herramientas asignados a otro sin el consentimiento de este último, salvo por exigencias de su trabajo y con autorización previa de los responsables de las áreas involucradas.

Los bienes de la empresa únicamente pueden ser enajenados, arrendados, donados o desechados por las personas autorizadas, con apego a los procedimientos establecidos para dicho efecto. Los elementos de protección personal, así como equipos, herramientas u artefactos, cualquiera sea su valor, deberán ser reintegrados a la

compañía al solicitar su reposición o al finalizar la relación laboral, según sea el caso. De todas maneras, se entenderá que los bienes previamente individualizados no fueron devueltos, a menos que conste por escrito aquello en un comprobante suficiente.

14. Uso de sistemas computacionales.

Los sistemas computacionales son esenciales para la operación diaria de nuestra empresa. Todo el software instalado en los sistemas de la empresa y utilizado por ésta ha sido desarrollado a nivel interno o adquirido a través de los contratos de licencia necesarios. Por tanto, los derechos sobre dicho software corresponden exclusivamente a la empresa.

Además, la empresa ha instalado sistemas de seguridad para proteger sus redes, sistemas computacionales e información electrónica. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad individual de asegurar estos sistemas de la empresa y la información almacenada en los mismos, así como de conocer y respetar las políticas y lineamientos específicos que rigen su uso.

La empresa está consciente de que los cambios tecnológicos han tenido y continuarán teniendo un impacto sustancial en la forma en que las personas desempeñan sus labores profesionales. En particular, el uso de Internet y la disponibilidad de equipos y accesorios portátiles permiten el trabajo remoto.

Sin embargo, al tiempo que ello nos proporciona importantes ventajas, nos impone retos con respecto a la protección y el control de nuestros datos, y exige que todos los trabajadores ejerzamos un buen juicio, razonable, discreción y cautela en el manejo de la información contenida en archivos electrónicos mientras nos encontramos fuera de las instalaciones de la empresa.

Vitafoods ha integrado a sus lineamientos las políticas de uso de correo electrónico y sistemas de internet en el trabajo, los cuales son parte íntegra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la compañía.

15. Denuncias, investigaciones y sugerencias.

El presente Código de Ética reafirma el compromiso de Vitafoods por alcanzar los más altos estándares en materia de conducta laboral y prácticas de negocios a nivel internacional, y desde luego, en Chile. Sin embargo, en última instancia cada persona es responsable de sus propias acciones. Nuestras conductas pueden afectar, directa o indirectamente, la imagen que nuestros clientes y la sociedad tienen de nuestra empresa.

Ningún lineamiento puede prever todas las posibles situaciones ni abarcar todas las

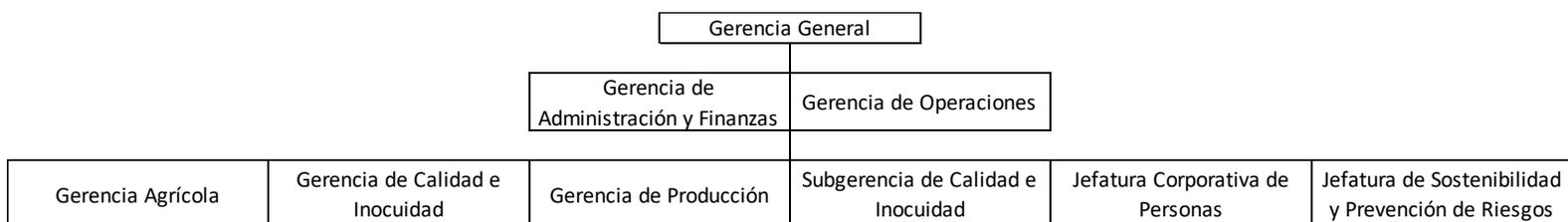
normas aplicables a cada caso concreto. Por tanto, el contenido del presente Código debe considerarse en conjunto con las leyes, reglamentos, reglas, políticas, prácticas, instrucciones y procedimientos aplicables a la empresa. Aun cuando una situación careciera de un lineamiento específico, esperamos que todos los trabajadores de Vitafoods apliquen a tal circunstancia los más altos principios éticos y el buen juicio.

Vitafoods garantiza a todos sus trabajadores la libertad de acercarse a cualquiera de nuestros directivos para someter a su consideración cualquier cuestionamiento de contenido ético sin temor a ser sancionado o juzgado de manera alguna por expresar sus opiniones.

Cada uno de nosotros tenemos el deber de reportar a nuestro superior inmediato, en su defecto, a la Gerencia correspondiente o enviar un correo a etica@vitafoods.com respecto a cualquier conducta que viole las normas y principios establecidos en el presente Código de Ética o cualquier ley, reglamento, regla, regulación, política o procedimiento interno aplicable.

Las posibles conductas impropias serán investigadas por el Comité Ético, con el control de la Gerencia General. Cada uno de nosotros debe cooperar con cualquier investigación interna o externa y mantener la confidencialidad de la investigación respectiva. Dependiendo de la situación o denuncia recibida se evaluará la necesidad de derivar dicho caso a una entidad externa que pueda abordar y dar seguimiento a la situación de mejor manera. Cualquier empleado que realice alguna declaración falsa o dolosa con respecto a la presunta violación del Código de Ética, podrá ser sancionado disciplinariamente.

Tomado conocimiento por parte del Comité Ético, éste deberá convocar a una reunión extraordinaria para analizar la situación, en la que deberá participar el Comité compuesto por: Gerencia General, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Operaciones, Gerencia Agrícola, Gerencia y Subgerencia de Calidad e Inocuidad, Gerencia de Producción, Jefatura Corporativa de Personas y Jefatura de Sostenibilidad y Prevención de Riesgos, además de representantes legales de la compañía y gerencias/jefaturas que se estime pertinente, si fuera el caso.



Luego de la investigación realizada se redactará un informe con los detalles del caso y se enviará al gerente general y gerencias asociadas al caso, quienes deberán revisar dicho informe e indicar las sanciones y/o acciones correctivas, las cuales deben estar bajo el marco de la ley, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y el Código de la Dirección del Trabajo.

El Comité Ético, tendrá la facultad discrecional para encargar o delegar, en todo o parte, las facultades que constan en este documento.

Se redactará un informe para el directorio señalando los resultados de las investigaciones, detalles del caso y las sanciones y/o acciones tomadas.

Las sugerencias y comentarios de nuestros trabajadores siempre serán bien recibidas. Para comunicarse de manera confidencial con la empresa, ponemos a su disposición los siguientes canales:

[Correo: comunicacion.vitafoods@resguarda.com](mailto:comunicacion.vitafoods@resguarda.com)

[Whatsapp: +56 2 27121737](https://www.whatsapp.com/business/profile/310027121737)

[Teléfono: 800 835 133](tel:800835133)

[Página web: etica.resguarda.com/vitafoods](http://etica.resguarda.com/vitafoods)

IV. Comunicación

VitaFoods se compromete a compartir el código de ética con todos sus grupos de interés, de esta manera puede asegurar sus cumplimientos respecto a cuestiones éticas. Para poder lograr la comunicación esperada del código, VitaFoods se compromete a lo siguiente:

- Publicar el código de ética en la página web [www.vitafoods.com] y actualizarlo cada vez que se realicen modificaciones al código.
- Capacitar anualmente a todo el personal sobre el código de ética y procedimiento de denuncias.
- Enviar código de ética a todos los proveedores, productores agrícolas y contratistas independientes anualmente, para que tengan las directrices de la conducta que se espera por parte de estos.



Gonzalo Bachelet A.

Revisión	Autor	Revisado		Aprobado		
		Nombre	Firma	Nombre	Firma	Fecha
1	Alejandro Urey/Pablo Orrego	Elizabeth Correa		Gonzalo Bachelet		

2	Proyeta Impacto – Certificación B	Juan Cristóbal Lira		Gonzalo Bachelet		
3	Elizabeth Correa	Juan Cristóbal Lira		Gonzalo Bachelet		

Comprobante de recepción y compromiso de cumplimiento

He leído, acepto y me comprometo a respetar las obligaciones y principios establecidos en el Código de Ética de Vitafoods SPA.

Nombre: _____.

Cargo: _____.

Área: _____.

Correo electrónico: _____.

Firma: _____.