

Sistema de Gestión Ética Iansa

Tú eres la cara de Iansa

CÓDIGO DE ÉTICA | ACTUALIZACIÓN 2025



CONTENIDO

1.- CARTA DEL GERENTE GENERAL	3
2.- ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?	4
3.- ¿A QUÉ SE COMPROMETE EMPRESAS IANSA CON ESTE CÓDIGO?	4
4.- ¿A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO ESTE CÓDIGO?	4
5.- ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA DE IANSA (Sistema GEI)?	5
6.- ¿PARA QUÉ SIRVE EL Sistema GEI?	5
7.- ¿CÓMO SE COMPONE EL Sistema GEI?	6
<i>Código de Ética</i>	6
<i>Comité de Integridad</i>	6
<i>Coordinador General de Integridad</i>	7
<i>Coordinadores de Integridad</i>	7
<i>Canal de Denuncias</i>	7
8.- ¿QUÉ SUCEDE SI NO SE CUMPLE CON EL CÓDIGO DE ÉTICA?	8
9.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	8
<i>Misión</i>	8
<i>Visión</i>	8
<i>Valores</i>	8
INTEGRIDAD	10
RESPETO	10
FOCO EN EL CLIENTE	11
ESPIRITU EMPRENDEDOR	11
MERITOCRACIA	12
EXCELENCIA	12
10.- EMPRESAS IANSA Y SUS TRABAJADORES	13
11.- EMPRESAS IANSA Y SUS CLIENTES	16
12.- EMPRESAS IANSA Y SUS PROVEEDORES	17
13.- EMPRESAS IANSA Y SUS ACCIONISTAS	18
14.- EMPRESAS IANSA Y EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	18

1.- CARTA DEL GERENTE GENERAL

La ética nos permite realizar nuestras actividades en forma racional, reflexionar antes de tomar una decisión y discriminar cuáles son los principios y valores que nos guían.

La integridad y el respeto son dos de los valores que rigen a Empresas Iansa. Debemos hacer las cosas bien y de manera transparente, y reflejarlo en cada acción que realicemos. Tenemos el deber de ser personas íntegras y respetuosas, no sólo con nuestros compañeros de trabajo, sino también con nuestros clientes, proveedores, comunidades vecinas y todos nuestros grupos de interés.

Hoy tenemos la obligación de ser coherentes entre nuestras declaraciones y nuestras acciones. El documento que leerán a continuación pretende precisamente eso: normar nuestras conductas en el trabajo diario, con el fin de que podamos actuar ética y transparentemente frente a alguna situación que vaya en contra de los valores y principios corporativos y/o la legislación vigente. En otras palabras, es una pauta que nos ayudará a decidir cómo actuar frente a situaciones complejas y confusas y un modelo que determina qué conductas son correctas y cuáles están fuera del estándar fijado a la hora de relacionarnos con otras personas.

Este código de conducta es uno de los eslabones del Sistema de Gestión Ética de Iansa (SGEI).

La elaboración del documento nos llena de satisfacción y nos permite dar un nuevo paso hacia la sostenibilidad de nuestra compañía. Los invitamos a trabajar por el mejoramiento continuo de nuestro GEl y por el respeto por las personas, con el mismo compromiso y entusiasmo que los caracteriza cuando Iansa se embarca en un nuevo desafío.

Pablo Montesinos Pizarro

Gerente General
Empresas Iansa

2.- ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?

El Código de Ética es un manual que regula nuestra conducta para que en el diario vivir de Empresas Iansa podamos actuar éticamente y de manera transparente.

En este sentido, el Código es una herramienta para saber cómo actuar frente a un dilema ético o alguna situación que vaya en contra de los valores y normativas de la empresa y de la legislación vigente.

En este documento podemos encontrar los valores y principios que orientan las actividades de Empresas Iansa y sus trabajadores, así como también la conducta apropiada del personal de la empresa con entidades externas a ésta (accionistas, proveedores, clientes y autoridades).

3.- ¿A QUÉ SE COMPROMETE EMPRESAS IANSA CON ESTE CÓDIGO?

Empresas Iansa, a través de este Código de Ética, se compromete a promover y lograr que todos sus trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

Por otra parte, Empresas Iansa se compromete a difundir a sus trabajadores, clientes, proveedores y accionistas este código, contribuyendo así a la implementación de este, con la colaboración y esfuerzo de todos. Adicionalmente, se compromete a capacitar al personal de Empresas Iansa.

Por último, Empresas Iansa se compromete a reactualizar este Código de Ética cada vez que sea necesario y a verificar que cada trabajador que se incorpore a la empresa reciba una copia de este documento, convirtiéndose éste en una parte integral del contrato de trabajo.

4.- ¿A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO ESTE CÓDIGO?

Este Código de Ética está dirigido a todo el personal perteneciente a Empresas Iansa S.A., y a sus filiales nacionales y extranjeras (en adelante todas denominadas indistintamente "Empresas Iansa").

Tanto el Directorio, como las gerencias, jefaturas y trabajadores de la empresa tienen el deber de orientar su conducta con las normas de este Código de Ética.

5.- ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA DE IANSA (Sistema GEI)?

El Sistema de Gestión Ética de Iansa (en adelante Sistema GEI) es un mecanismo que promueve canales de información y comunicación confiables para asegurar que el personal presente sus inquietudes y casos de ética en un ambiente imparcial, previniendo de este modo posibles acciones que debiliten la imagen de Empresas Iansa y dañen nuestro trabajo diario.

Para que el sistema funcione correctamente, cuenta con una estructura de apoyo integrada por personas (Coordinador General de Integridad, Coordinadores de Integridad y Comité de Integridad) y recursos materiales (Código de Ética y Canal de Denuncias).

6.- ¿PARA QUÉ SIRVE EL Sistema GEI?

El Sistema de Gestión Ética nos sirve para:

- Promover actitudes éticas que contribuyan a asegurar el cumplimiento de los valores de la compañía, el buen clima laboral y favorezcan la reputación e imagen de Empresas Iansa.
- Contar con directrices de acción apropiadas para no incurrir en conductas contrarias a los valores y principios de la empresa, así como a las que puedan ser contrarias a la legislación vigente.
- Desarrollar la sostenibilidad y la confianza en la organización en beneficio de todos sus grupos de interés (socios, usuarios, personal, proveedores, autoridades, comunidad, entre otros).
- Prevenir fraudes corporativos o dilemas éticos que puedan interferir con el normal funcionamiento de la organización.
- Responder y solucionar preguntas sobre ética, detectando posibles áreas de riesgo e investigando los casos que sean informados.

7.- ¿CÓMO SE COMPONE EL Sistema GEI?

Código de Ética

- Establece los valores en los que se fundamenta la conducta del personal de Empresas Iansa.
- Es una guía común a todos los que trabajamos en Empresas Iansa, que nos ayuda a orientar nuestras acciones frente a los grupos de interés y entre nosotros.

Comité de Integridad

- Supervisa el funcionamiento del Sistema GEI.
- Vela por la neutralidad en el funcionamiento del sistema.
- Resguarda que todos los casos y consultas sean respondidos en el tiempo comprometido.
- Analiza temáticas más recurrentes y realiza capacitaciones al respecto.
- Resuelve situaciones de mayor complejidad.

Está integrado por:

- Gerente General de Empresas Iansa.
- Fiscal y Gerente de Personas de Empresas Iansa.
- Coordinador General de Integridad.

De ser necesario, podrá participar del comité cualquier otra persona que el Directorio estime conveniente.

Coordinador General de Integridad

Es el responsable de asegurar el eficaz funcionamiento del Sistema GEI. El Coordinador General de Integridad revisa el sistema, realiza investigaciones frente al ingreso de denuncias, coordina capacitaciones para el personal, apoya a los Coordinadores de Integridad en el desempeño de su labor y actúa en forma independiente de las jerarquías organizacionales. El Coordinador General de Integridad tiene acceso directo al Directorio para presentar algún caso complejo de integridad.

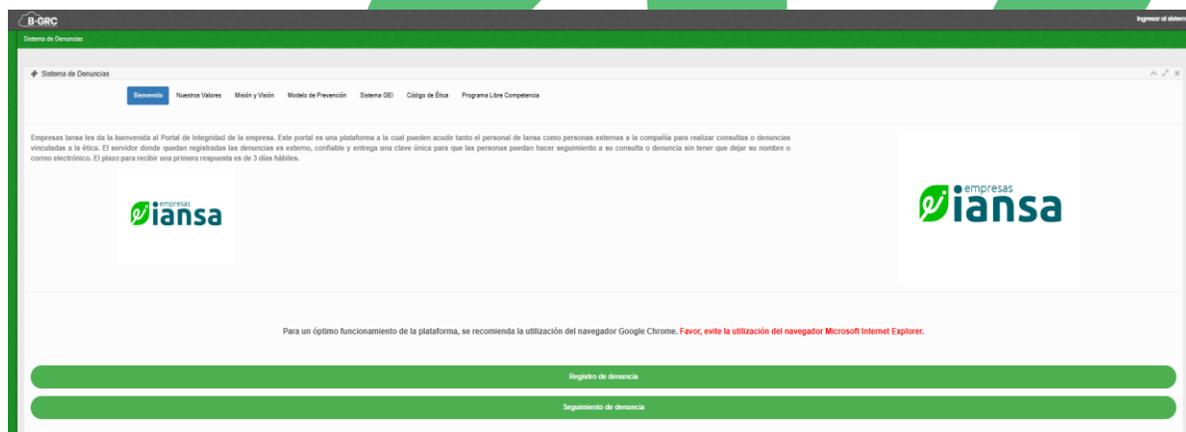
Coordinadores de Integridad

Son miembros del área de Cumplimiento que por sus funciones y dependencia del coordinador General de Integridad, mantienen su independencia respecto a las jerarquías organizacionales.

Su rol es promover el Código de Ética en la organización, realizar investigaciones asignadas por el Coordinador General de Integridad y dar respuestas a consultas de integridad.

Canal de Denuncias

Es un sitio web al cual puede acudir cualquier persona a realizar consultas o denuncias vinculadas a la ética sobre Empresas Iansa. El servidor donde quedan registradas las consultas es externo, confiable y entrega una clave única para que las personas puedan hacer seguimiento a su consulta o denuncia sin tener que dejar su nombre o correo electrónico. El plazo para recibir una primera respuesta en caso de consultas es de tres días hábiles.



8.- ¿QUÉ SUCEDE SI NO SE CUMPLE CON EL CÓDIGO DE ÉTICA?

Todos los trabajadores tenemos la obligación de cumplir este Código de Ética, las políticas que lo regulen, la normativa vigente y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

El incumplimiento del Código de Ética se estimará como falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, que podría constituir causal de terminación del contrato de trabajo, conforme al artículo 160, número 1, letra a) del Código del Trabajo o la legislación vigente que lo reemplace. En el caso de las filiales ubicadas fuera de Chile, como es el caso de PATAGONIAFRESH PERÚ (en el Perú), el incumplimiento del presente Código se considerará igualmente una falta grave, siendo aplicables las disposiciones legales y normativas internas vigentes en la respectiva jurisdicción.

9.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión

Estamos comprometidos con la tierra para obtener de ella los mejores alimentos y ofrecer productos de valor agregado de la más alta calidad, para clientes y consumidores, siendo un socio estratégico de nuestros proveedores y generando un buen ambiente laboral para nuestros colaboradores.

Trabajamos con pasión, talento y vocación innovadora, para garantizar la rentabilidad y sostenibilidad del negocio.

Visión

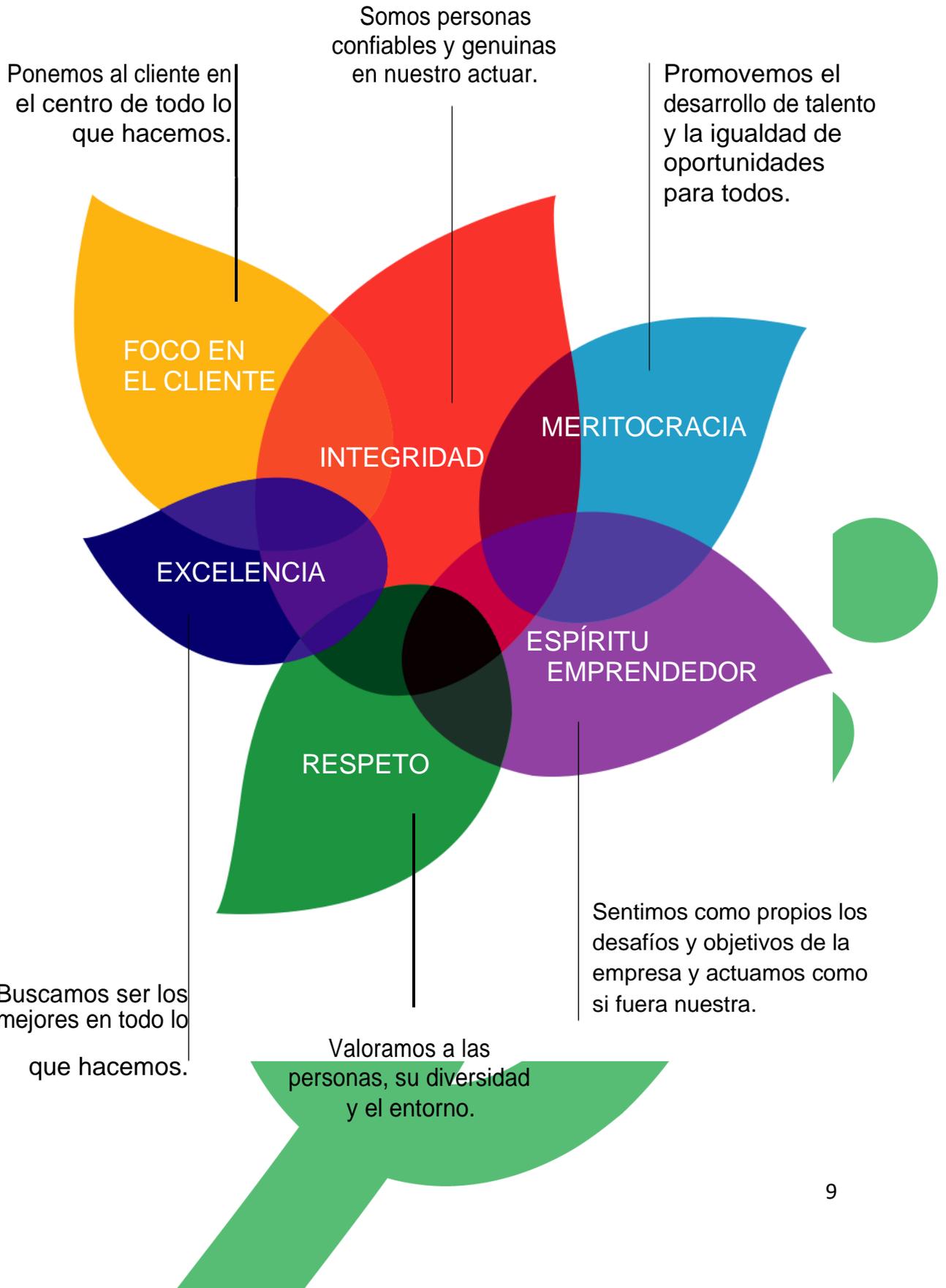
Alimentamos al mundo con lo mejor de nuestra tierra.

Valores

Nuestros valores corporativos guían nuestra conducta y nuestras decisiones en general como trabajadores de Empresas Iansa.

Contamos con 6 valores corporativos que nos inspiran día a día, los cuales son:

1. **Integridad**
2. **Respeto**
3. **Foco en el cliente**
4. **Espíritu emprendedor**
5. **Meritocracia**
6. **Excelencia**



INTEGRIDAD

– Somos personas confiables y genuinas en nuestro actuar.

LO VIVO CUANDO:

- Actúo con la verdad y con transparencia, pensando en el bien de la compañía.
- Soy consecuente, hago lo que digo.
- Cumplo con la palabra empeñada.
- Lidero con el ejemplo.

NO LO VIVO CUANDO:

- Miento, oculto y omito.
- Uso los recursos de la empresa en mi propio beneficio.
- Privilegio mis intereses o los de mi área por sobre los de la compañía.

RESPECTO

– Valoramos a las personas, su diversidad y el entorno.

LO VIVO CUANDO:

- Trato al otro como quiero que me traten a mí.
- Tomo conciencia del impacto de lo que hago y de lo que dejo de hacer.
- Disiento constructivamente cuando tengo argumentos que aportan un punto de vista diferente.
- Valoro las ideas en su propio mérito y no en función de quien provengan.
- Tomo en consideración el espacio personal y familiar.

NO LO VIVO CUANDO:

- No planifico el uso de mi tiempo y dispongo del de los demás.
- No comunico las reglas con claridad.
- Soy poco empático con el trabajo de los otros.

FOCO EN EL CLIENTE

- Ponemos al cliente en el centro de todo lo que hacemos.

LO VIVO CUANDO:

- Conozco las necesidades de nuestros clientes internos y externos y me adelanto a ellas.**
- Soy consciente de que mi trabajo en la cadena de valor tiene impacto en el cliente.**
- Adquiero compromisos que entiendo y que soy capaz de cumplir.**
- Trabajo en equipo con pasión y energía para lograr la satisfacción del cliente**

NO LO VIVO CUANDO:

- Privilegio el exceso de burocracia por sobre el negocio.**
- No me involucro con otras áreas, afectando así el resultado para el cliente.**
- Culpo a factores externos por errores o problemas en mi área o negocio.**

ESPIRITU EMPRENDEDOR

- Sentimos como propios los desafíos y objetivos de la empresa y actuamos como si fuera nuestra.

LO VIVO CUANDO:

- Innovo con pasión para aprovechar las oportunidades.**
- Estoy abierto al cambio, a las nuevas ideas y a romper paradigmas.**
- Soy protagonista del funcionamiento de la compañía y me comprometo con el corazón y con la mente.**
- Me atrevo a hacerlo distinto y mejor.**
- Cuido cada peso de la compañía como si fuera mío.**

NO LO VIVO CUANDO:

- Soy indiferente ante las cosas que veo que están mal hechas.**
- Tengo falta de iniciativa y actitud de "siempre se ha hecho así".**
- Ante un problema, busco a los culpables en vez de la solución.**
- Soy conformista.**
- No actúo con austeridad.**

MERITOCRACIA

- Promovemos el desarrollo de talento y la igualdad de oportunidades para todos.

LO VIVO CUANDO:

- Valoro y reconozco el trabajo bien hecho.**
- Promuevo la excelencia, cuidando tanto los grandes temas como los pequeños detalles.**
- Retroalimentación permanentemente para desarrollar mejor talento.**
- Valoro el mérito del trabajo sin distinción.**

NO LO VIVO CUANDO:

- Niego oportunidades de crecimiento, anteponiendo mis intereses particulares a los de la compañía.**
- Privilegio posiciones o estatus.**
- Sólo doy reconocimiento y desarrollo para algunos.**
- Soy individualista, arrogante y trabajo en parcelas.**

EXCELENCIA

- Buscamos ser los mejores en todo lo que hacemos.

LO VIVO CUANDO:

- Me esfuerzo por hacer las cosas bien a la primera.**
- Me preocupo de los detalles.**
- Salgo de mi zona de confort para lograr mejores resultados.**
- Soy humilde al reconocer mis limitaciones y pido ayuda cuando la necesito.**
- Me preocupo de aprender y superarme constantemente.**

NO LO VIVO CUANDO:

- Me conformo con lo que hay y no busco superarme.**
- No me anticipo a situaciones complejas.**
- No me fijo en la calidad de mi trabajo.**
- No aprendo de mis errores.**

10.- EMPRESAS IANSA Y SUS TRABAJADORES

10.1 Denuncias

- En Empresas Iansa es deber de todo el personal denunciar y poner en conocimiento de la jefatura, de manera directa o por medio del Canal de Denuncias, cualquier situación anormal que detecte en su área de trabajo, en especial, los incumplimientos o transgresiones a este Código de Ética, a las políticas y/o procedimientos corporativos, las fallas de seguridad y control, las faltas de probidad, las faltas al Modelo de Prevención de Delitos y las conductas ilícitas o inmorales.
- Conforme a las recomendaciones de las autoridades regulatorias de cada jurisdicción en la que se encuentran nuestras filiales, se puede promover activamente el uso responsable del Canal de Denuncias mediante mecanismos que reconozcan o incentiven la participación proactiva del personal en la detección y reporte de conductas indebidas. Estos incentivos no serán de naturaleza económica, pero sí podrán incluir reconocimientos internos, medidas de protección reforzada frente a represalias, capacitaciones preferentes, entre otros, con el objetivo de fomentar una cultura de ética, transparencia y cumplimiento.

10.2 Capacitaciones

- Empresas Iansa favorece las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, promoviendo, facilitando y desarrollando sus actitudes, habilidades o grados de conocimiento, permitiéndoles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo.
- El personal de Empresas Iansa tiene el deber de participar en la inducción y en las actividades de capacitación a las que ha sido convocado, ya sean relacionadas directamente con sus funciones o materias complementarias, para apoyar su desempeño en la empresa.
- Como parte del compromiso corporativo con la ética, el cumplimiento y el desarrollo profesional, Empresas Iansa y todas sus filiales procurarán que el proceso de inducción se lleve a cabo dentro de los primeros treinta días desde el inicio de las labores del trabajador, con el fin de asegurar su adecuada integración a la cultura organizacional y el conocimiento de los lineamientos normativos internos, incluyendo el presente Código de Ética.

10.3 Seguridad y Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- Empresas Iansa suministrará los implementos de trabajo, vestuarios y elementos de seguridad necesarios, según la naturaleza de los trabajos que el personal deba ejecutar, en conformidad con la legislación vigente.

- El personal de Empresas Iansa tiene la obligación de hacer uso de sus instrumentos e implementos de seguridad, así como también de ser responsable de su mantención y conservación.
- Empresas Iansa cuenta con una política de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ajustada a la legislación vigente. Es por ello que la empresa informará de manera oportuna y conveniente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que implican sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- El personal de Empresas Iansa tiene la obligación de cumplir con las políticas de prevención de accidentes.
- El personal de Empresas Iansa también debe preocuparse por la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cualquiera sea el cargo que ocupe.

10.4 Uso de los activos de la empresa

El personal de Empresas Iansa tiene el deber de cuidar y no utilizar en beneficio propio, de terceros o de manera impropia o ilegal, los activos materiales e inmateriales de la compañía, como, por ejemplo:

- a) Materiales, equipos o útiles de escritorio de la empresa para realizar trabajos particulares, apropiarse de ellos o darles un destino distinto al que tienen.
- b) Los medios tecnológicos, como teléfonos fijos y celulares, computadores, proyectores, video conferencia, internet, correo electrónico, intranet, entre otros.
- c) Medios de transporte.

10.5 Calidad e Inocuidad de la Producción

Empresas Iansa promueve y pone en práctica medidas de inocuidad y calidad en la producción de alimentos, entregando las herramientas, capacitaciones e infraestructura necesaria para ello.

El personal de Empresas Iansa tiene la obligación de trabajar para mantener los estándares de calidad de los productos para todos quienes los reciben y demandan. Así mismo, el personal es responsable y cuidadoso de su lugar de trabajo, manteniéndolo limpio y ordenado.

10.6 Canales de Comunicación

El personal de Empresas Iansa debe respetar los canales formales que se poseen para comunicar información relevante, tanto dentro como fuera de la compañía.

Hay portavoces oficiales y políticas de relación con los medios de comunicación. Empresas Iansa tiene una política de “puertas abiertas” que les permite a sus trabajadores dirigirse de manera directa, formal y transparente a sus jefes, en caso de necesitarlo (frente a dudas, reclamos, sugerencias, entre otros).

10.7 Uso de información de la empresa

Es deber tanto de Empresas Iansa como de su personal no hacer un mal uso en beneficio propio o de terceros de la información privilegiada y/o confidencial, correspondiente a:

- a) La empresa.
- b) Datos personales de los trabajadores (salarios, pensiones alimenticias, y cualquier otra información cuya divulgación esté prohibida por ley).
- c) Procedimientos, organización interna, funcionamiento y asuntos propios del giro de la empresa.
- d) Productos que estén protegidos por la legislación vigente sobre propiedad intelectual y secreto industrial.

10.8 Comportamiento de y entre empleados

En Empresas Iansa:

- a) Tenemos una valoración integral de las personas en su calidad de seres humanos, considerando sus múltiples motivaciones, necesidades, fortalezas y debilidades.
- b) Otorgamos un trato equitativo a todos quienes trabajamos en la empresa.
- c) Promovemos que la relación entre el personal y con el público en general sea respetuosa y considerada.
- d) Evitamos cualquier tipo de discriminación arbitraria, ya sea física, política, religiosa, de género, identidad sexual, educacional, etc.
- e) Tenemos el deber de actuar con rectitud y probidad, en consecuencia, con lo que creemos y consideramos importante.
- f) Evitamos conductas fuera de la compañía que constituyan un delito o que puedan afectar la imagen o reputación de la empresa.
- g) Transparentamos los errores que podamos cometer, o de los que tengamos conocimiento, declarándolos oportunamente para evitar aumentarlos y siendo fiel a los valores y principios de la organización.
- h) Nos comportamos de manera íntegra y transparente en nuestro lugar de trabajo.
- i) Es nuestro deber seguir la política de la empresa para manejar las relaciones comerciales y laborales con las que podamos tener conflictos de interés.
- j) Cooperamos honestamente en las investigaciones internas cuando es necesario.
- k) No podemos ingresar al lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes. Tampoco podemos introducir, consumir o vender cualquiera de estos insumos en los recintos de la empresa.
- l) Se prohíbe fumar en cualquiera de las dependencias de la empresa. Sólo podemos hacerlo en los lugares expresamente autorizados.

10.9 Libre Competencia

- Empresas Iansa compete de manera justa, honesta y apropiada, evitando obtener indebidamente información de la competencia.
- Empresas Iansa se abstiene de incurrir en cualquier conducta que atente contra la libre competencia, procurando siempre actuar evitando la competencia desleal.

10.10 Conflicto de Interés

- En Empresas Iansa no nos dejamos influenciar por nuestros intereses personales al tomar decisiones de negocios. Los conflictos de interés pueden perjudicar a Empresas Iansa ya que se toman en contra del interés de la empresa, causan la pérdida de credibilidad de los stakeholders o se revela información importante.
- Un conflicto de interés mal gestionado puede dañar a Empresas Iansa si, por ejemplo, los contratos se adjudican en base a relaciones personales, los cuales contienen condiciones inferiores a las de nuestros competidores, dañando la reputación corporativa.
- Un conflicto puede surgir también si se realiza una actividad secundaria que nos impida desempeñar apropiadamente nuestras responsabilidades en Empresas Iansa.
- Las relaciones personales y/o familiares que se puedan dar en una misma área de la compañía, podrían generar un conflicto de interés. Por lo tanto, ante la sospecha de un posible conflicto de interés, se debe consultar a su jefatura directa e informar por escrito al Coordinador General de Integridad para que pueda dar una respuesta formal a la situación planteada.
- En ese sentido, el personal tiene el deber de informar oportunamente si tiene conocimiento de que un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, postulará o tiene intención de ingresar a laborar en alguna de las empresas del grupo, a fin de que la situación pueda ser evaluada y gestionada adecuadamente conforme a los principios de transparencia e imparcialidad.

10.11 Medidas Disciplinarias

- Las infracciones, incumplimientos o transgresiones a este Código de Ética, a las políticas y/o procedimientos corporativos, las fallas de seguridad y control, las faltas de probidad, las faltas al Modelo de Prevención de Delitos y las conductas ilícitas o inmorales serán objeto de sanciones, las cuales se encuentran contempladas en el RIOHS, y se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, pudiendo ir desde:
 - Amonestación verbal,
 - Amonestación escrita,
 - Suspensión, y
 - Despido.
- Adicional a lo anterior, las faltas cometidas y que pudiesen constituir la comisión de un delito, podrá incluir la denuncia penal ante las autoridades competentes, si el caso así lo amerita.

11.- EMPRESAS IANSA Y SUS CLIENTES

- Empresas Iansa tiene como principal preocupación que sus clientes reciban una atención igualitaria, oportuna, comprometida e innovadora para así poder cumplir con sus expectativas.

- Somos responsables de la calidad de los productos y servicios que entregamos a nuestros clientes, cumpliendo las políticas de higiene e inocuidad y preocupándonos de su apropiado empaque y distribución.
- En Empresas Iansa entregamos a todos nuestros clientes productos que cumplen con los estándares de calidad exigidos, sin hacer diferencias por tamaño, origen, rubro, entre otros.
- Nos comprometemos a solucionar rápida y eficientemente los problemas, dudas o reclamos que los clientes nos puedan hacer por los productos que entregamos.
- Empresas Iansa entrega a sus clientes productos y servicios a un precio competitivo.
- Al encontrarse frente a cualquier conflicto de interés, conservamos una relación formal con nuestros clientes, de acuerdo con las políticas de la empresa.
- Entendemos que toda la información, tanto de nuestros clientes como de los que han dejado de serlo, es privada y confidencial, por lo tanto, es tratada de forma reservada y no es usada en beneficio de la empresa, de alguno de nosotros o de terceros.
- Mantenemos con nuestros clientes relaciones profesionales de respeto, colaboración y transparencia, respetando siempre nuestros compromisos.
- Es nuestro deber no favorecer en forma indebida con beneficios económicos directos o indirectos a nuestros clientes, para esperar ser favorecidos en contratos o ventas de cualquier tipo.
- No aceptamos ser favorecidos con beneficios económicos directos o indirectos de parte de nuestros clientes, para a su vez favorecerlos en contratos o ventas de cualquier tipo.
- No recibiremos regalos personales de ninguno de nuestros clientes, sean estos objetos, viajes u hospitalidad.
- Sólo recibiremos de nuestros clientes regalos corporativos. Estos regalos no pueden ser dinero en efectivo, bonos, valores negociables o bienes con un valor intrínseco superior a USD 100; casos en los cuales el regalo deberá ser rechazado.
- En el caso de las filiales ubicadas fuera de Chile, como es el caso de PATAGONIAFRESH PERÚ (en el Perú), será determinado de manera interna, considerando la realidad del entorno local y las prácticas del mercado.

12.- EMPRESAS IANSA Y SUS PROVEEDORES

- Promovemos como organización que nuestros proveedores participen en igualdad de condiciones en las licitaciones, de manera transparente e imparcial, apegándose a criterios técnicos y a los procedimientos establecidos ya conocidos previamente.
- Empresas Iansa otorga a sus proveedores información relevante de las licitaciones de manera clara, veraz, igualitaria y oportuna.
- Respetamos los compromisos adquiridos con nuestros proveedores, pagamos por sus servicios puntualmente y seguimos los procedimientos estipulados en las políticas de pago de la empresa.
- En Empresas Iansa buscamos proveedores que compartan nuestros valores, evitando hacer negociaciones con empresas o personas sobre las cuales existan dudas razonables o hechos comprobables que vayan en contra de la probidad y principios éticos que promovemos. Así mismo, esperamos que nuestros proveedores sean colaboradores en el resguardo de nuestros valores y principios de conducta.

- Nos comprometemos con nuestros proveedores a mantener resguardada la información que nos otorgan a la vez que hacer un uso adecuado de la misma. Es también nuestro deber cumplir este principio aún concluida nuestra relación comercial o contractual con los proveedores.
- Al encontrarnos con cualquier conflicto de interés, conservamos una relación formal con nuestros proveedores, siguiendo las indicaciones estipuladas para dicha situación en la política de compras de la empresa.
- No recibiremos regalos personales de ninguno de nuestros proveedores, sean estos objetos, viajes u hospitalidad.
- Sólo recibiremos de nuestros proveedores regalos corporativos, siempre y cuando éstos no sean entregados en efectivo, bonos, valores negociables o bienes con un valor intrínseco superior a USD 100; casos en los cuales el regalo deberá ser rechazado.

13.- EMPRESAS IANSA Y SUS ACCIONISTAS

- Nos comprometemos con nuestros accionistas a entregarles información relevante para sus intereses, siempre y cuando dicho procedimiento esté acorde a la legislación vigente.
- Empresas Iansa respeta e implementa las normativas del país y del mercado concerniente a sus accionistas.
- Empresas Iansa promueve el conocimiento y difusión a los accionistas del Código de Ética de la empresa.
- Nos comprometemos con nuestros accionistas a hacer un uso adecuado de la información que manejamos, así como también a producir beneficios lícitos que justifiquen la inversión e incrementen el valor de la acción y de la compañía.
- Nos comprometemos con nuestros accionistas a realizar una administración leal de su patrimonio.

14.- EMPRESAS IANSA Y EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Empresas Iansa cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (en adelante MPD) de acuerdo con la Ley 20.393 que establece la “Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica” y sus modificaciones posteriores, en especial la Ley 21.595 de Delitos Económicos y Atentados contra el Medioambiente, en el caso de Chile. Las filiales extranjeras cuentan con mecanismos de prevención de delitos de acuerdo con las leyes locales de cada país.
- En Empresas Iansa colaboramos con las solicitudes legítimas que realicen las autoridades con transparencia, integridad, eficiencia y cortesía, cumpliendo siempre con la legislación nacional e internacional.
- Nos comprometemos con nuestros accionistas a realizar una administración leal de su patrimonio.
- El catálogo de delitos establecido en la ley supera los 200 delitos. En el caso de Empresas Iansa, el detalle de delitos que podrían afectar nuestros procesos se encuentra en el documento correspondiente al MPD.

- Para el caso de la filial que se encuentra fuera de Chile, PATAGONIAFRESH PERÚ, el número de delitos dependerá estrictamente de la jurisdicción legal peruana ubicada en la Ley No. 30424 “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas”.
- El Directorio de Empresas Iansa ha designado un Encargo de Prevención de Delitos (en adelante EPD) para liderar la gestión del MPD, cuyo rol recae en la Gerente de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna. Asimismo, se han designado “Sujetos Responsables” quienes están a cargo de la gestión de los distintos módulos de delitos que abarca el MPD. Estos sujetos obligados, reportaran al EPD.
- En el caso de las filiales fuera de Chile, se determinará una figura encargada según la regulación local en forma y fondo. Sin perjuicio de ello, todos reportaran corporativamente al EPD de Empresas Iansa.
- Asimismo, el Directorio de Empresas Iansa ha definido medios y facultades al EPD para la gestión del MPD.
- El MPD cuenta con la identificación de las actividades o procesos de la compañía que impliquen un riesgo de delito, estableciendo políticas y procedimientos para prevenir, detectar y mitigar los riesgos de delitos en el contexto de dichas actividades, considerando un canal de denuncias seguro y sanciones internas en el caso de incumplimientos o transgresiones.
- Se ha establecido la revisión anual del MPD por parte de terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones.