

CÓDIGO

I.- ANTECEDENTES GENERALES

Correlativo de Documento <small>Solicitar a Controller</small>	COD-000001-012018- CONTR
Nombre de Código	Código de Ética y Conducta.
Usuario Líder <small>Nombre, Cargo y Área</small>	Margarita Silva Ortiz, EPD/Controller, Contraloría.
Sponsor <small>Nombre, Cargo y Area</small>	Margarita Silva Ortiz, EPD/Controller, Contraloría.
Nº de versión	1
Fecha Origen	31-05-2018
Fecha Actualización	31-05-2018

II.- Política Asociada

Todas las políticas, procedimientos y manuales, entre otros, que hayan sido formalizados al interior de la Empresa.

III.- Código de Ética y Conducta.

Establecimientos Comerciales California S.A., en adelante California, ha confeccionado el Código de Ética y Conducta, con el propósito de entregarle a sus colaboradores información referente a su misión, su visión, sus valores, sus principios y las conductas en general, con las cuales debemos alinearnos y comprometernos.

Este Código, no reemplaza ni deroga otras políticas, procedimientos o normas internas, ni regulaciones legales existentes, solo las complementa.

Es responsabilidad de todos los colaboradores de California, que este Código se aplique y se fomente su adhesión.

El listado de temas a tratar en el presente Código es el siguiente:

1. Objetivo	2
2. Alcance.	2
3. Carta del Directorio.	2
4. Visión, Misión y Valores.	3
5. Pilares Estratégicos del Negocio.	4
6. Nuestros Grupos de Interés.	5
7. Nuestros Conflictos de Interés.	7
8. Manejo de Información Confidencial y Privilegiada.	7
9. Manejo de Activos y Dinero de la Empresa.	8
10. Exactitud e Integridad de la Información Financiera Contable.	9
11. Atención, Regalos e Invitaciones.	9
12. Responsabilidad Penal de Establecimientos Comerciales California S.A.	9
13. Comité de Ética.	10
14. Canales de Denuncias.	11
15. Normativa de Cumplimiento:	11

1. Objetivo.

El objetivo de este Código, es orientar y fomentar las buenas conductas y prácticas internas, y proporcionar las pautas básicas para saber cómo manejarse en situaciones de índole ético. Asimismo, se busca generar una mayor confianza en el Mercado.

2. Alcance.

El Código de Ética y Conducta es de carácter Corporativo, por lo cual, es aplicable a sus Dueños, Directores, Gerentes, Sub Gerentes, Jefes y en general, a todos los Colaboradores de California, así como también a cualquier persona que se relacione con la empresa.

3. Carta del Directorio.

Estimados Colaboradores.

Como es de su conocimiento, California, es una empresa de larga y exitosa trayectoria en el mercado nacional e internacional, en donde se destaca especialmente como un actor relevante dentro del mundo relojero especializado, debido a que es representante de las marcas más prestigiosas y reconocidas en el mundo. Asimismo, destaca en el rubro de calculadoras, las cuales forman parte de la vida estudiantil y profesional de las personas, y también incide en el mundo de los Instrumentos Musicales, los cuales son el medio para interpretar la música.

Nuestro trabajo, siempre lo hemos desarrollado apoyándonos en nuestros cuatro pilares estratégicos, como lo son ustedes, nuestros colaboradores, que gracias a su trabajo y esfuerzo hemos logrado posicionar a California en el mercado nacional e internacional; así como también nuestros accionistas, que han sido el pilar de la inversión en la empresa; de igual forma nuestros proveedores, que gracias a su confianza hemos logrado ser un actor relevante en la industria, y finalmente, a nuestros clientes y consumidores finales, los cuales han preferido nuestros productos y hemos logrado forjar relaciones comerciales estables en el tiempo.

Como Directorio, queremos que nuestro trabajo siempre siga los principios de negocios trazados y dentro de un marco ético empresarial e individual.

Dado lo anterior, el Directorio de California, aspira a que todas las actividades diarias de sus colaboradores, sigan un patrón de comportamiento de acuerdo a los valores y lineamientos declarados por California; que nos ayude a mantener una convivencia de respeto, compromiso, transparencia y sin discriminación o abusos al interior de la empresa.

California, tiene el desafío de liderar los rubros en los que compete, reinventándose y evolucionando con los cambios que exige el mercado y cumpliendo con las normativas vigentes de los países en donde opera; por lo cual, necesitamos que este sea un objetivo que comprometa a cada uno de nuestros colaboradores.

Finalmente, y con mucho orgullo, les queremos proporcionar este código de ética y conducta, el cual es el punta pie inicial hacia la excelencia que queremos apuntar como Compañía, y con el cual queremos promover relaciones laborales de respeto, y generar una mayor confianza en el medio en el que actuamos como empresa, para lo cual requerimos del compromiso en su cumplimiento de cada uno de ustedes como colaboradores.

Cordialmente.



Gabriel Posner
Director



Michel Posner
Director



Roberto Roizman
Director

4. Visión, Misión y Valores.

Nuestras decisiones deben estar orientadas a cumplir con la visión y la misión de California, y nuestro actuar, se debe desarrollar de acuerdo a los valores de la empresa. Con lo anterior, estaríamos cumpliendo con una parte primordial de nuestro Código de Ética y Conducta.

- **Visión:**

La visión de California, es la siguiente:

“Ser reconocidos como la empresa líder en todas las categorías que trabajamos, en permanente conexión con los cambios del mercado, generando un modelo de negocios sustentable en el tiempo.”

- **Misión:**

La misión de California, es la siguiente:

“Somos el principal importador y distribuidor en el mercado de relojes y calculadoras, con una participación relevante en otras categorías como instrumentos musicales y accesorios, dando acceso a los consumidores a las principales tendencias de la moda y la tecnología en el mundo. Para las marcas internacionales, somos la mejor opción para entrar el mercado local porque contamos con una extensa red de tiendas y amplia distribución multicanal. Esto con el propósito de agregar valor en forma permanente para nuestros accionistas, marcas, distribuidores y consumidores finales, abarcando desde la pre-venta hasta la post-venta.”

- **Valores Corporativos:**

Nuestros valores corporativos son los siguientes:

- **Probidad, confianza, respeto.**

La probidad es un valor fundamental en la empresa, dado que todos los colaboradores deben mantener una conducta honesta e íntegra en su actuar diario y en todas las decisiones que sean parte.

De igual forma, la confianza es primordial para construir relaciones laborales eficaces, siendo la clave, el cumplimiento de nuestros compromisos tanto al interior de la empresa, como hacia nuestros grupos de interés. Dado lo anterior, debemos procurar en cumplir nuestros compromisos con los clientes internos y externos.

También, es relevante, mantener una actitud de respeto hacia nuestros compañeros de trabajo, nuestros superiores, y las personas que están bajo nuestro cargo, para generar un buen ambiente laboral.

Por otro lado, la empresa espera el respeto mutuo y el buen trato entre las personas, sin tolerar discriminaciones, abusos o acosos de ningún tipo.

- **Transparencia:**

La transparencia es un valor fundamental que debe estar presente en nuestro actuar diario, ya sea en la relación con nuestros compañeros de trabajo, con nuestros proveedores y terceros y con nuestros clientes.

Actuar con transparencia, permite que los demás entiendan claramente el mensaje que estamos transmitiendo, tanto con nuestro punto de vista, como con nuestras acciones.

- **Compromiso:**

El valor del compromiso, se debe manifestar tanto en los colaboradores como en la empresa.

Los colaboradores deben generar un compromiso con la empresa, en donde sus esfuerzos y capacidades contribuyan a

los objetivos del negocio de California.

En cuanto a la empresa, ésta debe procurar proporcionar el bienestar y el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

– **Trabajo en Equipo:**

Los resultados de la empresa, son fruto del esfuerzo mancomunado de todos sus colaboradores, los cuales deben interactuar para alcanzar los objetivos del negocio en forma satisfactoria.

5. Pilares Estratégicos del Negocio.

Para alcanzar su visión y su misión, California a definido como sus pilares estratégicos del negocio, a aquellos actores que son la base para el desarrollo y la rentabilidad del negocio, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- **Colaboradores.**

Los colaboradores son el mayor activo y el capital intelectual de California, y el esfuerzo de cada uno de nosotros y de los diferentes equipos multidisciplinarios, es lo que genera el resultado de la empresa y es lo que transmitimos como compañía al Mercado.

Dado lo anterior, el trabajo de cada colaborador debe ser desarrollado con probidad, respeto, transparencia, confianza, compromiso, excelencia, proactividad, y agregando valor a su labor.

Asimismo, los colaboradores deben actuar sin poner en riesgo la seguridad, la integridad, la dignidad y la salud, entre otras, de ellos mismos y del resto de colaboradores de la empresa.

De igual forma, señalar que las jefaturas de California deben ejercer su autoridad en forma responsable, prudente y con ética, respetando las políticas y normas generales de la empresa, incluido este Código, y la normativa legal.

California, asimismo, velará por la transparencia en la contratación del personal, mediante un proceso formal, unificado y con la metodología adecuada de búsqueda, reclutamiento y selección de los colaboradores. Mayor detalle, se encontrará en el Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación.

- **Accionistas.**

Los accionistas son el pilar de la inversión de la empresa, y desde la fundación de California a manos de la familia Posner Weissfeiler, ésta siempre ha mantenido un compromiso con el desarrollo y crecimiento de la organización y con el bienestar y la retribución del esfuerzo a cada uno de sus colaboradores.

- **Proveedores.**

California, como representante oficial de varias marcas; busca construir relaciones de valor con los proveedores, pues ellos son la clave para el éxito del negocio, debido a que le entregan la confianza a nuestra empresa para representar a su marca, y de esta forma nosotros generar los negocios, y atender la demanda de venta en el mercado local y en la Zona Franca de Iquique, desde donde se comercializa a otros países de la región.

Nuestra compañía, representa directamente a las más importantes y prestigiosas marcas de relojería a nivel mundial tales como Casio, G-Shock, Baby-G, ProTrek y Edifice, además del Grupo Fossil, líder mundial de la moda con sus marcas Fossil, Skagen, Emporio Armani, Armani Exchange, Michael Kors, Diésel, DKNY y Sketchers. Parte del portafolio incluye, también, a la prestigiosa y fina casa relojera norteamericana Bulova, las también estadounidenses Timex y Náutica, la japonesa Orient, la suiza Swiss Military y la austriaca Jacques Lemans, entre otras. Adicionalmente, la empresa distribuye marcas del rubro electrónico de consumo masivo tales como calculadoras e instrumentos musicales de Casio.

- **Clientes y Consumidor Final.**

El fruto final de nuestro esfuerzo y trabajo como empresa, es la valoración y fidelización que podemos obtener de nuestros clientes, y de los consumidores finales.

Dado lo anterior, nuestro trabajo está enfocado en conocer y satisfacer a nuestros clientes y consumidores finales, lo cual nos ha permitido obtener su confianza a lo largo de los años, ya sea por el canal de Distribución, de Retail, E-commerce o de la Zona Franca de Iquique, y además construir relaciones comerciales estables en el tiempo.

Por otro lado, nuestra amplia y conveniente oferta se orienta a satisfacer los diferentes estilos de vida de cada persona en su quehacer diario, cubriendo las actividades individuales más diversas como son la moda formal e informal y el deporte, entre muchas otros.

6. Nuestros Grupos de Interés.

California a definido como sus Grupos de Interés, a aquellas relaciones que son parte interesada y/o afecta por la actividad del negocio, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- **Relación con Proveedores, Acreedores y Terceros.**

La relación entre los colaboradores de California y los proveedores internacionales, acreedores nacionales o terceros, debe ser bajo estricta independencia y de acuerdo a los intereses de la empresa.

La selección y contratación de proveedores, acreedores y terceros, deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos y de acuerdo a las necesidades de California.

Ni California, ni sus colaboradores, ejecutarán negocios, ni mantendrán relaciones comerciales con personas naturales o jurídicas, que trasgredan la ética empresarial o que participen en negocios ilícitos, o que incumplan la normativa laboral y legal en general.

De igual forma, California prohíbe a sus colaboradores, la recepción de sobornos por parte de los proveedores, acreedores nacionales o terceros, a cambio de acciones u omisiones indebidas en su trabajo.

Asimismo, es aconsejable que los colaboradores de California, eviten reuniones sociales u otro tipo de situaciones de este tipo con proveedores, acreedores o terceros, si es que por el carácter inadecuado de tales reuniones, éstas pudiesen comprometer la independencia de juicio, así como nuestro deber de decidir libremente, atendiendo exclusivamente a los intereses de la empresa.

Mayor detalle, se encontrará en la Política de Relación, selección y operación con los Proveedores, Acreedores y Terceros y la Política de Pago a los Proveedores, Acreedores y Terceros.

- **Relación con nuestra competencia y libre competencia:**

California busca competir en el mercado local e internacional, en los que tenemos presencia, en forma abierta, leal e independiente. Es por esto, que nos oponemos a cualquier actividad que constituya un acto de competencia desleal o que restrinja la libre competencia.

Dado lo anterior, las acciones competitivas de California, deben perseguir los objetivos comerciales acordados en un marco de buenas prácticas empresariales, por lo cual, se le prohíbe a los colaboradores de California, participar directa o indirectamente en alguna acción que pueda imposibilitar, limitar o dificultar la libre competencia, ya sea por un tipo de acuerdo de palabra o escrito con nuestros competidores, u otro medio.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, California prohíbe sostener reuniones o mantener otro tipo de comunicaciones con competidores, a menos que, se tenga plena certeza de que las materias a tratar son diferentes a las que se relacionan con la libre competencia.

Mayor detalle, se encontrará en la Política de Relación con la Competencia.

- **Relación con Clientes.**

Cada colaborador, independiente del cargo o función dentro de la empresa, debe tener como compromiso la satisfacción de cada uno de nuestros clientes, tanto en tiempo, forma y calidad.

Asimismo, con el objetivo de preservar la confianza de nuestros clientes, California prohíbe a sus colaboradores divulgar información confidencial de éstos, sin su consentimiento, exceptuando cuando esto sea solicitado legalmente.

De igual forma, California prohíbe a sus colaboradores, ofrecer a los clientes o recibir o aceptar influencias indebidas por parte de los clientes que puedan afectar nuestras decisiones. Por lo tanto, los colaboradores no deberán aceptar regalos, obsequios o atenciones de clientes. Dado lo anterior, se le debe explicar a dicho cliente esta norma de conducta al momento de rechazar un ofrecimiento para no ofenderlo.

Mayor detalle, consultar la Política de Relación con el Cliente, la Política de Confidencialidad de la Información y la Política de Atención, Regalos e Invitaciones.

- **Relación con las Autoridades.**

California en ningún caso, promete, otorga, ofrece o consiente en dar beneficios, objetos de valor, y/o dinero, a un funcionario público en Chile o en el extranjero, debido a que esto constituye cohecho, un delito inaceptable para la empresa, y además sancionada por la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

Dado lo anterior, California prohíbe a sus colaboradores que deben realizar trámites frente a las Autoridades y en representación de la empresa, ofrecer pagos u otros, a cambio de un beneficio para la empresa, dado que estaría incurriendo en el delito de Cohecho y afectando la imagen y reputación de la empresa.

Mayor detalle, consultar la Política de Prevención de Delitos, y la Política sobre interacción con funcionarios públicos.

7. Conflictos de Interés.

Todo colaborador de California debe darle prioridad a los intereses de la compañía y transparentar cualquier conflicto de interés que pueda surgir, comunicándolo de inmediato a su Gerente, Sub Gerente o Jefe directo, para que las decisiones sean tomadas por quien corresponda.

Los conflictos de intereses se presentan cuando existen las siguientes situaciones:

- Los colaboradores poseen una posición que les permite incidir en sus políticas o procedimientos, lo cual le puede traer un beneficio propio o un beneficio a la competencia o a un tercero, y no a la empresa.
- Los colaboradores tienen cónyuge/pareja afectiva o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad¹ o afinidad², los cuales poseen una inversión significativa, o un cargo directivo o ejecutivo o de influencia, en otra empresa con la cual California mantiene relaciones comerciales, lo cual puede afectar en la toma de decisiones, debido a que puede existir un interés económico.
- Los colaboradores tienen relaciones laborales de dependencia directa o de ejercicio de autoridad con familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge/pareja afectiva, lo cual puede influir en la toma de decisiones.

Asimismo, California prohíbe a sus colaboradores, solicitar; en beneficio propio o de un tercero; dinero, especies o la prestación de un servicio; a un proveedor, acreedor, tercero u otra persona o entidad que trabaje o intente trabajar con California. Asimismo, se prohíbe recibir favores de la competencia.

Mayor detalle, consultar la Política de Conflicto de Interés.

8. Manejo de Información Confidencial y Privilegiada.

Los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones, tienen acceso a información confidencial de nuestros proveedores, acreedores, terceros, clientes, accionistas y/o de la empresa, por lo cual, es obligación de los colaboradores proteger y guardar la información con absoluta discreción, y nunca utilizarla en beneficio propio o de terceros.

Cabe mencionar, que sólo se debe revelar esta información a aquellas personas que, por sus funciones al interior de la empresa, necesiten conocerla.

¹ Según el Código Civil de Chile:

Artículo 27: "Los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí. Cuando una de las dos personas es ascendiente de la otra, la consanguinidad es en línea recta; y cuando las dos personas proceden de un ascendiente común, y una de ellas no es ascendiente de la otra, la consanguinidad es en línea colateral o transversal"

Artículo 28: "Parentesco por consanguinidad es aquel que existe entre dos personas que descienden una de la otra o de un mismo progenitor, en cualquiera de sus grados.

Dado lo anterior:

Se considerará primer grado de consanguinidad a: Padre, Madre, Hijo/a.

Se considerará segundo grado de consanguinidad a: Hermano/a, Abuelo/a y Nieto/a.

Se considerará tercer grado de consanguinidad a: Bisabuelo/a, Biznieto/a, Tía/o, Sobrino/a

² Según el Código Civil de Chile:

Artículo 31: "Parentesco por afinidad es el que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos de su marido o mujer.

La línea y el grado de afinidad de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califican por la línea y grado de consanguinidad de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así, un varón está en primer grado de afinidad, en la línea recta, con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; y en segundo grado de afinidad, en la línea transversal, con los hermanos de su mujer".

Dado lo anterior:

Se considerará primer grado de afinidad a: Suegro/a, Yerno, Nuera.

Se considerará segundo grado de afinidad a: Abuelo/a del cónyuge y al hermano/a del cónyuge (cuñado/a).

Para California, la Afinidad, aplica tanto para los familiares cónyuge según lo establecido en el Código Civil y familiares de la pareja afectiva.

De igual forma, señalar, que constituye información confidencial, la información estratégica y la información privilegiada, las cuales se definen de la siguiente forma:

– **Información Estrategia:**

Es aquella información que entrega ventajas competitivas a la empresa, o aquella que aún no es conveniente que sea revelada al mercado.

– **Información Privilegiada:**

Es aquella información que se refiere a la empresa, a sus negocios, a sus empresas relacionadas, y que no ha sido divulgada al mercado, cuyo conocimiento puede influir en la competencia, en la cotización de los valores o instrumentos financieros.

Asimismo, es información privilegiada la referida a operaciones de adquisición o enajenación que puede realizar la empresa en el mercado, y antes que aquellas operaciones sean dadas a conocer.

California, es propietaria de toda la información creada por sus colaboradores en el desarrollo de sus funciones o cargo, condición que se mantiene inalterable aun cuando el colaborador deja de pertenecer a ella.

Mayor detalle, consultar la Política de Confidencialidad de la Información.

9. Manejo de Activos y Dinero de la Empresa.

– **Activos:**

Todos los colaboradores de California deben velar por el Patrimonio de la empresa, por lo cual, los colaboradores deben proteger sus activos, como por ejemplo, las instalaciones, los equipamientos, los softwares, los productos, las nóminas de clientes y de proveedores, los archivos, las bases de datos, el correo electrónico, y en general, toda la información confidencial, que forman parte de los activos de la Compañía, ya sean tangibles o intangibles.

Cabe mencionar, que los activos de la empresa, deben ser protegidos y solamente utilizados para el desarrollo del negocio.

Asimismo, todas las creaciones intelectuales que surjan por el desempeño de las funciones de los colaboradores, son propiedad de California.

De igual forma, como medida de cuidado de activos de la empresa, se prohíbe a los colaboradores bajar y/o instalar software en los equipos computacionales, debido a que podemos exponer a nuestra red a un virus informático y/o a una violación de licencias de software.

– **Dinero:**

Los colaboradores que manejan el dinero de la empresa, ya sea a través de inversiones, adquisiciones y/o endeudamiento, deben ser ordenados con su administración, lo cual ayuda a cuidar su honestidad personal, y a cumplir la integridad financiera de la empresa, evitando pérdidas, hurtos, robos o inversiones financieras riesgosas.

La integridad financiera de la empresa, es importante para la toma de decisiones y para el correcto registro financiero.

Los colaboradores que estén autorizados para realizar gastos para el desarrollo de sus funciones, por medio de fondos a rendir o por reembolso, deben dejar respaldo de cada transacción realizada y rendir cuentas de lo gastado, en forma íntegra y oportuna, de acuerdo a las normas de la empresa.

Asimismo, los colaboradores no deben incurrir en gastos o utilizar el dinero para una finalidad distinta a las autorizadas, y menos que no tenga relación con el desarrollo de sus funciones. Lo anterior, sería una falta grave a nuestras

Obligaciones.

Mayor detalle, consultar la Política de Gastos a rendir o reembolsables, la Política de relación, selección y operación con los proveedores, acreedores y terceros, el Procedimientos de Compras Nacionales, el Procedimiento de compra a proveedor área producto y la Política de Endeudamiento.

10. Exactitud e Integridad de la Información Financiera Contable.

Todos los colaboradores de California que registran y/o aprueben transacciones y/o apoyan la elaboración de reportes y/o declaraciones, deben proporcionar información financiera contable y/o extra contable exacta, íntegra, oportuna, transparente y fiable, entre otros.

Dado lo anterior, se prohíbe a los colaboradores ocultar información y/o entregar datos inexactos y/o incorrectos. Asimismo, se prohíbe la vulneración del Sistema Contable Financiero, con el objetivo de cometer fraudes.

Mayor detalle, consultar la Política de Reportes Financieros y Extras – Contables y la Política sobre Auditoría Externa Independiente.

11. Atención, Regalos e Invitaciones.

California prohíbe a sus colaboradores, ofrecer, autorizar, prometer o dar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a un funcionario público, que puede influir en una acción administrativa, o a cualquier persona para incitarlo a realizar sus funciones de manera desleal o inapropiada.

Los colaboradores podrán otorgar regalos, siempre y cuando tal operación sea entendida como una acción de marketing, y no como un incentivo que pueda ser visto como un cohecho o un soborno, previa aprobación del Sub Gerente o Gerente responsable del área Comercial. Cualquier otra Gerencia, que desee otorgar un regalo, fuera del ámbito comercial, deberá solicitar autorización al Directorio.

California se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la empresa, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus colaboradores.

Mayor detalle, consultar la Política de Atención, Regalos e Invitaciones.

12. Responsabilidad Penal de Establecimientos Comerciales California S.A.

Dada la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que fue modificada en julio del 2016 por la Ley 20.931, artículo N° 16, en donde dichas normativas establecen la responsabilidad penal para empresas privadas y públicas, tratándose de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho tanto de empleados públicos nacionales como de funcionarios públicos extranjeros y de receptación; es que California prohíbe expresamente a sus colaboradores, cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la misma por los actos cometidos por Dueños, Directores, Gerentes, Sub Gerentes, Jefes y/o colaboradores en general que representen a la empresa.

Los delitos de la Ley 20.393, y el artículo 16 de la Ley 20.931, se detallan a continuación:

- **Cohecho:** Comete el delito de cohecho:

El que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice acciones u omisiones indebidas en su trabajo. (Definición de acuerdo al Código Penal Artículo 250).

El que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacción internacional. (Definición de acuerdo al Código Penal, Artículo 251).

- **Financiamiento al Terrorismo:**

Delito cometido por cualquier persona, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier de los delitos terroristas, como por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el Jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros. (Definición de acuerdo a la Ley N°18.314, Artículo 2°).

- **Lavado de Activos:**

Delito cometido por cualquier persona que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de un ilícito. O el que adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito. (Ley N° 19.913, Artículo 27).

Es decir, el lavado de activos es un intento de ocultar o disimular la naturaleza, ubicación, propiedad, origen o control del dinero u otros bienes obtenidos en forma ilegal.

Es un proceso, en donde dichos activos, de procedencia ilícita, se introducen en una empresa, y en la economía del país, intentando darle apariencia legal.

- **Receptación:**

Definido en el Código Penal como "el que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas, entre otros". (Código Penal, Artículo 456 bis A).

Dado lo anterior, se prohíbe en forma expresa, a los colaboradores de California y personal externo, lo cual incluye a los proveedores, acreedores, terceros, asesores, entre otras, a realizar cualquier acto que se pueda configurar en delito.

Mayor detalle, consultar la Política de Prevención de Delitos, el Manual de Prevención de Delitos, la Política de Donaciones, Auspicio y Patrocinio, la Política sobre interacción con funcionarios públicos, la Política y Procedimiento referente a operaciones sospechosas, la política sobre el Registro de Debida Diligencia y Conocimiento del Cliente (DDCC), la Política sobre el Registro de Operaciones Realizadas por Personas Expuestas Políticamente (PEP), la Política sobre el Registro de Transferencias Electrónicas de Fondos y el Procedimiento para Reporte de Operaciones en Efectivo.

13. Comité de Ética.

De acuerdo a lo definido en la Política de Prevención de Delitos, el Comité de Ética de California, está compuesto por el Directorio, el Gerente General y el Encargado de Prevención de Delitos, y tiene el siguiente Rol/Responsabilidad:

- Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de California.
- Apoyar al Encargado de Prevención de Delitos en las diferentes actividades de control que éste efectúa, principalmente en el proceso de identificación y análisis de denuncias que apliquen al Modelo de Prevención de Delitos, la determinación de investigaciones y la posible aplicación de sanciones al respecto.
- Solicitar reportes al Encargado de Prevención de Delitos, cuando las circunstancias lo ameriten.
- Tomar conocimiento del informe semestral realizado por el Encargado de Prevención de Delitos para el Directorio de Establecimientos Comerciales California S.A., y relacionadas.
- Ser informado de las denuncias recibidas, de los resultados de las investigaciones y resolver las sanciones a aplicar de acuerdo a la propuesta que realice el Encargado de Prevención de Delitos.

Cabe mencionar, que toda conducta no ética reportada por los canales de denuncias establecidos, será manejada con la máxima protección y discreción para el colaborador, para que éste no se vea perjudicado de ninguna forma. Dado lo anterior, el Comité de Ética efectuará un análisis y revisión de las conductas no éticas reportadas, con el fin de aplicar sanciones y mejoras cuando corresponda.

Mayor detalle, consultar el Procedimiento de Denuncias.

14. Canales de Denuncias.

Cuando exista una sospecha fundada de la ocurrencia de algún hecho que infrinja a los referidos en este código u otras políticas, procedimientos o normas de California, estos deben ser informados a través de los canales de denuncia de la empresa.

El Encargado de Prevención de Delitos, es el responsable del funcionamiento de los canales de denuncia, y realizará un análisis mensual de las denuncias recibidas y mantendrá un registro actualizado de las denuncias, investigaciones, tanto en curso como cerradas, y de las medidas disciplinarias aplicadas, de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Denuncias.

Dado lo anterior, los colaboradores de California, deben adquirir el compromiso y responsabilidad de reportar posibles irregularidades que, relacionadas con el marco de la ética y transparencia de los negocios, pudieran estar incurriendo alguna persona de la organización, independiente de su cargo, responsabilidad o función.

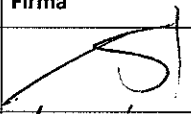
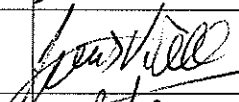
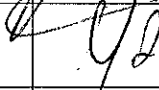
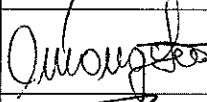
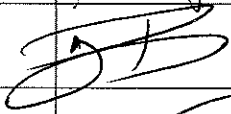
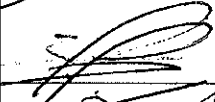

15. Normativa de Cumplimiento:

Los Dueños, Directores, Gerentes, Sub Gerentes, Jefes y Colaboradores en general, deben cumplir con lo establecido en este Código de Ética y Conducta, en las políticas, procedimientos y normas asociadas, en la normativa legal vigente y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las conductas contrarias a lo dispuesto en este Código, estarán sujetas a las medidas que adopte California, de acuerdo a la gravedad de la falta, sin perjuicio de lo dispuesto en la Legislación vigente y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso sea exigible.

CÓDIGO _____

IV.- APROBACIONES

Nombre	Cargo	Firma	Fecha	Respuesta
Andrés Pérez	Gerente de Operaciones		19/7/18	APROBADO
Luis Vidal	Gerente Comercial		20/07/18	Aprobado.
Yasnia Cornejo	Gerente A&F		19/7/18	Aprobado.
Margarita Silva	EPD / Controller		12-07-18	APROBADO
Michel Posner	Director		12-7-18	APROBADO
Gabriel Posner	Director		12-7-18	APROBADO
Roberto Roizman	Director		23-7-18	Aprobado

V.- ESTATUS FINAL

Estatus Final (Aprobado / Rechazado)	APROBADO
Fecha de Cierre	07-08-2018

VI.- Carta de Compromiso del Código de Ética y Conducta.

"Dejo constancia que he leído el Código de Ética y Conducta de Establecimientos Comerciales California S.A., y que comprendo la importancia y el contexto de los lineamientos aquí contenidos.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todas las personas de la empresa y que al cumplir con este Código, estoy contribuyendo a robustecer la cultura corporativa en cuanto al cumplimiento de los estándares éticos establecidos por el Directorio; lo que también nos permite crear un mejor ambiente de trabajo, nos ayuda a cuidar la reputación de la empresa tanto a nivel nacional como en el extranjero; y a generar una mayor confianza de los clientes y proveedores de la empresa.

Manifiesto que estoy en cumplimiento y me comprometo a seguir cumpliendo con los estándares aquí establecidos".

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

Nombre completo: _____