

	AUDITORIA INTERNA	Versión 2
	“CODIGO DE ETICA COPEFRUT”	Marzo, 2020

EMITIDO POR:

RODOLFO ZUÑIGA TAMBLAY

AUDITOR

APROBADO POR COMITÉ DE AUDITORIA:

CRISTIAN MORENO BENAVENTE

DIRECTOR

JULIO COVARRUBIAS FERNANDEZ

DIRECTOR

ANDRES FUENZALIDA SOLER

GERENTE GENERAL

CONTENIDO

1.	OBJETIVO	3
2.	CONFLICTO DE INTERESES	3
3.	CONTRIBUCIONES POLÍTICAS	4
4.	OPERACIONES CON PARTES RELACIONADAS	4
5.	CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y REGLAMENTOS.....	4
6.	OBSEQUIOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN.....	6
7.	INFORMES CONTABLES Y FINANCIEROS	6
8.	PRACTICAS LABORALES.....	7
9.	MEDIO AMBIENTE	8
10.	CONFIDENCIALIDAD E INFORMACIÓN DE DOMINIO PRIVADO	8
11.	IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA COPEFRUT; INFORMACIÓN DE VIOLACIONES	9
12.	PROTECCIÓN POR DENUNCIAS	10
13.	MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	10
14.	CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	12

1. OBJETIVO

El Código de Ética Copefrut es aplicable a los colaboradores, cuales quiera sea su cargo y jerarquía, en todas las operaciones propias, arrendadas u operadas por Copefrut S.A., así como también a todos los directores de la Compañía. Es política de Copefrut observar y adherir estrictamente a todas las leyes y normas éticas aplicables en todas las jurisdicciones en las que realiza negocios, así como realizar sus negocios legal y éticamente y con completa honestidad e integridad; no habrá renunciaciones ni excepciones en nombre de demandas competitivas, tradiciones sociales u otras exigencias, excepto aquellas requeridas por ley.

El Código de Ética Copefrut forma parte integrante del “Reglamento Interno de Orden y Seguridad”.

2. CONFLICTO DE INTERESES

Los colaboradores, incluidos los directores de la Compañía, deben actuar siempre conforme a los intereses de Copefrut, y evitar situaciones que presenten un potencial conflicto de intereses entre los suyos y los de la Compañía.

Existe un conflicto cuando, un interés personal interfiere o tiene la apariencia de interferir de cualquier modo con los intereses de Copefrut S.A., o con las obligaciones del trabajador de acuerdo con sus funciones. En muchos casos, estas actividades no representarán un real conflicto de intereses, sin embargo, cada situación debe ser analizada en forma particular para comprobar que el conflicto no existe y no existirá en el futuro.

Cada vez que un colaborador de Copefrut S.A. enfrente un eventual conflicto de intereses, y antes de resolverlo, deberá informar de tal conflicto a su superior jerárquico inmediato. Será obligación de los trabajadores de Copefrut S.A. informar a su superior jerárquico de los vínculos con su familia inmediata, incluida la de su conyugue - se entenderá como tal hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos, y hermanos), segundo de afinidad (suegros, yernos, nueras, cuñados, abuelos y nietos del conyugue) - o sentimentales, que mantenga con otros trabajadores de Copefrut S.A. con quienes tenga una relación jerárquica en sus funciones.

Será obligación de los colaboradores que tengan poder de representación de Copefrut S.A., o que por la naturaleza de sus funciones tengan asignadas las labores de decidir contrataciones, adquisiciones u otros actos equivalentes con terceros como proveedores, clientes y/o productores el informar a su superior jerárquico de los vínculos comerciales, familiares y/o sentimentales, que tengan con las contrapartes de Copefrut S.A., con sus trabajadores, propietarios o administradores. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que se encuentren en la situación descrita en este párrafo, no podrán suscribir contratos, autorizar compras u otro tipo de actos con terceros sin la autorización previa de su superior jerárquico.

Los trabajadores que tengan poder de representación de Copefrut S.A. o que por la naturaleza de sus funciones tengan poder de decisión en los términos señalados en el párrafo anterior, deberán suscribir una Declaración Anual de Conflictos de Interés.

Ningún colaborador de Copefrut deberá adquirir o mantener participación directa o indirecta en cualquier organización que comercializa productos y servicios de la competencia. Además, ningún representante de Copefrut deberá trabajar para tales organizaciones en cualquier cargo tales como empleado, consultor o como miembro de su Directorio.

3. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Ningún fondo, activo, servicio o instalación de Copefrut deberán ser utilizados directa o indirectamente con el propósito de ayudar, apoyar u oponerse a partido, asociación u organización política o candidato en donde tal uso sea ilegal o impropio en virtud de las leyes pertinentes. Lo anterior incluye préstamos de fondos, activos, servicios o instalaciones de la Compañía, y pagos directos o indirectos, incluyendo el reembolso a cualquier colaborador de la Compañía o terceros por contribuciones políticas o pagos que hayan efectuado. Los colaboradores de Copefrut pueden, efectuar contribuciones políticas personales, en la medida que dichos aportes no violen alguna ley, sin embargo, la Compañía no reembolsará, directa ni indirectamente dichos aportes personales.

4. OPERACIONES CON PARTES RELACIONADAS

Toda Operación con Partes Relacionadas deberá tener por objeto contribuir al interés social de Copefrut y se deberá ajustar a precios, términos y condiciones de aquellos que prevalezcan en el mercado al tiempo de su aprobación.

Las personas involucradas en una Operación con Partes Relacionadas, deberán considerar los siguientes principios:

- Independencia: Se deberá actuar en todo momento con lealtad a Copefrut y sus accionistas, independientemente de su beneficio personal o de terceros.
- Información: Se deberá informar inmediatamente el conflicto de interés al Encargado de Prevención del Delito, sobre la existencia del conflicto de interés y las circunstancias que lo motivan.
- Abstención: Los directores, gerentes y trabajadores deberán abstenerse de intervenir en la toma de decisiones con las que exista conflicto, asimismo de influir de cualquier modo en la misma.
- Confidencialidad: Cualquier persona en una situación de conflicto de interés se abstendrá de acceder a información calificada asociada a dicha negociación.

5. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y REGLAMENTOS

Ningún colaborador de Copefrut deberá tomar acción alguna a nombre de la Compañía que viole alguna ley o disposición legal de Chile, o de cualquier país en que la

Compañía tenga negocios. Todos los colaboradores de Copefrut deberán cumplir con todas las leyes y disposiciones legales de Chile, o de cualquier país en que la Compañía tenga negocios.

Ningún colaborador de Copefrut deberá entregar, u ofrecer entregar, o aceptar, o solicitar nada de valor, incluyendo fondos, activos, servicios o instalaciones de o para la Compañía en cualquier forma, para asegurar negocios, bienes o servicios. Sin limitación de lo anterior, ningún colaborador de Copefrut podrá involucrarse en ninguna forma de corrupción, sobornos o coimas; y no podrá contribuir ni ofrecer ni aceptar ni solicitar nada de valor para influir, o ser influenciado por cualquier representante gubernamental, agente o empleado, partido político o funcionario de un partido político, o candidato para algún puesto. Esta prohibición contra la corrupción, el soborno o coima también se aplica a terceros que actúen en nombre de la empresa, tales como contratistas, agentes, consultores o cualquier otro tercero. Los colaboradores de Copefrut no deben comprometerse con un tercero a sabiendas que cree razonablemente que puedan intentar ofrecer un soborno o coima para llevar a cabo negocios de la Compañía.

Copefrut ni ninguno de sus colaboradores podrá realizar transacciones con Personas Expuestas Políticamente (o alguno de los miembros de su familia inmediata), y/o ninguna Persona Expuesta Políticamente (o alguno de los miembros de su familia inmediata) podrá ser contratado por la Compañía para llevar a cabo servicios legales, consultorías, u otros servicios relacionados con asuntos dentro del alcance de los deberes oficiales de dicha persona y/o las responsabilidades del departamento gubernamental en el cual trabaja. Cualquier otro contrato o convenio entre Copefrut y una Persona Expuesta Políticamente, (o alguno de los miembros de su familia inmediata) deberá contar con la previa autorización escrita del Asesor Legal de la Compañía.

Copefrut debe cumplir con las leyes y reglamentos que rigen la importación y exportación de cada país en que hace negocios. Todos los colaboradores de la Compañía tienen la responsabilidad de cumplir, con estas leyes y reglamentos. Algunos de los controles más estrictos de exportación son mantenidos por los Estados Unidos, quienes actualmente tienen vigentes disposiciones que restringen el comercio con ciertos gobiernos, países y personas, a través de la Lista OFAC, la cual incluye narcotraficantes (SDNT) y terroristas (SDT). Violaciones, aunque sean involuntarias, podrían resultar en sanciones significativas, por lo tanto, cualquier colaborador de Copefrut que se dé cuenta de cualquier trato existente o propuesto con cualquier tercero con algún tipo de restricción, deberá reportar dicha situación inmediatamente al Encargado de Prevención del Delito.

Copefrut se compromete a cumplir con la privacidad y protección de la información con las leyes aplicables en los países en los cuales desarrolla su actividad. Por lo tanto, todos los colaboradores de la Compañía tienen la responsabilidad de cumplir con las políticas de seguridad de información y privacidad, cuando la información personal y datos son recolectados, almacenados, procesados, transmitidos y compartidos.

Copefrut y sus colaboradores cumplirán la letra y el espíritu de las leyes antimonopolio en los países donde opera. Ningún colaborador podrá participar en actividades con clientes, proveedores o competidores que injustamente impidan o limiten la competencia, o que podrían parecer hacerlo. Todos los colaboradores de Copefrut

deberán evitar cualquier actividad que viole, o incluso parezcan violar, las leyes antimonopolio.

6. OBSEQUIOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Los obsequios e invitaciones están regulados en el Procedimiento de Regalos e Invitaciones.

Los colaboradores de Copefrut no pueden solicitar o recibir obsequios, pagos, cuotas, comidas, gastos de representación, servicios, privilegios especiales, viajes de placer o de vacaciones, o alojamiento, préstamos (excepto conforme a las condiciones convencionales de bancos u otras organizaciones de préstamo tradicionales), dividendos, intereses, comisiones, salarios, u otros favores especiales de ninguna organización, persona o grupo que tenga o esté buscando negocios con la Compañía. Lo anterior no prohíbe el intercambio de regalos simbólicos (que no sean en efectivo, equivalentes de efectivo, bonos o similares) de valor hasta UF 2, con un tope anual máximo de 24 UF. Si un colaborador de Copefrut se le ofrece o recibe un regalo con valor superior al antes señalado, o no cumple con los criterios de austeridad, no es impersonal o sencillo, deberá ser devuelto respetuosamente al remitente, con una nota explicativa de nuestras directrices respecto a estas situaciones. Ningún colaborador de Copefrut deberá aceptar nada de valor a cambio de referir terceras personas u organizaciones.

Se reconoce que gastos de representación razonables y apropiados de parte de clientes, proveedores, u otros socios en ciertos momentos van en beneficio de la Compañía, y pueden ser apropiados. Sin embargo, dichos gastos de representación deberán en todo momento, estar de acuerdo con todas las leyes y disposiciones aplicables y en conformidad con los procedimientos de aprobación y presentación de informes de gastos establecidos por la Compañía.

7. INFORMES CONTABLES Y FINANCIEROS

No se deberán registrar asientos falsos, engañosos o erróneos en ninguno de los libros, registros o estados financieros de Copefrut por ninguna razón, y ningún colaborador de la Compañía podrá involucrarse en ningún acuerdo o plan que dé como resultado dicho acto prohibido. Todos los asientos contables en los libros y registros de la Compañía deben reflejar la naturaleza real o propósitos de las transacciones reportadas, y no se deberán utilizar fondos, activos, servicios o instalaciones con la intención de un propósito diferente a aquel descrito en los documentos de soporte. Además, no se deberá efectuar o recibir pago alguno por o en nombre de Copefrut sin la adecuada documentación de soporte, y no se deberá establecer o mantener ningún fondo o activo de la Compañía que no esté registrado o informado. Constituye una violación a los procedimientos de Copefrut influir, coaccionar, manipular de manera indebida o fraudulenta, o inducir a error a los auditores internos o externos en relación con los estados financieros, prácticas contables, procesos o controles internos de la Compañía.

Ningún colaborador de Copefrut deberá efectuar declaraciones falsas o engañosas a los auditores externos o internos de la Compañía, ni a los agentes reguladores, ni tampoco

deberá encubrir o no revelar información que sea necesaria para evitar que las declaraciones de dichos auditores o reguladores sean falsas. Bajo ninguna circunstancia podrá un colaborador realizar acción alguna para influir, o manipular de manera indebida o fraudulenta, o inducir a error a los auditores externos o internos de la Compañía en relación con sus auditorías u otras revisiones de los estados financieros. Los colaboradores de Copefrut que sean responsables de entregar la información financiera y no financiera que se requiere deberán asegurar que dicha información sea divulgada de manera total, justa, exacta, oportuna y clara, con el fin de asegurar un procesamiento adecuado de las solicitudes.

Todos los colaboradores de Copefrut son responsables de proteger los activos bajo su control o supervisión contra pérdida, robo o mal uso y usar los medios disponibles para proteger estos activos en todo momento. Ningún colaborador deberá destruir o deshacerse de ningún registro o documento de ésta.

8. PRACTICAS LABORALES

Todos los colaboradores de Copefrut deben respetar y fomentar los valores éticos y morales en el trabajo, promoviendo el trabajo en equipo y la responsabilidad individual. Copefrut se esforzará por pagar una remuneración justa y proporcionar un lugar de trabajo saludable y seguro, para sus empleados. La Compañía está comprometida con la igualdad de oportunidades en todas sus prácticas de empleo, políticas y procedimientos.

No deberán existir discriminaciones arbitrarias, de ningún tipo en el lugar de trabajo. Cada uno de los trabajadores gozará de igualdad de oportunidades y de trato, independiente de su raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad y en general aquellas que no estén relacionadas con la idoneidad personal de los trabajadores para sus funciones.

Son rechazadas por Copefrut las conductas de acoso sexual o laboral, el trabajo indebido de menores de edad, sin perjuicio de que la ley chilena tenga límites de edad para determinados casos, o las que impliquen situaciones de trabajo forzoso u obligatorio, o las que puedan derivar en una vulneración de los derechos de nuestros colaboradores. Todo colaborador de Copefrut que se considere víctima de tales conductas, o las haya presenciado, tiene el derecho de realizar la denuncia correspondiente.

Todo colaborador, con las restricciones legales aplicables, tiene el derecho a constituir libremente un sindicato, y de afiliarse o desafilarse, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de los mismos. Serán consideradas como acciones reprobables aquellas que atenten contra la libertad de sindicalización del trabajador.

Copefrut tiene el propósito de ofrecer a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro, sin amenazas a su seguridad física, psicológica y salud, proporcionando cuando sea necesario ropas o equipos de protección con el fin de prevenir los eventuales riesgos de accidentes o efectos en la salud. Por su parte, los colaboradores se comprometen a

apoyar y a cumplir los programas de seguridad laboral por Copefrut, adoptando todas las medidas necesarias para un trabajo seguro, y a utilizar los elementos de protección personal.

9. MEDIO AMBIENTE

Las prácticas ambientales de Copefrut se basan en la protección del medio ambiente en las comunidades de cada una de nuestras ubicaciones. La Compañía maneja sus operaciones mediante la adopción e implementación de las mejores prácticas que protejan el medio ambiente. Los colaboradores de Copefrut tienen la responsabilidad de mantenerse informados acerca de las políticas y programas ambientales y tomar medidas correctivas inmediatas para hacer frente a cualquier situación o condición adversa.

Del mismo modo, los colaboradores que tomen conocimiento de cualquier actividad relacionada con Copefrut, que tenga un efecto contaminante, o que tenga un efecto perjudicial sobre el medioambiente o implique un eventual incumplimiento de la regulación aplicable, deberá informar esta situación tan pronto como sea posible, a las instancias competentes de la Compañía.

10. CONFIDENCIALIDAD E INFORMACIÓN DE DOMINIO PRIVADO

Es política de Copefrut cumplir con los siguientes requisitos con respecto a mantener la información de manera confidencial y de dominio privado.

No Divulgación de Información Confidencial

Excepto que se requiera en relación con el trabajo que realiza para Copefrut, ningún colaborador de la Compañía deberá, ya sea durante su contrato con la Compañía o posterior a ello, divulgar a ningún tercero ni usar información confidencial, información de dominio privado o secreto comercial, ni información relacionada con terceros con quienes la Compañía pueda, directa o indirectamente, tener una obligación de confidencialidad, sin el consentimiento previo por escrito de Copefrut, a menos y hasta que dicha información se vuelva un asunto de conocimiento público.

Ningún colaborador de Copefrut, deberá revelar, o requerir o alentar a nadie a revelar o usar, información o secretos comerciales privilegiados, obtenida de cualquier otra persona, incluyendo a ex colaboradores.

Ningún colaborador de Copefrut deberá usar en su propio beneficio o de cualquier tercero “información confidencial” o información importante sobre negocios para las operaciones de la Compañía.

Ningún colaborador de Copefrut deberá sostener conversaciones con empleados o consultores de compañías competidoras, o analistas u organizaciones industriales u otras partes interesadas que hagan referencia a precios de venta o condiciones de venta de cualquier producto o servicio que la Compañía esté ofreciendo o considerando ofrecer, que no hayan sido previamente hechos públicos por la Compañía.

Todos los colaboradores de Copefrut deben asumir la responsabilidad de salvaguardar la información privilegiada, información confidencial o secreto comercial. Además, todos los colaboradores deben cumplir con los procedimientos de seguridad de la Compañía para el manejo de información, y así garantizar que la Compañía cumple con sus obligaciones legales, protege su reputación y la inversión en información, confidencial y secretos comerciales.

Derecho de Propiedad

Cada colaborador de Copefrut deberá divulgar oportunamente y por completo cualquier información realizada o concebida por él o ella durante el periodo que dure su contrato, y cederá a la Compañía todos los derechos, títulos e interés sobre dicha información de dominio privado para el cual haya usado información sobre equipos, insumos, instalaciones o secreto comercial de la Compañía y que haya sido desarrollado por completo en el tiempo en que presto servicios a Copefrut.

A solicitud y expensas de Copefrut, pero sin ningún otro tipo de compensación para un colaborador de la Compañía que no sea el pago razonable por el tiempo involucrado, cada colaborador deberá reconocer y entregar los papeles, que sean necesarios o deseables, para mantener, proteger y delegar toda información de dominio privado.

Todos los apuntes, memorandos, informes, planos, programas de computación, documentos de cualquier tipo, que contenga información obtenida por el trabajo en la Compañía, son de exclusiva y única propiedad de Copefrut. Al finalizar el empleo del colaborador, o cuando la Compañía lo solicite, se deberá devolver todos los ítems obtenidos en el curso de su empleo, incluyendo todas las copias de ello y todos los productos de trabajo derivados de ello.

11. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA COPEFRUT; INFORMACIÓN DE VIOLACIONES

El compromiso de cumplimiento contenido en este Código de Ética Copefrut se extiende a todos los temas antes indicados. Es responsabilidad de cada colaborador de Copefrut leer, entender, promover, monitorear e implementar el Código de Ética Copefrut. Además, cada colaborador de la Compañía tiene el deber de informar violaciones o posibles violaciones al presente Código de Ética Copefrut, ley local o internacional, como también cualquier otro procedimiento o directriz de Copefrut.

Las preguntas acerca de la aplicación o significado de cualquiera de las disposiciones o violaciones reales o potenciales a los requisitos, y prohibiciones deben ser consultadas al Encargado de Prevención de Delitos de Copefrut S.A.

Si el colaborador de Copefrut desea realizar una denuncia y permanecer anónimo, debe contactarse con el Encargado de Prevención de Delitos a través del formulario que se encuentra en el Canal de Denuncias (<https://www.copefrut.com/linea-de-denuncias/formulario/>). La confidencialidad de las personas que no hayan escogido permanecer anónimas se mantendrá en la medida de lo posible.

Cualquier colaborador de Copefrut que autorice, realice o de alguna forma participe en alguna violación de los requisitos del Código de Ética Copefrut deberá someterse a la acción disciplinaria pertinente, lo cual puede incluir: amonestación verbal, amonestación escrita, multa de hasta 25% de la remuneración diaria del trabajador, o terminación del contrato de trabajo, todas situaciones indicadas en el “Reglamento Interno de Orden y Seguridad”, sin perjuicio de la eventuales responsabilidades penales.

Este Código de Ética Copefrut contiene los lineamientos para el desarrollo de una conducta o actuación acorde a los principios y valores de la Compañía, pero no incluye una lista completa de los procedimientos y directrices de Copefrut. Se espera que cada colaborador de Copefrut conozca y cumpla con todos los procedimientos y directrices de la Compañía relacionadas con su trabajo.

12. PROTECCIÓN POR DENUNCIAS

Los directores, gerentes, jefaturas de Copefrut que ejerzan responsabilidades de supervisión no despedirán, amenazarán, suspenderán, reprenderán, acosarán, o suspenderán el pago de salario y/o beneficios, o tomarán de algún otro modo acciones en contra de ningún colaborador de la Compañía que, actuando de buena fe, informe, presente o de otro modo comunique asuntos relacionados con posibles violaciones a las Procedimientos, Código de Ética Copefrut, Leyes u otros, al Encargado de Prevención del Delito u otra autoridad de Copefrut. Esto, sin embargo, no limita a la Gerencia de la Compañía en cuanto a emprender las acciones normales que puedan involucrar o afectar al colaborador de la Compañía que informó de violaciones o posibles violaciones, o a tomar las acciones disciplinarias normales y habituales que se puedan garantizar en base al desempeño del trabajo de dicho colaborador, o frente a la constatación de hechos que puedan revestir las características de alguno de los delitos contemplados en la Ley 20.393.

13. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, Copefrut podrá ser responsable por la comisión de los delitos señalados en la referida Ley, cometidos por parte de los colaboradores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones.

Copefrut exige a sus trabajadores, colaboradores y proveedores un comportamiento recto y honesto, así como un estricto y diligente compromiso y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley 20.393 para prevenir los delitos de cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación, corrupción entre particulares, administración desleal, negociación incompatible, apropiación indebida y algunos delitos contenidos en la ley de pesca y acuicultura, diseñado e implementado por la empresa.

De este modo, nunca un trabajador, colaborador o proveedor ofrecerá, prometerá entregar, dará ni consentirá en entregar a un empleado o funcionario público chileno o extranjero, o al empleado o mandatario de otra empresa, un beneficio indebido, bajo ningún pretexto o circunstancia. En aquellos casos en que esos empleados o funcionarios deban cobrar derechos por su intervención el pago se ceñirá estrictamente

al monto correspondiente y jamás incorporará pagos diversos de aquel. Ante la duda de si quien concurre es o no un funcionario público, el trabajador, colaborador o proveedor presumirá que lo es.

Los trabajadores o colaboradores de la empresa cuidarán siempre que los dineros o bienes que reciban a su nombre no provengan de actividades ilícitas de ninguna especie. Comprometen de este modo su mayor diligencia en denunciar al Encargado de Prevención cualquier sospecha que tuvieran respecto del origen de esos dineros o bienes de conformidad a lo dispuesto en el modelo de prevención de delitos.

Del mismo modo, los trabajadores o colaboradores velarán por que los dineros o bienes de la empresa que tengan, administren, porten, inviertan o custodien sean utilizados en los fines propios de la compañía y nunca sean destinados a financiar actividades ilícitas de ningún tipo. También aquellos que reciban de terceros, para administrarlos o con cargo a restituirlos, serán utilizados para los fines para los cuales han sido dispuestos y se restituirán oportunamente a sus titulares.

Es deber de todos los trabajadores, colaboradores o proveedores de la empresa poner su mayor diligencia en la detección de cualquiera de estas situaciones poniéndolo en conocimiento inmediato del Encargado de Prevención de delitos, sea directamente, sea utilizando el canal de denuncias establecido por la empresa.”

14. CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

He leído y comprendo a cabalidad el Código de Ética de Copefrut. Convengo en cumplir con todos los requisitos y restricciones del Código de Ética, e informar de manera oportuna y total acerca de cualquier y toda violación, o posible violación de la que tenga conocimiento. Me comprometo, asimismo, a informar de inmediato, cualquier cambio en la situación actualmente declarada, que pudiera dar origen a un conflicto de interés real o potencial, en los términos descritos en el presente código. Por lo tanto, por el presente certifico que, a la fecha, y en la medida permitida y tal como lo definen las leyes y reglamentos locales y nacionales pertinentes:

1. Ni yo ni ningún miembro de mi familia inmediata y/o alguien con quien tengo una relación personal cercana – a mi saber y entender – estamos involucrados en ninguna relación o actividad financiera, comercial o de otro tipo que haya dado origen o pueda dar origen a un conflicto de interés con la Compañía, o sabemos de ninguna violación real o potencial al Código de Ética.

De acuerdo

En desacuerdo (describir razones)

2. No tengo conocimiento, ni ninguna creencia razonable que algún director, ejecutivo o colaborador de Copefrut, o algún representante, agente, vendedor u otra persona con quien la Compañía mantiene una relación contractual, haya violado o haya tomado o dejado de tomar alguna acción que viole el Código de Ética; de igual manera me comprometo a informar tan pronto tenga conocimiento de alguna de las situaciones antes señaladas.

De acuerdo

En desacuerdo (describir razones)

3. No tengo conflictos de interés para reportar de conformidad con el Código de Ética, ni estoy al tanto de cualquier conflicto de interés para reportar de conformidad con el Código de Ética.

De acuerdo
 En desacuerdo (describir razones)

4. Estoy de acuerdo en avisar de inmediato al Encargado de Prevención del Delito, o contactar a través del Canal de Denuncias (<https://www.copefrut.com/linea-de-denuncias/formulario/>), si sé o tengo alguna razón para creer que ha habido alguna violación de cualquier parte al Código de Ética en relación con los negocios de la Compañía.

De acuerdo
 En desacuerdo (describir razones)

Nombre:

Fecha:

Firma: