



CÓDIGO DE ÉTICA ARTEL S.A.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
I. VISIÓN, CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ORGANIZACIONAL	3
II. COMITÉ DE ÉTICA	4
III. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	6
IV. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES	6
V. RELACIONES CON COLABORADORES	6
VI. RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES	7
VII. RELACIONES CON LA COMPETENCIA Y ASOCIACIONES GREMIALES	8
VIII. RELACIONES CON EL ENTORNO	10
IX. PROPIEDAD INTELECTUAL	11
X. CONFLICTO DE INTERÉS	11
XI. REGALOS E INVITACIONES	12
XII. DONACIONES	13
XIII. SOBORNO Y CORRUPCIÓN	13
XIV. COMUNICACIÓN CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS, INSTITUCIONES DE GOBIERNO Y EMPRESAS ESTATALES	13
XV. PROTECCIÓN A LA INFORMACIÓN	13
XVI. USO DE BIENES	14
XVII. FRAUDE	15
XVIII. RESPONSABILIDAD PENAL	15
XIX. MEDIDAS DISCIPLINARIAS	20
XX. VIGENCIA	20
ANEXO N° 1: REGISTRO DE ENTREGA Y RECEPCIÓN CÓDIGO DE ÉTICA.....	21
ANEXO N° 2: RESUMEN GUIA “ASOCIACIONES GREMIALES Y LIBRE COMPETENCIA” <u>ELABORADA POR LA FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA</u>	22

INTRODUCCIÓN.

ARTEL S.A. (“Artel”), se encuentra constituida desde el año 1938, fecha desde la cual ha desarrollado su labor, comprometidos con los más altos estándares de comportamiento ético contenidos en nuestros principios y valores organizacionales. Es por esta razón que Artel exige a sus directivos, ejecutivos y colaboradores, conocer y comprometerse con los valores de Artel y mantener permanentemente un comportamiento ético intachable.

Este Código de Ética (el “Código”) busca ser un referente que oriente nuestro actuar, tanto dentro de la organización como fuera de ella, sobre todo en las relaciones con nuestros clientes, proveedores, autoridades, comunidad y medio ambiente, con el objetivo de fortalecer la confianza, transparencia y responsabilidad de todos. Asimismo, el objetivo de este Código es promover y favorecer permanentemente, una conducta ética, conforme a nuestros valores organizacionales.

Por lo señalado anteriormente, es necesario que todos nuestros colaboradores, sin excepción, den cumplimiento a cada uno de los lineamientos entregados en el presente Código, en cada una de las actividades realizadas, así como también deben informar cualquier conducta que atente contra el cumplimiento del Código, según lo establecido en el Procedimiento de Denuncias”.

I. VISIÓN, CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES ORGANIZACIONALES.

1. Visión:

En Artel buscamos ser la compañía de productos escolares, de arte, manualidad y entretenimiento creativo, más respetada y valorada de Latinoamérica.

Para alcanzar nuestra visión, nos apoyamos en tres ventajas competitivas que nos han permitido alcanzar el éxito de la compañía y poder proyectarla a futuro:

- a) Nuestra capacidad para innovar y desarrollar productos de calidad, apropiados para los mercados en los que participamos.
- b) Nuestras marcas, líderes en las categorías en que participamos.
- c) Nuestra cultura y valores organizacionales.

2. Cultura Organizacional:

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

Esta cultura está conformada por nuestros principios y valores, la manera que tenemos de trabajar y nuestro estilo de liderazgo.

3. Valores Organizacionales:

Este Código se basa en nuestros valores organizacionales:

- a) Hacemos lo correcto: Somos honestos, no sólo cumplimos las leyes, sino que vamos más allá. Nos gusta sentirnos bien de nuestro comportamiento y que nuestros empleados se sientan bien trabajando en nuestra empresa.
- b) Respeto: Somos respetuosos de nuestro entorno, de todas las personas con quién trabajamos y con quienes hacemos negocios. Construimos relaciones positivas, sustentables y de apoyo a nuestros clientes.
- c) Austeridad: Sentimos como propios los objetivos de costos y uso eficiente de los recursos de la organización. Fomentamos el uso cuidadoso y responsable de los recursos bajo nuestra responsabilidad.
- d) Trabajamos en equipo para ganar: Tenemos la intención genuina y verdadera de colaborar y cooperar con otros, formar parte del equipo y trabajar juntos en la búsqueda de soluciones, sin competir con los miembros de nuestro equipo y enfocados a ganar.
- e) Perseverancia: No nos damos por vencidos, buscamos con flexibilidad, energía y pasión nuevas soluciones. Soluciones que estén de acuerdo a nuestros valores.
- f) Valoramos nuestra gente: Trabajamos para que nuestros colaboradores se sientan orgullosos y felices de participar de nuestro desafío.

II. COMITÉ DE ÉTICA.

El Comité de Ética (el “Comité”), que operará conforme a nuestros principios y valores, tendrá como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código en Artel, además de investigar las infracciones a este Código y garantizar la confidencialidad de las investigaciones que se realicen.

Este Comité tendrá carácter consultivo y resolutivo, ya que responderá a inquietudes de nuestros colaboradores y a su vez, analizará y decidirá respecto de las denuncias recibidas. Asimismo, el Comité propondrá al Directorio, cambios al Código cuando lo estime pertinente.

Será responsabilidad del Comité, la adecuada difusión del contenido del Código, como de los cambios que eventualmente se incorporen.

El Comité estará conformado por 3 miembros: **(i)** el Gerente General, **(ii)** el Oficial de Riesgo y Cumplimiento, y **(iii)** un representante de Recursos Humanos.

1. Funciones:

- a) Tomar conocimiento y resolver acerca de los conflictos éticos e investigar las denuncias.
- b) Supervisar y velar por la conducta ética de los colaboradores de Artel, promoviendo una cultura de adhesión al cumplimiento de normas éticas.
- c) Proponer al Directorio protocolos y orientaciones de actuación de carácter preventivo para enfrentar situaciones en que puedan surgir conflictos éticos.
- d) Mediar en caso de conflicto entre colaboradores o con terceros.
- e) Establecer los canales de denuncia y coordinar las acciones a seguir para la investigación de las denuncias que se reciban por dichos canales.
- f) Aplicar las sanciones que procedan con motivo de la comisión de acciones u omisiones que infrinjan las conductas éticas, dando cuenta al Directorio acerca de sus labores.

2. Funcionamiento:

- a) Reclamada la intervención del Comité de Ética, el denunciante deberá acompañar todos los antecedentes de la denuncia. El Comité deberá reunirse dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles y fijar día y hora de las reuniones en la que conocerá de la denuncia y los descargos del denunciado. Estas reuniones tendrán lugar en un plazo máximo de quince (15) días corridos. En dichas reuniones el denunciante y el denunciado deberán acompañar las pruebas que estimen conveniente.
- b) El Comité emitirá su resolución dentro del plazo máximo de treinta (30) días corridos contados desde la última reunión.
- c) La adopción de los acuerdos se hará por la mayoría de los miembros del Comité de Ética y deberá ser siempre fundada, dejándose constancia en acta por escrito.
- d) Si la medida adoptada por el Comité es la terminación del contrato de trabajo, deberá contar con la aprobación del Directorio.
- e) Los miembros del Comité deberán inhabilitarse para ejercer el cargo cuando tengan o puedan tener un interés directo o indirecto en la resolución con alguna de las partes involucradas en la controversia. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera de las partes involucradas, podrán solicitar la inhabilidad de uno o más de sus miembros, en cuyo caso el Comité deberá solicitará al Directorio que designe a un reemplazante.

III. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

Será responsabilidad de los directores, ejecutivos y colaboradores de Artel, cumplir y hacer cumplir este Código, así como informar responsablemente cualquier infracción al mismo. La infracción al Código por parte de los trabajadores de Artel se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Para colaborar con el cumplimiento de este Código, Artel cuenta con dos (2) canales de denuncias formales:

- Sitio web: www.artel.cl/denuncias; www.nacional.cl/denuncias,
- Correo electrónico; denuncias@artel.cl; denuncias@nacional.cl

A través de estos canales, el Comité de Ética podrá informarse las situaciones que impliquen incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código. Las denuncias presentadas serán acogidas y revisadas por el Comité de Ética y Conducta, con absoluta confidencialidad, de manera de mantener en el anonimato del denunciante y del denunciado mientras dure la investigación.

IV. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES.

En Artel respetamos la ley en todo momento. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los colaboradores deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de Artel y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

V. RELACIONES CON COLABORADORES.

En Artel nos comprometemos a respetar los derechos de todos los miembros de nuestra organización, generando un clima laboral que permita el desarrollo personal y profesional. En este sentido, actuaremos de la siguiente forma:

1. Nos comprometemos a respetar los derechos de nuestros colaboradores, generando un clima laboral que les permita desarrollarse tanto en el ámbito de personas, como de profesionales.
2. Toda persona en Artel gozará de un trato justo, digno e igualitario, siempre en un ambiente de respeto, promoviendo el desarrollo y mejor uso de sus talentos y entregándoles las herramientas y medios para la adecuada ejecución de sus funciones.
3. Existirá tolerancia y no se permitirá la discriminación, independiente del cargo, edad, género, religión, orientación sexual, pensamiento político, estado civil, condición física, nivel socioeconómico, origen étnico o raza de la persona.

4. Capacitaremos a nuestros colaboradores, generando oportunidades de crecimiento profesional, acorde a los objetivos de Artel.
5. En Artel no se permitirán actos de hostigamiento, ni acoso laboral o sexual, así como tampoco maltrato físico y/o psicológico que atenten contra la integridad, salud y dignidad de las personas.
6. Proporcionaremos permanentemente un ambiente de transparencia, dentro de un marco de respeto mutuo, cuidando la privacidad de cada persona.
7. Nos preocuparemos por la salud y seguridad de nuestros colaboradores, por lo que toda persona en Artel tendrá la obligación de cumplir con las normas y procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Además, Artel velará por disponer de todas las medidas necesarias para resguardar efectivamente la salud, integridad y seguridad de sus colaboradores en el correcto desempeño de sus tareas.
8. Está prohibido y se sancionará el consumo de tabaco, drogas ilícitas y/o alcohol dentro de la organización, ya que atentan contra la salud y seguridad de nuestros colaboradores.

Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al Comité.

VI. RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES.

Artel busca una relación de confianza mutua, dentro de un ámbito de seriedad y promoviendo el desarrollo del negocio para ambas partes, a través de estrategias y acuerdos honestos y transparentes, y responsabilidad con los compromisos contractuales.

Todo contrato o acuerdo deberá ser revisado y aprobado por asesores legales, y sólo pueden ser firmados por nuestros representantes con poderes para estos efectos.

Para lo cual, se deberá considerar lo siguiente:

1. Clientes:

- a) Artel está comprometido con la satisfacción de sus clientes, a través del respeto por sus derechos y la constante excelencia en la calidad de los productos que ofrecemos en el mercado.
- b) La venta de productos de Artel se realizará en forma clara, honesta y sin inducir a engaños o fraudes, cumpliendo con la legislación vigente en materia de protección a los derechos de los consumidores.
- c) Se buscará dar respuestas oportunas a cualquier reclamo, petición o sugerencia por parte de nuestros clientes.

- d) Nuestra empresa se compromete a no divulgar información confidencial sobre sus clientes, lo cual se respetará aún concluida la relación con éste.

2. Proveedores:

- a) La elección de cualquier proveedor será en función de las necesidades de Artel, privilegiando la calidad del proveedor y producto o servicio ofrecido, el precio, condiciones y plazos de entrega.
- b) Los proveedores seleccionados deberán tener buena reputación y actuar de manera responsable conforme a las normas y procedimientos de la compañía. No realizaremos negocios ni mantendremos relaciones comerciales con personas ni empresas que no cumplan las normas legales o que participen de negocios ilícitos.
- c) Como compañía exigiremos a nuestros proveedores, que cumplan con la legislación laboral vigente y otorguen a sus colaboradores condiciones laborales dignas y seguras.
- d) En los proyectos y/o compras nacionales de gran envergadura según criterio definido por el Directorio, se exigirá realizar una licitación abierta de manera de poder elegir al mejor proveedor (considerando calidad, características técnicas, precio, disponibilidad, servicio post venta, garantía, etc.).
- e) En la medida de las posibilidades, se presentarán al menos tres (3) cotizaciones, cada vez que se desee contratar algún servicio o producto, eligiendo siempre aquella opción que mejor se ajuste a las necesidades requeridas por Artel.
- f) Cualquier compra directa que se realice (sin cotizaciones o licitación), debe ser previamente aprobada por el Gerente del área solicitante y dependiendo del monto, según la estrategia de compras, tendrá que ser autorizada por el Gerente General.
- g) Todo colaborador de Artel deberá tener un trato equitativo y no discriminatorio con todos los proveedores cumpliendo siempre con los compromisos adquiridos.
- h) La contratación de proveedores con relación de parentesco, con nuestros colaboradores, deberá ser informada previamente al Comité de Ética y Conducta, para asegurar la transparencia en la elección del proveedor. Ante estas situaciones, el colaborador involucrado no podrá participar en la toma de decisiones de la contratación.
- i) Las liquidaciones y facturación deberán reflejar fielmente las transacciones acordadas con nuestros proveedores.

VII. RELACIONES CON LA COMPETENCIA Y ASOCIACIONES GREMIALES.

En Artel se promueve la libre competencia, considerándose una sana práctica de negocios que permite establecer relaciones justas y equitativas con quienes mantenemos relaciones comerciales, y un mejor servicio para los consumidores, rechazando por tanto cualquier conducta que infrinja la libre competencias o actos de competencia desleal.

Todo colaborador de Artel deberá actuar en forma justa y transparente, respetando la legislación y regulaciones comerciales vigentes y evitando cualquier conducta anticompetitiva o desleal, que pueda perjudicar a alguno de nuestros competidores y a los consumidores.

Se debe rechazar cualquier estrategia o acto ilegítimo que restrinja la libre competencia. A continuación, se detallan conductas prohibidas que vulneran la libre competencia:

1. Competencia Desleal.

Se consideran actos de competencia desleal, entre otros:

- a) Toda conducta que aproveche indebidamente la reputación ajena, induciendo a confundir los bienes, servicios, actividades, signos distintivos propios, con los de un tercero.
- b) El uso de signos o la difusión de hechos o aseveraciones, incorrectos o falsos, que induzcan a error sobre las características, precio, idoneidad, calidad o cantidad y, en general, sobre las reales ventajas de los bienes o servicios ofrecidos, propios o ajenos.
- c) Todas las informaciones o aseveraciones incorrectas o falsas sobre los bienes, servicios, actividades, signos distintivos o relaciones comerciales de un tercero, que sean susceptibles de menoscabar su reputación en el mercado. Son también ilícitas las expresiones dirigidas a desacreditarlos o ridiculizarlos sin referencia objetiva.
- d) Las manifestaciones agraviantes que versen sobre la nacionalidad, las creencias, ideologías, vida privada o cualquier otra circunstancia personal del tercero afectado y que no tenga relación directa con la calidad del bien o servicio prestado.
- e) Toda comparación de los bienes, servicios o actividades propias o ajenas con los de un tercero, cuando se funde en algún antecedente que no sea veraz y demostrable.
- f) Toda conducta que persiga inducir a proveedores, clientes u otros contratantes a infringir los deberes contractuales contraídos con un competidor.

2. Libre Competencia.

Se consideran como hechos, actos o convenciones que tienden a impedir la libre competencia:

- a) Los que se refieran al comercio o distribución, sea mayorista o al detalle, tales como el reparto de cuotas o la asignación de zonas de mercado o la distribución exclusiva, por una sola persona o entidad, de un mismo artículo de varios productores;
- b) Los que se refieran al transporte;
- c) Los que se refieran a la producción, tales como el reparto de cuotas, reducciones o paralizaciones de ellas;

- d) Los que se refieran a la determinación de los precios de bienes y servicios, como acuerdos o imposición de los mismos a otros;
- e) Los que se refieran a la libertad de trabajo o a la libertad de los trabajadores para organizarse, reunirse, o negociar colectivamente, como los acuerdos o actos de empresarios, sindicatos u otros grupos o asociaciones, tendientes a limitar o entorpecer el libre curso de negociaciones colectivas dentro de cada empresa o los que impidan o entorpecen el legítimo acceso a una actividad o trabajo, y
- f) En general, cualquier otro hecho arbitrario que tenga por finalidad eliminar, restringir o entorpecer la libre competencia.

En el caso que la persona tenga algún pariente directo (padres, hijos, hermanos o cónyuge) que trabaje en alguna empresa de la competencia, deberá informar esta circunstancia al Comité, con el fin de transparentar la situación y adoptar las medidas que sean pertinentes para evitar actos que afecten la libre competencia.

3. Asociaciones Gremiales.

En cuanto a la participación en asociaciones gremiales, la compañía considera positiva la importancia de su participación, en cuanto permite el relacionamiento y cooperación entre competidores, pero al mismo tiempo reconoce que dichas actuaciones pueden facilitar o dar lugar a comportamientos anticompetitivos. Por tanto, en este ámbito se promueve y exige la participación bajo los principios de debido cuidado y diligencia, predominado el actuar ético y respetando en todos sus aspectos los principios de libre competencia, así como también las directrices establecidas en nuestro Modelo de Cumplimiento y las guías impartidas por la Fiscalía Nacional Económica (“FNE”) en esta materia.

Se incorpora un resumen de los principales riesgos en la participación de una asociación gremial y recomendaciones incluidas en la guía “Asociaciones Gremiales y Libre Competencia” elaborada por la FNE, en el **Anexo N°2**.

VIII. RELACIONES CON EL ENTORNO.

En Artel nos preocupamos del medio ambiente a través de acciones y uso de tecnologías que permitan aminorar los impactos medioambientales que puedan generar nuestras operaciones, cumpliendo siempre con la legislación vigente en esta materia.

Nuestra compañía busca ser parte integral de la comunidad en la que está inserta, respetando plenamente todas las comunidades en las cuales operan nuestros negocios y comprometiéndonos con su desarrollo. En todas sus actividades, Artel cumplirá con las normas legales vigentes y no incurrirá en ninguna práctica que pueda dañar a las comunidades involucradas.

Por otro lado, la Responsabilidad Social Corporativa está presente en Artel, destacando su compromiso con la comunidad, efectuando donaciones en dinero a Bomberos de Chile y donaciones de materiales escolares a colegios de escasos recursos.

IX. PROPIEDAD INTELECTUAL.

Artel respeta el derecho de la propiedad intelectual, propiedad de marcas y patentes, los derechos de autor, derechos de propiedad de software y licencias.

Además, somos responsables de su uso, bajo las condiciones del propietario o las condiciones de licenciamiento.

X. CONFLICTOS DE INTERÉS.

En todo momento, los colaboradores deberán actuar con lealtad hacia Artel, en función de los mejores intereses de la compañía. Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de Artel. En esta situación, podría resultar difícil para el colaborador actuar plenamente en función de los mejores intereses de Artel. Siempre que sea posible, los colaboradores deberán evitar los conflictos de interés. Si se hubiera producido un conflicto de interés o si un colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el colaborador deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al Oficial de Riesgo y Cumplimiento el que informará al Comité de Ética, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Nuestros colaboradores deberán evitar cualquier conflicto, real o potencial, entre sus intereses personales o de sus parientes o de terceros, que puedan influir en las decisiones, acciones y/o los intereses de Artel.

Los colaboradores, ejecutivos y directores tienen el deber de informar de las decisiones que tomen, que puedan afectar a la compañía (contratos con proveedores, aceptación de regalos, etc.), especialmente si puede suponer un conflicto de interés.

Artel enfatiza la necesidad de mantener siempre la transparencia en la toma de decisiones de todos los miembros de la organización.

1. Actividades ajenas a la compañía:

Artel reconoce y respeta el derecho de sus colaboradores, ejecutivos y directores a realizar actividades ajenas a la compañía. Siempre que estas no perjudiquen o generen conflicto de interés con las actividades y responsabilidad de su cargo o intereses de la compañía. En el caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar a su superior inmediato o al Comité.

Respetamos el derecho de los trabajadores, ejecutivos y directores a realizar actividades ajenas a la compañía, siempre y cuando éstas no perjudiquen, interfieran o entren en conflicto con el desempeño de su cargo.

En todo caso, se deja constancia que:

- a) Se prohíbe prestar servicios o asesorías a clientes, proveedores, contratistas o competidores de Artel.

- b) No se permite que los colaboradores realicen funciones o entreguen servicios a terceros fuera de sus obligaciones, relacionadas con su puesto de trabajo o en su horario laboral, percibiendo pago adicional por este concepto.

En caso que un colaborador requiera un servicio para fines personales, por parte de alguna empresa contratista o que presta cualquier tipo de servicio en Artel, deberá informarlo previamente al Comité. En ningún caso podrá contratar un servicio personal, quien sea parte de la decisión de contratación de éste.

- c) En el caso, que algún colaborador sea dueño de acciones o tenga participación social en alguna empresa vinculada con Artel (ej. competidores, proveedores, clientes, etc.) deberá informarlo al Comité.

2. Parientes:

Está permitida la eventual contratación de parientes, en aquellos casos en los que la persona sea el candidato más adecuado y siempre que no se cree una relación de trabajo o de dependencia jerárquica inadecuada. Se deberá informar a Artel, previo a la contratación, a través del Comité de Ética las relaciones de parentesco ya sea por consanguinidad o afinidad hasta en un segundo grado, que tenga con algún colaborador de Artel o sus empresas relacionadas.

Por otro lado, los vínculos de pareja al interior de la organización se aceptan, siempre que éstos no afecten la confidencialidad de la información, ni interfieran con el buen desempeño y/o el clima laboral. Esta situación deberá ser informada a la jefatura directa en forma oportuna, es decir cuándo se inicie alguna relación de pareja.

XI. REGALOS E INVITACIONES.

Los colaboradores no podrán ser influenciados mediante la recepción de regalos, invitaciones o favores, ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de regalos, invitaciones o favores.

Los colaboradores únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas en ejercicio de las funciones de su cargo, de montos razonables y presentes simbólicos, que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial. En este sentido, se deja constancia que está prohibido aceptar regalos y/o invitaciones por un valor superior a USD 100 (cien dólares). En caso de recibir regalo o invitaciones superiores a dicho valor, el colaborador deberá informarlo al Comité de Ética a través del Oficial de Riesgo y Cumplimiento. En caso de tener alguna duda, el colaborador deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del Comité.

XII. DONACIONES.

Artel sólo realiza donaciones en dinero o en especies, de acuerdo a las leyes vigentes, con fines educacionales, culturales, de desarrollo social y socio-ambiental, de acuerdo a las Políticas y Procedimientos. Está prohibida la donación de dinero o especies a personas, entidades u organizaciones con fines de lucro. Tampoco están permitidos los aportes a instituciones cuyos objetivos son contradictorios con nuestros principios éticos y valores corporativos, o cualquier contribución que pueda dañar nuestra reputación.

Tampoco se financian actividades políticas ni se efectúan aportes en dinero o especies, a partidos políticos, candidatos a cargos públicos o a sus representantes.

Toda donación deberá ser autorizada previamente por el Gerente General y por el Directorio, previa revisión o Due diligence efectuada por el Encargado de Prevención de Delitos, cuyo rol lo cumple el Oficial de Riesgo y Cumplimiento, con el objetivo de verificar que la entidad a la que se quiere donar, no tenga antecedentes penales o negativos que pongan en riesgo la comisión de un delito de la Ley N° 20.393 u otra normativa legal vigente, además de evitar cualquier perjuicio a la reputación de la compañía.

XIII. SOBORNO Y CORRUPCIÓN.

Artel rechaza y prohíbe toda forma de soborno y corrupción. Los colaboradores, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer, prometer, otorgar o consentir la entrega de objetos de valor, dinero o especies, un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.

Los colaboradores tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los colaboradores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma. Los colaboradores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

XIV. COMUNICACIÓN con funcionarios públicos, INSTITUCIONES de gobierno y empresas estatales.

Artel respeta la institucionalidad y la autoridad de éstos, llevando dichas relaciones conforme a la normativa vigente y con los más altos estándares éticos para el logro de objetivos comerciales. Para prevenir prácticas constitutivas del delito de cohecho, la compañía cuenta con directrices que establece protocolos de interacción con funcionarios públicos, que incluye entrega de regalos, invitaciones y hospitalidades. Éste contempla, asimismo, medidas para impedir la comisión de acciones que puedan ser catalogadas como corrupción, soborno, conflicto de interés o tráfico de influencias.

XV. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Toda la información generada en Artel es propiedad de la empresa, por lo que será esencial mantener su confidencialidad para el correcto desarrollo del negocio. De esta manera, dicha información sólo podrá ser utilizada para propósitos laborales, al servicio de los intereses de la empresa, quedando en consecuencia prohibido su uso para beneficio propio o de terceros. En este sentido, deberemos atenernos a lo siguiente:

1. Estará absolutamente prohibido revelar cualquier información que no sea de conocimiento público, en materias relacionadas con planes de negocios, información financiera, comercial, tecnológica, bases de datos, información de clientes o proveedores y otras materias de igual relevancia.
2. La información sobre nuestros colaboradores, tanto personal como contractual (datos personales, evaluación de desempeño, remuneraciones, contratos, entre otros) será administrada como datos de carácter personal de conformidad a lo dispuesto en la Ley N°19.628 sobre la protección de la vida privada.
3. Artel tiene la propiedad intelectual e industrial, sobre los diseños, marcas y productos desarrollados, por lo que su uso estará limitado al contexto laboral y sólo en favor de los intereses de la compañía.
4. Se deberá procurar resguardar la información confidencial en un lugar donde terceros no tengan acceso, y ser cautelosos en la información que divulgamos frente a personas ajenas a la compañía, en especial quienes manejen información que constituya secreto industrial (ej. fórmulas de productos).
5. Estará prohibido falsear y/o alterar información de Artel, así como proveer datos o registros inexactos o incompletos.

XVI. USO DE BIENES.

Los bienes, instalaciones y recursos financieros de Artel serán utilizados responsable y eficientemente, para cumplir con los objetivos de la compañía.

El cuidado de los recursos y bienes de Artel, nos permitirán un mayor aprovechamiento de éstos, velando siempre por mantener los altos estándares de calidad de los productos y servicios entregados. En este sentido, se deberá considerar que:

1. Todos los bienes, recursos e instalaciones que se nos entregan, deberán ser usados para el propósito que fueron diseñados, quedando prohibido su uso para beneficio personal.
2. En el caso del uso de vehículos entregados por Artel a personal de Artel, se debe cumplir con la Política de Vehículos que se encuentra disponible en la intranet de Artel en la sección Políticas y Procedimientos.
3. Está prohibido vender productos de Artel a terceros, salvo quienes que, por razones propias de su cargo, deban realizar dicha tarea.

4. La extracción de bienes de Artel para algún evento, congreso o feria, deberá ser previamente autorizado por el Gerente o Jefe de Área de la Gerencia Comercial y Gerencia de Retail.
5. Los logos, carteles, pendones, membretes, timbres y toda representación de Artel, deberán ser usados únicamente para asuntos oficiales de Artel, dentro del contexto laboral y cuidando el cumplimiento de las normas de utilización de la imagen de la compañía, las que se encuentran disponibles en la intranet de Artel en la sección Políticas y Procedimientos.

XVII. FRAUDE.

Los colaboradores no deben ser partícipes de acciones fraudulentas o conductas deshonestas, relacionadas con bienes, registros contables, financieros o de gestión.

No se permitirá ningún tipo de manipulación, ocultamiento, o la emisión de documentos, informes, rendiciones de gastos u otra información falsa o fraudulenta.

También tenemos la obligación de informar o denunciar cualquier situación de fraude o conductas deshonestas, sea o no relevante, de la que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

XVIII. RESPONSABILIDAD PENAL.

Artel cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos, cuyas herramientas en su conjunto reflejan la responsabilidad o deber de realizar nuestras operaciones, basadas en sus principios éticos y valores organizacionales.

Forman parte de este Modelo de Prevención, el Código de Ética, Canales de Denuncias, Programa de Difusión y Capacitación, las actividades de prevención y detección, respuesta y monitoreo en función de las políticas responsabilidad penal de la persona jurídica, libre competencia, anticorrupción y el Comité de Ética.

En Artel se prohíbe estrictamente a todo director, ejecutivo y/o colaborador, realizar cualquier acto que pueda configurar algún delito, especialmente, los delitos que impliquen la responsabilidad penal de las personas jurídicas, contemplados en la Ley N°20.393, en particular los delitos incluidos a la fecha en dicha ley, que se describen a continuación:

1. **Lavado de Activos** (Artículo 27 de la Ley N°19.913): Aquel cometido por quien realice actos u operaciones que oculten o disimulen el origen ilícito de dineros o bienes que provengan directa o indirectamente de una actividad ilícita señalada en la ley, por quien derechamente oculte estos bienes o por quien los utilice con ánimo de lucro.

Las actividades ilícitas descritas en la ley como fuente de los activos cuyo origen se intenta lavar o blanquear son:

- (i) tráfico de droga;
- (ii) conductas terroristas;
- (iii) tráfico de armas;
- (iv) delitos de mercado de valores;
- (v) algunos delitos bancarios;
- (vi) delitos de contrabando;
- (vii) delitos contra la propiedad intelectual;
- (viii) delitos de fabricación y circulación de billetes falsos;
- (ix) algunos delitos tributarios;
- (x) delitos funcionarios, especialmente el cohecho y el fraude al fisco;
- (xi) secuestro y sustracción de menores;
- (xii) producción de material pornográfico infantil;
- (xiii) promoción de la prostitución;
- (xiv) trata de personas y tráfico de migrantes;
- (xv) asociaciones ilícitas; y,
- (xvi) estafa, apropiación indebida, administración desleal y fraude de subvenciones al Estado.

El delito se comete conociendo el origen ilícito de los activos o bienes, pero también se sanciona la conducta de quien por negligencia inexcusable no conoció el origen ilícito de los activos y bienes. Ejemplo de esto es, la compra a un proveedor que lava activos y aparece en las listas negras internacionales, sin una debida y suficiente averiguación al respecto.

- 2. Financiamiento del Terrorismo** (Artículo 8° Ley N°18.314): Comete el delito de financiamiento del terrorismo, el que, por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.

Los delitos terroristas son aquellas que tienen como finalidad producir temor en la población o en una parte de ella. Dentro de los principales mencionados en el Código Penal están el homicidio, secuestro, sustracción de menores; envío de cartas o encomiendas explosiva; incendios y estragos, descarrilamiento de ferrocarriles; infracciones ante la salud pública, capturando o atentando contra una nave, aeronave o ferrocarril, bus u otro medio de transporte; atentado contra la vida o integridad del Jefe de Estado o de otra autoridad política, militar, judicial, religiosa o de personas internacionalmente protegidas; colocar, enviar, activar, arrojar, detonar o disparar bombas o artefactos explosivos o incendiarios de cualquier tipo, armas o artificios de gran poder destructivo o de efectos tóxicos, corrosivos o infecciosos.

- 3. Cohecho a Empleado Público Nacional** (Artículo 250 del Código Penal): Aquel cometido por quien diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero (i) en razón del cargo del empleado, o (ii) para para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, o (iii) para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo, o (iv) para cometer alguno de los crímenes o simples delitos cometidos por empleados públicos en el desempeño de sus cargos, de tortura, otros tratos crueles, inhumanos o

degradantes, y de otros agravios inferidos por funcionarios públicos a los derechos garantidos por la constitución.

Así, de acuerdo con la norma, para la comisión de este delito es necesario que uno de los sujetos intervinientes sea un empleado público. Para estos efectos la definición de empleado público consiste en cualquier persona que desempeñe un cargo o función pública, independiente de si ha sido nombrada en tal cargo o función por una autoridad del Estado o recibe remuneración del mismo. De esta forma, se extiende a personas que no son empleados públicos de conformidad con el Estatuto Administrativo como notarios, archiveros judiciales, síndicos de quiebra o veedores y liquidadores concursales, martilleros, funcionarios de empresas del Estado e incluso aquéllos que desarrollan su función de manera gratuita o ad-honorem, como sucede con los practicantes que postulan a obtener el título de abogado. Para los efectos de este delito por beneficio se debe entender cualquier retribución que reciba el empleado público, tenga o no un contenido económico, tales como: favores políticos, recomendaciones, favores sexuales, o bien prestaciones que aumenten su patrimonio o impidan su disminución, sean dineros, especies o cualquier otra cosa valorizable en dinero. Esto último, por tanto, incluye descuentos, beneficios crediticios adicionales o extraordinarios, etc.

- 4. Cohecho a Funcionarios Públicos Extranjeros** (Artículo 251 bis del Código Penal): Comete el delito de cohecho a funcionarios públicos extranjeros, el que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo.

Es imperativo que el acto que realiza u omite el empleado público tenga algún nivel de trascendencia trasfronteriza o se vincule con actividades realizadas por ARTEL en otro país, aun cuando no estén relacionadas con el comercio internacional, como lo sería el caso de la fusión, adquisición o absorción de una empresa en el extranjero, en la se ofrece algún beneficio al funcionario encargado de autorizar dicha operación.

Por último, aun cuando el delito se haya cometido fuera del territorio nacional, podrá ser conocido y juzgado por los tribunales chilenos.

- 5. Receptación** (Artículo 456 bis A del Código Penal): Comete el delito de receptación 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.

Para la configuración del delito no es necesario que quien tenga acceso a los bienes esté en conocimiento de su origen ilícito sino que basta con que no pueda menos que conocerlo, es decir, se exige un grado de diligencia mayor en la validación del origen de dichos bienes ante ciertas particularidades de la negociación que podrían resultar sospechosas, como lo sería por ejemplo, adquirir bienes robados a un precio sustancialmente menor, de iguales

características y calidad a otros ofrecidos en el mercado, o a través de canales de distribución desconocidos y distintos de los habituales.

- 6. Corrupción entre Particulares** (Artículo 287 bis y ter del Código Penal): Aquel cometido por el empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro. Comete este delito también todo aquel que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

Es un delito similar al cohecho, pero sin intervención de empleados públicos. Se enmarca dentro de la adquisición de bienes o servicios y busca favorecer la contratación de un oferente por sobre otro. A modo de ejemplo, este delito podría configurarse si una empresa licita la adquisición de determinados bienes y un empleado de una de las empresas oferentes hace llegar un regalo a uno de los encargados de resolver la operación para ser favorecido.

- 7. Delito contra la Salud Pública** (Artículo 318 ter del Código Penal): Incurrir en este ilícito quien, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

Para efectos de este delito se entiende por cuarentena la separación y restricción de movimientos de personas que estuvieron expuestas a una enfermedad infecciosa, pero que no tienen síntomas, para observar si desarrollan la enfermedad. El aislamiento en cambio es la separación de personas que padecen una enfermedad contagiosa, de aquellas que están sanas. Ambas son medidas estratégicas de la salud pública para prevenir la propagación de enfermedades contagiosas.

- 8. Administración Desleal** (Artículo 470 numeral 11 del Código Penal): Se castiga a aquel que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

Un ejemplo de lo anterior podría darse en una empresa que administra bienes de sus clientes, cuando uno de sus empleados entregue en garantía dichos bienes para asegurar obligaciones propias.

- 9. Negociación Incompatible** (Artículo 240 Código Penal): Con la tipificación de este delito se castiga a ciertas personas que pueden adoptar decisiones respecto de patrimonios ajenos, a empleados públicos y a los directores, gerentes, ejecutivos principales de una sociedad anónima que toman parte en un contrato, operación o gestión en que puedan tener utilidad o interés ellos u otras personas con las cuales se encuentran relacionados.

Se sanciona al empleado público que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en razón de su cargo; al árbitro, veedor o liquidador que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con los bienes, cosas o intereses patrimoniales cuya adjudicación, partición, salvaguardia, administración o promoción estuviere a su cargo. Se condena también al que tenga a su cargo la salvaguardia o la gestión de todo o parte del patrimonio de otras personas que estuviere impedida de administrarlo, que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con ese patrimonio, incumpliendo las condiciones establecidas en la ley.

Respecto a los directores o gerentes de una sociedad anónima, deberán cumplir con las obligaciones de la Ley N°18.046 si quieren tomar parte en un contrato, operación o gestión para sí o para personas naturales o jurídicas con las que se hallen relacionados. Por ejemplo, el director que considere contratar los servicios de unos de sus hijos deberá someter a consideración del Directorio dicha operación y abstenerse de participar en dicha sesión.

10. Apropiación indebida (Artículo 470 numeral 1 del Código Penal): Este delito sanciona a aquellos que, en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

Por ejemplo, podría configurarse este ilícito en una empresa que recibe en comodato equipos informáticos y que al término del contrato no los restituye.

Todas las personas que forman parte de la organización, deben denunciar de inmediato, por medio de nuestro canal de denuncia cualquier acto contrario a la ley, reglamentos, normas y controles internos, o falta al presente Código. Ante esta situación, el denunciante será apoyado por la organización manteniendo la confidencialidad del caso y sin represalias.

El denunciante debe ser responsable de la información que entregue, ya que será investigada. En este sentido, si de la investigación se concluye que el denunciante entrego maliciosamente información falsa que perjudique la honra, imagen, dignidad al denunciando o que cause cualquier otro tipo de perjuicio, sea a la compañía o a trabajadores de ésta, será responsable de indemnizar dichos daños, además de las sanciones que correspondan, incluida el término del contrato de trabajo, por la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.

El canal de denuncias es un sistema implementado en la organización, que tiene como fin ser un mecanismo para la presentación de cualquier denuncia relacionada a una irregularidad o incumplimiento de las políticas internas, conductas irregulares, incluyendo cualquier acto que considere ilegal o antiético.

Los canales dispuestos para denunciar o reportar irregularidades que permiten el anonimato del denunciante, son los siguientes:

- Página Web: www.artel.cl/canaldedenuncias; www.nacional.cl/canaldedenuncias
- Intranet de Artel y Nacional: intranet.artel.cl; intranet.nacional.cl, en la sección “Canal de Denuncias”.
- E-mail: denunciasl@artel.cl; denuncias@nacional.cl
- Personalmente a la jefatura directa, Oficial de Riesgo y Cumplimiento, Subgerentes o Gerentes. En estos casos se debe reportar la denuncia siempre al Oficial de Riesgo y Cumplimiento, para su seguimiento. (en esta opción de denuncia personal, no aplica el anonimato).

XIX. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

XX. VIGENCIA.

Todas las disposiciones de este Código de Ética y Conducta serán parte del contrato de trabajo, a través de un anexo de contrato. Este Código entrará en vigencia 30 días después de aprobado por el Directorio y se entenderá vinculante y obligatorio a todos los colaboradores de Artel y sus empresas relacionadas, a partir de su entrega material a cada trabajador, con firma de su recepción conforme.

ANEXO N°1
REGISTRO DE ENTREGA Y RECEPCIÓN CÓDIGO DE ÉTICA

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Código de Ética de Artel S.A.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este Código.

Nombre completo :
RUT :
Cargo :
Firma del trabajador :
Fecha de entrega :

ANEXO N°2
RESUMEN GUÍA “ASOCIACIONES GREMIALES Y LIBRE COMPETENCIA” ELABORADA POR LA
FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA.

I. ACTUACIONES Y PRÁCTICAS DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES (A.G.) VINCULADAS PRINCIPALMENTE A RIESGOS DE COORDINACIÓN.

1. Colaboración entre Competidores Asociados.

Como regla general, la FNE entiende que toda colaboración o acuerdo entre dos o más competidores, que les confiera poder de mercado, exista o no constancia escrita, constituye una infracción a la libre competencia, conforme lo establecido en el D.L. N° 211, cuando produzca o tienda a producir: **(i)** la fijación de precios actuales o futuros de venta o compra; **(ii)** la determinación de condiciones de comercialización; **(iii)** la limitación de volúmenes de producción; **(iv)** la asignación de zonas o cuotas de mercado; **(v)** la exclusión de competidores; o **(vi)** la afectación del resultado de procesos de licitación.

2. Intercambio de Información.

La FNE centra su análisis de los intercambios de información, en los siguientes aspectos:

- Las características del mercado afectado;
- La naturaleza de la información intercambiada;
- Los intervinientes en dicho intercambio;
- La frecuencia y temporalidad del mismo;
- El mecanismo de intercambio utilizado; y
- Los efectos que hayan tenido o que puedan tener en el mercado analizado.

3. Recomendaciones a los Asociados.

Cuando una A.G. indica a sus miembros cuál debería ser su comportamiento, debiera cuidar que esto no resulte restrictivo para la competencia. Para minimizar este riesgo, es aconsejable que dichas recomendaciones:

- No hagan referencia a precios, cantidades ni políticas comerciales, los que deben ser determinados independientemente por los agentes económicos, sin estar alineados a los de sus competidores.
- Sean de adscripción voluntaria. La A.G. debe aclarar expresamente a sus miembros que cualquier guía o recomendación sugerida es meramente informativa y referencial, por lo que su adopción es voluntaria.
- No consideren la imposición de sanciones o acciones de ningún tipo a quienes no adopten las recomendaciones propuestas. Los miembros debieran ser y sentirse libres para acatar la directriz sugerida, sin temor a ser compelidos o sancionados en caso de no hacerlo.

4. Participación en Reuniones.

El riesgo de que en una reunión de la A.G. se produzca el intercambio de cualquier tipo de información, que afecte la independencia de las decisiones de los competidores en el mercado, debe ser evitado. Para estos efectos, la FNE recomienda:

- Llevar un control de los temas abordados en las reuniones.
- En lo posible, el material complementario de las reuniones sea revisado por un asesor especializado.
- Aplicar a las reuniones virtuales los mismos principios que a las reuniones presenciales.
- Que no exista exclusión o discriminación en la participación de asociados.

5. Boicot.

La FNE entiende por boicot aquella acción de presión coordinada, que lleva a cabo un conjunto de agentes económicos, a objeto de perjudicar directamente a otro agente económico actual o potencial. El boicot puede expresarse de distintas formas, siendo la más usual la exclusión, que no sólo afecta la participación de un actor en el mercado, sino que también entrega una señal negativa a otros actores o agentes potenciales con características similares.

Las A.G. no deberían llevar a cabo o sugerir un boicot a un competidor actual o potencial.

II. OTRAS ACTUACIONES Y PRÁCTICAS DE LAS A.G. POTENCIALMENTE RIESGOSAS PARA LA COMPETENCIA.

1. Criterios y Condiciones de Afiliación.

- Establecer criterios de afiliación:
 - Que estén basados en los legítimos objetivos de la A.G.,
 - Objetivos, transparentes y que se apliquen a todos los potenciales asociados,
 - Sean sostenibles en el tiempo,
 - No sean irrazonablemente restrictivos.
- Asegurarse que los criterios para la expulsión de un afiliado no sean arbitrarios.
- Establecer un procedimiento transparente para la admisión y permanencia en la A.G.

2. Prestación de Servicios a No Afiliados.

El hecho que un A.G. decida no prestar servicios a no asociados, o los ofrezca a una tarifa diferenciada, no es *a priori* un problema desde la perspectiva de la libre competencia. La FNE llevará a cabo una evaluación caso a caso, para lo cual considerará elementos de contexto como la naturaleza del servicio, la participación de mercado de la A.G. en la prestación de éste, la estructura de costos en que incurre la A.G. para la provisión del mismo, entre otros.

No obstante, es posible identificar algunos principios que deberían ser seguidos por las A.G. para cautelar que sus actuaciones no constituyan una infracción a la competencia:

- Cuando los productos o servicios provistos por la A.G. son esenciales para la competencia en el mercado, éstos debieran ser puestos a disposición de socios y no socios.
- Si, conforme a la naturaleza del servicio prestado, resulta razonable dar acceso a éste mediante un cobro diferenciado entre socios y no socios de la A.G., es recomendable que las tarifas cobradas a los no asociados no sean excesivas.

3. Autorregulación.

Es recomendable que las reglas de autorregulación:

- Sean transparentes y objetivas.
- No impliquen la imposición de políticas de precios, oferta de servicios o condiciones comerciales de cumplimiento obligatorio de ningún tipo.
- No contemplen medidas disciplinarias infundadas o arbitrarias.
- Establezcan un procedimiento de fiscalización transparente e imparcial.
- No incluyan el ejercicio de acciones tendientes a la exclusión de otra empresa del mercado.
- No creen restricciones infundadas o arbitrarias a la entrada en el mercado.

4. Fijación de Estándares Técnicos.

La FNE evaluará si la participación de una A.G. en la definición de estándares técnicos y normas para la industria daña o no la competencia en los mercados afectados en función de los siguientes criterios:

- La definición de los estándares y normas técnicas de una industria debiese estar basada en elementos objetivos
- Dichas normas o estándares técnicos no deben ser utilizados como un medio para restringir la oferta de productos o servicios en el mercado.
- La participación en programas de certificación de cumplimiento de normas técnicas debiese ser voluntaria
- Si los programas de certificación de cumplimiento de las normas técnicas definidas son desarrollados por la A.G., la participación en estos no deberá discriminar entre asociados y no asociados.

5. Publicidad.

La FNE recomienda a las A.G.:

- Abstenerse de realizar cualquier publicidad gremial que contenga recomendaciones de precios o de otras condiciones comerciales referidas a la relación con clientes finales, otros competidores o proveedores.
- Evitar imponer restricciones o prohibiciones a la forma en que sus miembros desarrollen su publicidad.

6. Contratos Tipo.

- La FNE recomienda que las A.G. se abstengan de imponer contratos tipo, y que la decisión de adscribirse al uso de términos de condiciones generales sea totalmente voluntaria.
- De existir, es recomendable que los términos y condiciones generales promovidos por las A.G. y/o sus asociados no se refieran a parámetros importantes para la competencia, tales como precios y tarifas, descuentos, recargos y condiciones de pago, u otros que sean específicos al mercado en cuestión o al bien o servicio transado.

III. RECOMENDACIONES GENERALES.

1. Registro de Reuniones y Conservación de Documentación.

Para facilitar el adecuado registro de información, la FNE recomienda:

- Grabar las reuniones
- Levantar actas completas de las actividades de la A.G. y no sólo de los principales acuerdos alcanzados.
- Tener lista de asistencia.
- Aplicar a las reuniones virtuales (conferencias telefónicas o videoconferencias) los mismos principios que a las reuniones presenciales.

2. Contratación de Asesoría Especializada.

Se recomienda especialmente que, en reuniones en las que exista el riesgo de que se discutan temas comerciales relevantes, cuenten con asesoría especializada para asegurar que las interacciones entre los asociados permanezcan dentro de los parámetros impuestos por las normas que rigen la libre competencia.

IV. BENEFICIOS PARA EL AUTOR DE COLUSIÓN QUE SE AUTODENUNCIA Y COLABORA CON LA INVESTIGACIÓN.

Cualquiera de los ejecutores de una conducta colusión, siempre que sea el primero en aportar antecedentes a la FNE, y en la medida que cumpla con los demás requisitos del Art. 39 bis del D.L. N° 211, podrá recibir el beneficio de exención de la multa.

Otros ejecutores de la conducta, que no sean el primero en aportar antecedentes, podrán beneficiarse de una reducción de multa si aportan antecedentes adicionales y cumplen con los demás requisitos del Art. 39 bis del D.L. N° 211.

V. SANCIONES A LAS QUE SE EXPONEN LOS AUTORES DE COLUSIÓN (SEGÚN D.L. 211).

La ley establece que, en el caso de colusión, las multas pueden llegar a 30.000 Unidades Tributarias Anuales¹.

¹ Equivalente a \$18.370.440.000 al 31 de diciembre de 2020.