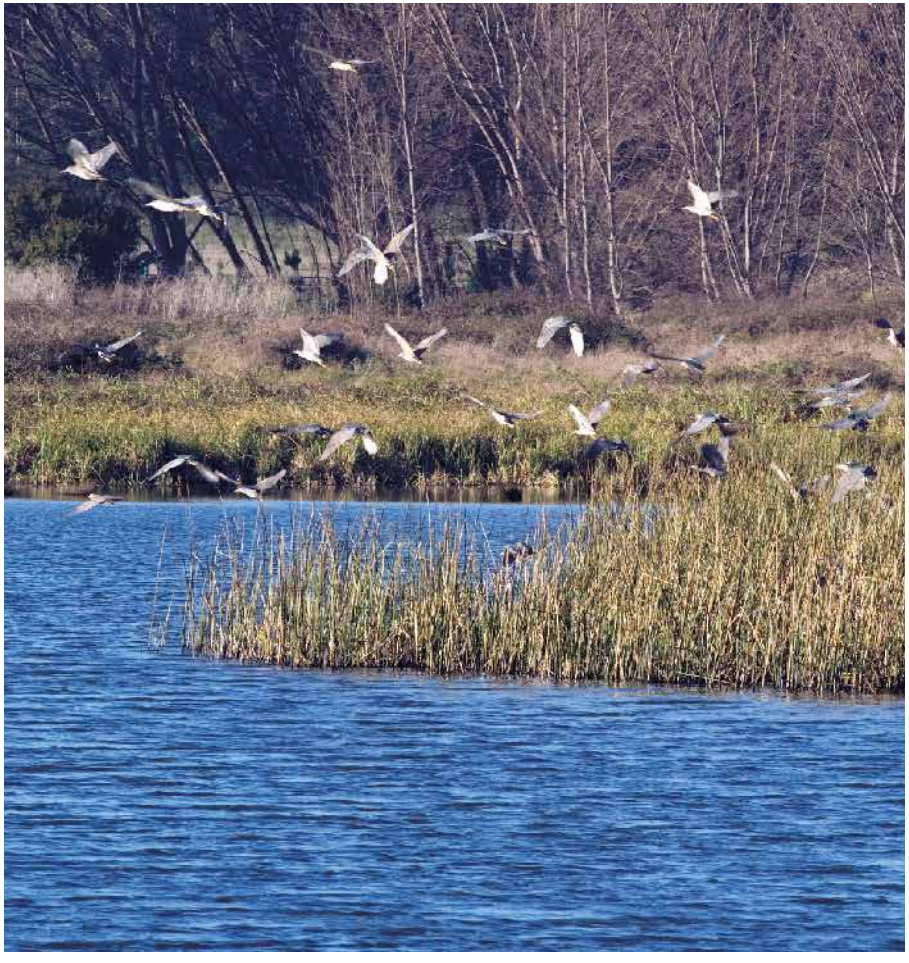


CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS GRUPO CAP

CAP Siempre con Chile | CAP ACERO | CAP MINERIA | CINTAC

ÍNDICE

1. CARTA DEL GERENTE GENERAL
2. NUESTROS COMPROMISOS
3. RESPONSABILIDAD DE NUESTROS DIRECTORES Y EJECUTIVOS
4. ALCANCE Y APLICACIÓN
5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE CONDUCTA
6. PREVENCIÓN DE DELITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS
7. COMITÉ DE ÉTICA
8. DENUNCIAS
9. DEFINICIÓN DE PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE
10. VIGENCIA
11. CARTA DE COMPROMISO

1. CARTA DEL GERENTE GENERAL

A lo largo de la historia de la compañía, el Grupo CAP ha construido un nombre, prestigio y reputación, que destacan dentro del país y en el mundo donde la empresa mantiene sus negocios. Lo anterior se ha basado en los principios éticos, la integridad de la empresa y de su gente y el irrestricto respeto y cumplimiento de las leyes vigentes.

Para continuar fortaleciendo la confianza y respeto de nuestros accionistas, clientes, proveedores, inversionistas y de nuestra comunidad en general, ponemos en sus manos esta nueva versión del Código de Ética y Buenas Prácticas del Grupo de empresas CAP, el que viene a reemplazar el que se les fuera entregado con anterioridad.

Este Código establece el marco de referencia ético que ha de regir nuestra vida laboral y sirve de guía para la totalidad de la comunidad CAP (colaboradores, trabajadores, ejecutivos, directores) para tomar decisiones y acciones dentro del marco de honestidad, respeto, confianza y transparencia que ha caracterizado a nuestro Grupo a lo largo de su existencia. Las directrices que este documento entrega obligan en su cumplimiento a toda la organización, y buscan garantizar la aplicación de los más elevados estándares de conducta y principios de responsabilidad social.

En consonancia con nuestro pasado, los invito a hacer parte de nosotros este marco de referencia ético, y a adoptarlo como un principio rector. Este marco plasma nuestro accionar histórico; y mira hacia el futuro para seguir avanzando y desarrollando al Grupo CAP en un ambiente de rectitud y transparencia junto a todos quienes forman parte de nuestros grupos de interés, permitiendo asegurar la legitimidad, crecimiento y sustentabilidad en el tiempo.

Fernando Reitich
Gerente General
CAP S.A.

2. NUESTRO COMPROMISO

• En el Grupo CAP, mediante una gestión eficiente y responsable, buscamos maximizar el valor de nuestro negocio en beneficio de nuestros accionistas.

• Promovemos el uso sustentable de los recursos, invirtiendo en tecnología y capacitación de nuestro personal, con el fin de reducir en forma sistemática el impacto ambiental de nuestras actividades.

• Buscamos entregar productos y soluciones de calidad a todos nuestros clientes, impulsando a nuestros proveedores a formar parte de la cadena de valor del Grupo CAP.

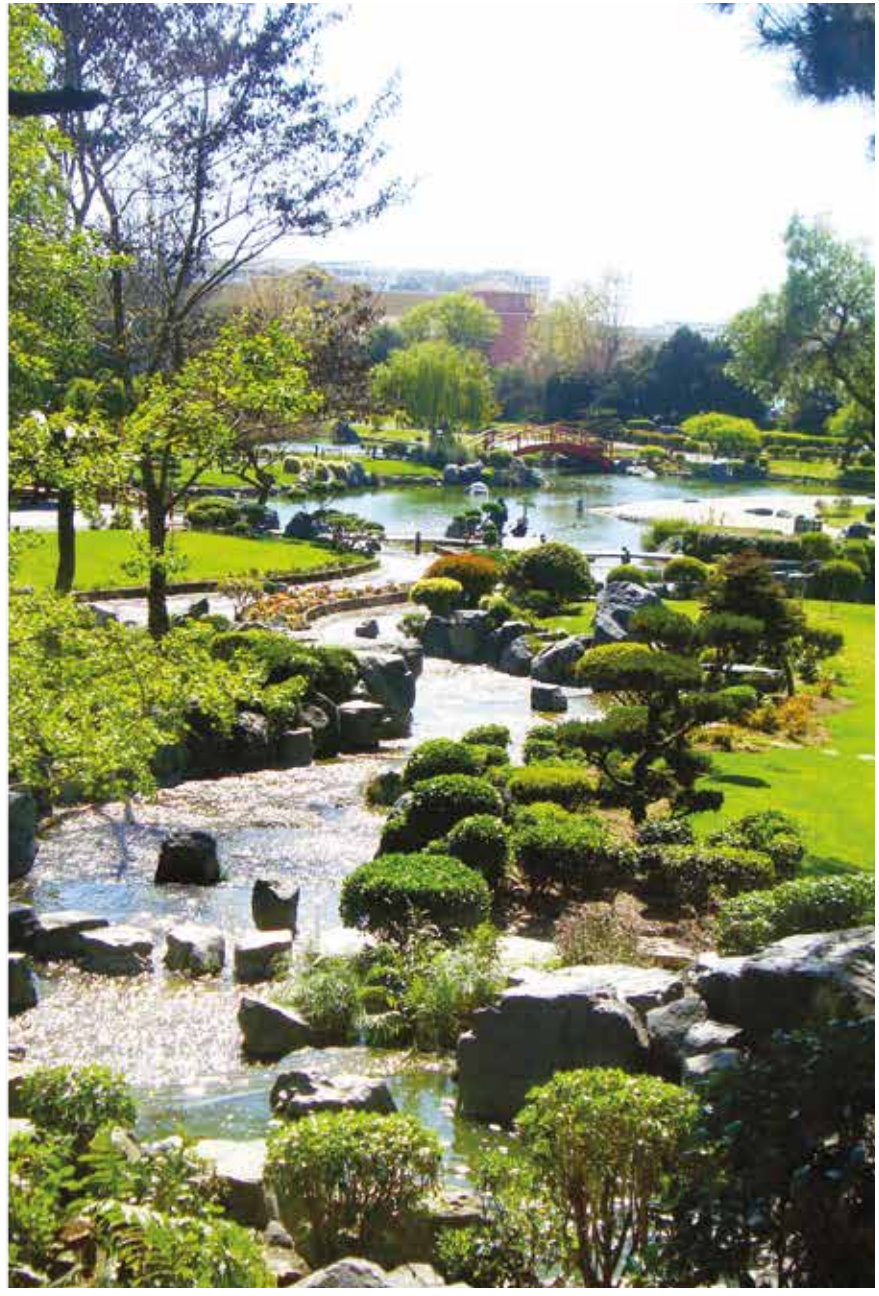
• Cuidamos de la salud ocupacional y seguridad de nuestro personal, minimizando continuamente los riesgos operacionales a los que se enfrentan. Además nos preocuparemos que nuestros contratistas y proveedores cumplan con nuestros estándares y protocolos de seguridad al ingresar a nuestras plantas o faenas. Promoveremos proactivamente el autocuidado y la permanente identificación de condiciones inseguras y actos inseguros.

• Procuramos las condiciones para el desarrollo de todos los integrantes del Grupo, incentivando un ambiente laboral basado en el respeto, honestidad, reconocimiento técnico y profesional y trabajo en equipo.

• Buscamos establecer relaciones de calidad y de mutua cooperación con las comunidades en las cuales desarrollamos nuestras operaciones, apoyando su desarrollo e incorporado sus necesidades en nuestro proceso de toma de decisiones.

• Nos esforzamos por mantener una comunicación clara y transparente con todas nuestras partes interesadas.

• Cumplir con la legislación vigente y las normas dictadas por los organismos reguladores.



3. RESPONSABILIDAD DE NUESTROS DIRECTORES Y EJECUTIVOS

Nuestros directores y ejecutivos tienen una doble responsabilidad respecto de este Código de Ética y Buenas Prácticas. Además de cumplir las obligaciones que le asisten a todo el personal, tienen la responsabilidad de promover una cultura de cumplimiento e integridad, lo que incluye la mantención de un ambiente laboral positivo en el cual se otorga un trato digno y respetuoso a las personas.
En este marco, nuestros directores y ejecutivos:

- Deben dar el ejemplo y constituirse en referentes en el cumplimiento de las reglas de este código;

- Deben apoyar a las personas que se encuentran bajo su supervisión a comprender y poner en práctica las normas del código;

- Deben escuchar a todos aquellos que plantean inquietudes respecto del código;

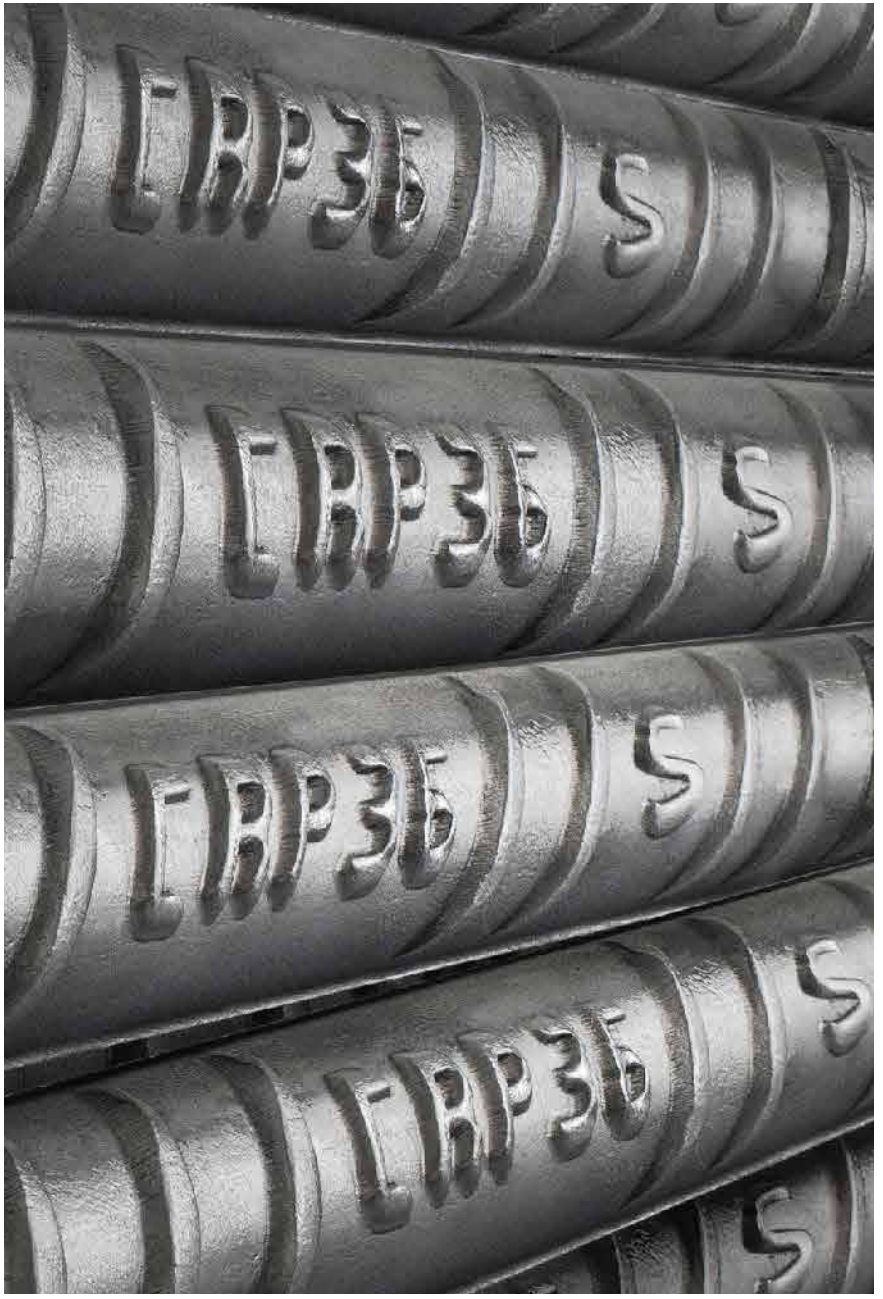
- Deben realizar un seguimiento cuando tengan conocimiento de situaciones que se contraponen con las buenas prácticas de este código; y

- Deben garantizar que todos los trabajadores que denuncien situaciones sospechosas no sufran ninguna represalia y se salvaguarde su anonimato.

4. ALCANCE Y APLICACIÓN

4.1 ALCANCE

Este Código de Ética y Buenas Prácticas, el cual reemplaza al aprobado por el Directorio de CAP el 9 de abril de 2012, describe las obligaciones básicas que tenemos todos los integrantes del Grupo CAP, directores, ejecutivos y trabajadores. No tiene el propósito de cubrir toda la gama de situaciones posibles ni pretende ser un resumen de la legislación vigente y normas regulatorias aplicables. Por lo tanto, este código no reemplaza o deroga ninguna política y/o procedimiento internos, sino que los complementa.



4.2 APLICACIÓN

El presente Código de Ética y Buenas Prácticas se aplica a todos los directores, ejecutivos y trabajadores del Grupo CAP.

Los ejecutivos y trabajadores deberán asistir a un proceso de capacitación y firmar una carta de compromiso de cumplimiento de este código, la cual se incluye al final de este documento. Además, será requisito previo para incorporarse a las empresas del Grupo CAP conocer y aprobar este Código de Ética y Buenas Prácticas.

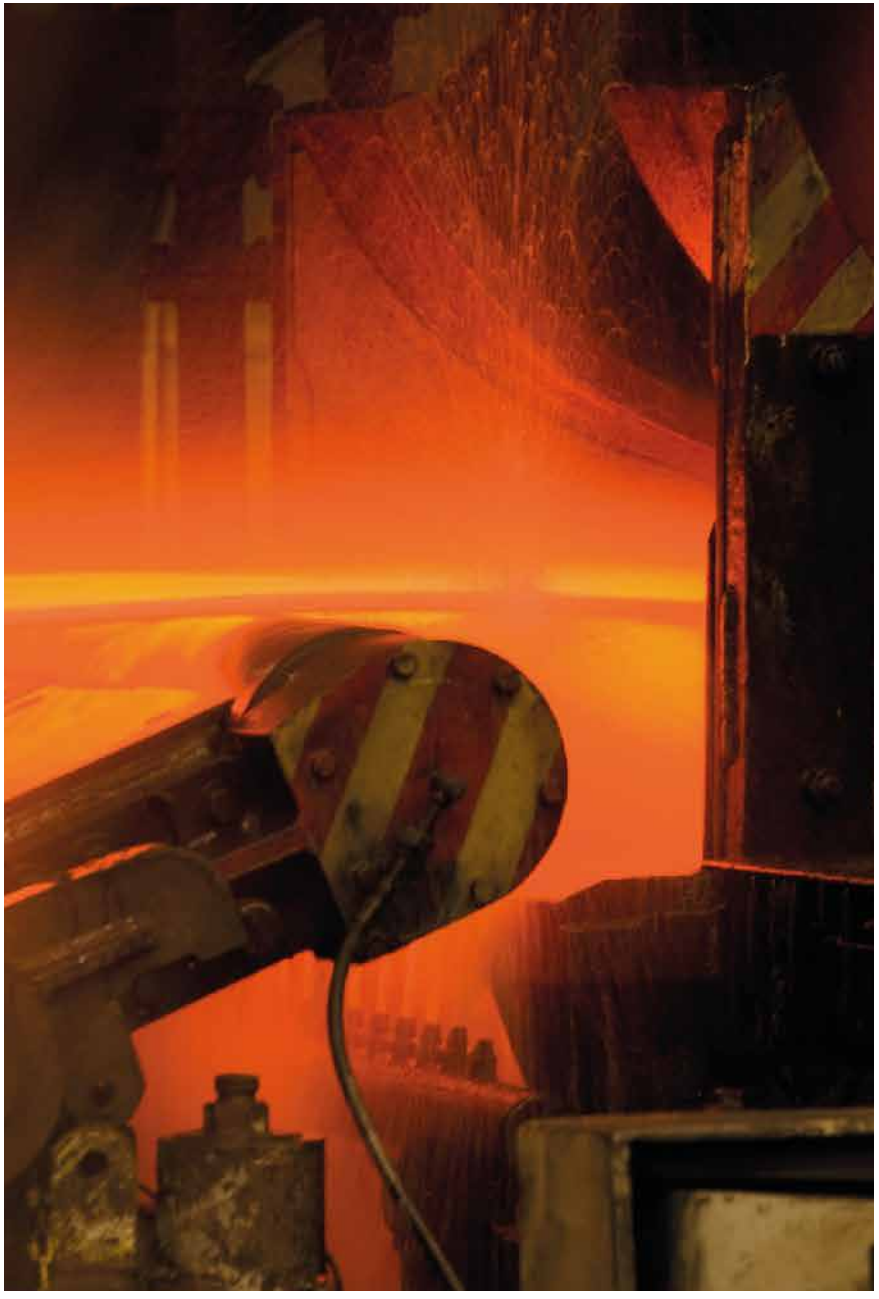
Los trabajadores deben emplear su buen juicio al momento de enfrentar situaciones relacionadas con la conducta en el lugar de trabajo y solicitar orientación en caso de no tener claridad respecto de la forma de actuar en cada situación en particular.

Teniendo como objetivo la protección de los intereses del Grupo CAP, es obligación de todos los directores, ejecutivos y trabajadores no sólo dar cumplimiento a las disposiciones de este código sino también poner en conocimiento todas aquellas situaciones en las que se sospeche o se tenga la certeza de que existe una contravención.

Los principios y normas de este código deben aplicarse sin excepciones y a todos los integrantes del Grupo CAP. Adicionalmente, en todo momento y cuando lo estime necesario, el Grupo CAP podrá establecer otras exigencias de conductas a sus ejecutivos y trabajadores, las que deberán ser comunicadas en forma previa a través de los canales formales internos de comunicación.

Todas las consultas o dudas de interpretación deberán dirigirse al Comité de Ética, definido en el punto 7 de este código, el que será responsable de determinar el sentido y alcance de las disposiciones de este código y comunicarlas masivamente a través de los canales formales internos de comunicaciones.

El Comité de Ética también será responsable de evaluar cualquier cambio en la legislación y normas regulatorias vigentes que puedan implicar modificaciones de este código, que serán propuestas al Directorio de la Compañía.



El cumplimiento de las conductas incluidas en este código es condición para mantener la relación contractual con las empresas del Grupo CAP. Asimismo, la aplicación de este código es responsabilidad personal e indelegable de todos los directores, ejecutivos y trabajadores, quienes, una vez informados acerca de su implementación, no podrán justificar su contravención por desconocimiento a las conductas que este Código demanda de todas y cada una de los trabajadores del Grupo CAP o por instrucciones recibidas en contrario de cualquier nivel jerárquico superior.

Sin perjuicio de las sanciones que pudieran ser impuestas por la legislación y normas regulatorias aplicables, los ejecutivos y trabajadores que contravengan las normas de este Código de Ética y Buenas Prácticas podrían estar sujetos a otras sanciones, entre las que incluyen el término del contrato de trabajo. Además, el Grupo CAP se reserva el derecho de adoptar acciones judiciales contra todos aquellos que hayan participado o se hayan beneficiado producto de acciones que son contrarias a este código y la legislación vigente.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE CONDUCTA

Todos los directores, ejecutivos y trabajadores de las empresas del Grupo CAP deben cumplir con la legislación y normas regulatorias aplicables.

Adicionalmente, deben cumplir con los siguientes principios básicos:

5.1 PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA REPUTACIÓN DEL GRUPO CAP

El Grupo CAP cuenta con una reputación que se ha cimentado en la calidad de sus productos, la capacidad de sus trabajadores y su compromiso con el país. Por lo tanto, es deber de todos mantener y promover nuestra reputación en todas las actividades que llevemos a cabo sin importar donde ellas se efectúen.

5.2 DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Todos debemos tener garantía del respeto de nuestra dignidad personal, privacidad y derechos. Nuestras actividades cotidianas requieren que interactuemos con personas de diversos orígenes étnicos, nacionalidades, culturas, religiones, convicciones políticas, edades, discapacidades, orientación sexual y género. De acuerdo con estos valores se prohíbe las acciones y conductas que reflejen discriminación, así como violencia y/o acoso.

Existe discriminación cuando a una persona o grupo de personas se le otorga un trato diferente debido a las razones mencionadas en el párrafo anterior.

El acoso sexual, psicológico, racial o de cualquier otra naturaleza se produce cuando la persona o grupo de personas reciben un comportamiento ofensivo que se manifiesta mediante una conducta repetida y hostil o de hostigamiento, comentarios verbales, acciones o gestos, o bien se produce a través de un solo incidente que tiene un efecto duradero en la persona o grupo de personas. En ambas situaciones, se produce un menoscabo en la dignidad de las personas y/o existe un daño a su bienestar físico o psicológico, todo lo cual se traduce en un ambiente laboral nocivo.

La violencia en el lugar de trabajo se manifiesta a través de acciones, conductas o afirmaciones que podrían ser percibidas como una amenaza a la seguridad e integridad de las personas, o bien, consiste definitivamente en el uso de la fuerza física con resultado de daño físico.

5.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

En virtud de que las personas constituyen el activo más valioso del Grupo CAP, es de suma importancia preservar su seguridad, proporcionándoles entornos de trabajo seguros y saludables.

El Grupo CAP procurará que se cumplan todas las leyes y disposiciones vigentes relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Nuestra obligación es mantener procedimientos que preserven la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Es nuestra responsabilidad evaluar los riesgos permanentemente y promover la eliminación de peligros potenciales para la seguridad, la salud y bienestar físico de nuestro personal.

5.4 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La protección del medio ambiente es un compromiso permanente del Grupo CAP y debe reflejarse en la realización de nuestras actividades comerciales y laborales. Esto exige el liderazgo eficaz de nuestros directores y ejecutivos y la participación de todos los trabajadores.

En el desarrollo de nuestras actividades comerciales y en las etapas de planificación y ejecución de proyectos debemos respetar y cumplir tanto las leyes y normas de protección medioambiental, así como los procedimientos internos en esta materia del Grupo CAP.

5.5 CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

El consumo de drogas y alcohol disminuye la capacidad de trabajo y constituyen una amenaza para la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Está prohibido la compra, venta, consumo y posesión de drogas en las instalaciones del Grupo CAP y en las instalaciones de clientes y proveedores actuales y potenciales.

Asimismo, se prohíbe la compra, venta, consumo y posesión de bebidas alcohólicas en las instalaciones del Grupo CAP y en las instalaciones de clientes y proveedores actuales y potenciales. Se eximen de esta prohibición aquellos eventos corporativos los que deberán contar con la respectiva autorización, conforme los Alcances de Autorización de cada empresa.

5.6 CUMPLIMIENTO DE LEGISLACIÓN DE LIBRE COMPETENCIA

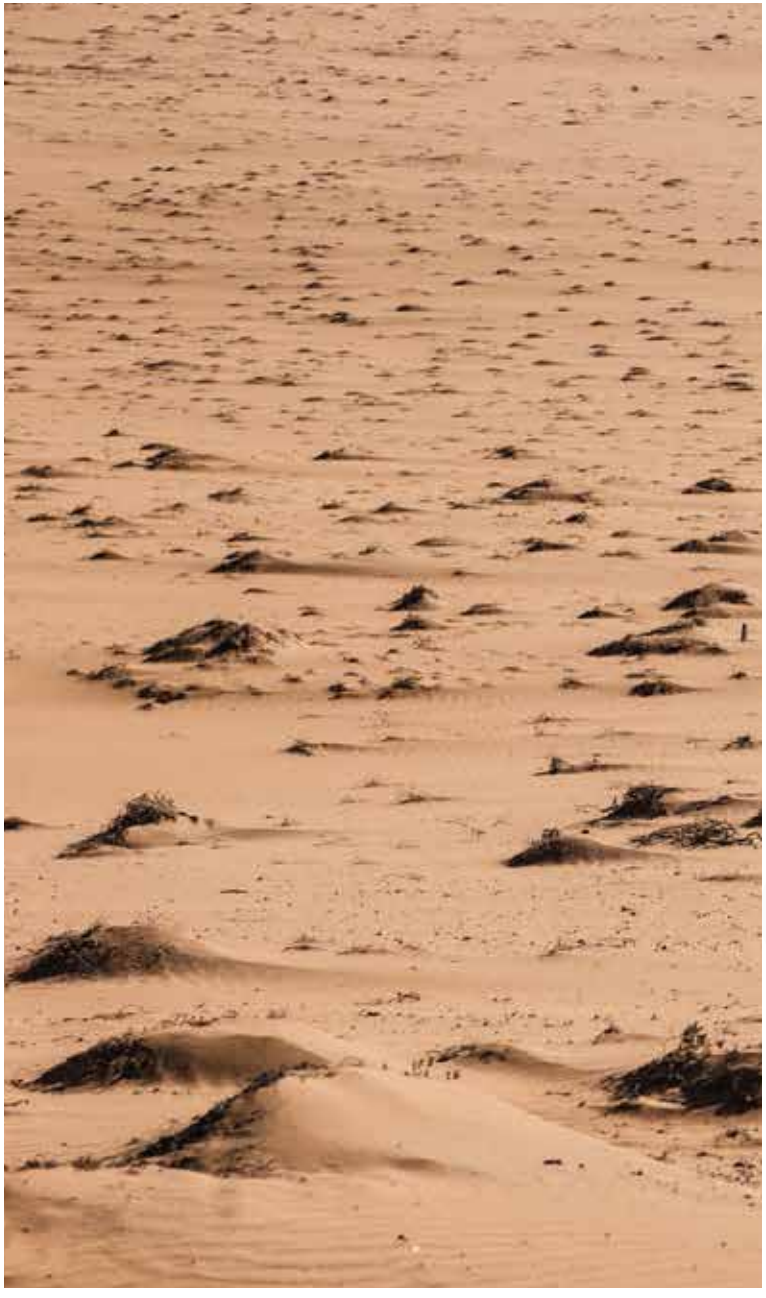
En el Grupo CAP todos debemos cumplir con las prácticas comerciales que respetan la libre competencia de acuerdo con la legislación aplicable. De este modo, entre otras prácticas, no debemos participar en acuerdos con nuestros competidores para fijar precios, restringir relaciones con proveedores, limitar la comercialización de productos y/o servicios suministrados por las empresas del Grupo, establecer acuerdos con nuestros competidores para asignar clientes, territorios, o mercados, fijar precios de reventa a los productos comprados por nuestros clientes y presentar ofertas falsas en los procesos de licitaciones, participar en prácticas de espionaje industrial, entregar información no fidedigna sobre clientes, proveedores y otras partes interesadas.

5.7 RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CLIENTES

(1) **Relación con proveedores.** La relación entre los trabajadores del Grupo CAP y los proveedores debe mantenerse bajo una estricta independencia y anteponiendo los intereses del Grupo. Esto implica no asumir ningún tipo de compromiso o parcialidad con respecto a un proveedor. Los procesos de selección y contratación de proveedores siempre deben basarse en criterios técnicos, profesionales, éticos, y deben ser conducidos considerando factores de competencia, precio y calidad.

(2) **Relación con clientes.** Nuestra relación con los clientes debe efectuarse en un marco de respeto y que tenga como objetivo su satisfacción y la entrega constante de soluciones. Adicionalmente, con el fin de preservar la confianza de nuestros clientes, todas las empresas del Grupo deben tratar toda la información comercial y de negocios como propiedad exclusiva y confidencial de los clientes. Se debe mantener la confidencialidad de la información a menos que deba ser revelada por orden judicial o autorización previa de los clientes.

Respecto de situaciones de conflicto de intereses que puedan surgir con proveedores y clientes, deberán considerarse las pautas establecidas en el punto 5.11.



5.8 PROMESAS Y REGALOS

No debemos, directa o indirectamente, prometer, otorgar o aprobar la entrega de bienes de valor a un funcionario de gobierno o ventajas de cualquier tipo para ejercer influencia en una decisión oficial. Como regla general, no se deben efectuar promesas, regalos o donaciones si estas pudieran entenderse o interpretarse razonablemente como un intento de influir inadecuadamente. Por bienes de valor deben entenderse los regalos, entretenimiento, ofertas de trabajo, contratos u otros que sean ventajosos para un funcionario oficial. Cabe señalar que funcionario de gobierno comprende toda persona o empleado que actúe en representación del gobierno, municipalidades, organismos regulatorios, y también personas que se encuentren inscritos en candidaturas a cargos públicos o sean miembros del poder judicial.

Tampoco deben efectuarse donaciones o entrega de bienes de valor de manera indirecta a través de consultores u otras terceras personas si existen presunciones o motivos fundados para creer que dichos bienes tendrán como destino final las personas mencionadas en el párrafo anterior.

Asimismo, tampoco debemos ofrecer ni entregar bienes de valor a nuestros clientes, proveedores y otras partes interesadas ya que esta acción podría interpretarse como intento de soborno. En general, deben considerarse las siguientes pautas al momento de la entrega de bienes: deben ser compatibles con las prácticas comerciales generalmente aceptadas; deben representar adecuadamente la imagen corporativa de las empresas del Grupo; deben ser de un valor poco significativo[1] a fin de que no sean interpretados como soborno o recompensa; la divulgación del hecho no debe causar vergüenza y en todos los casos, deben contemplarse la posible reacción de las partes interesadas ante el conocimiento de estos hechos.

Se exceptúan de lo anterior las invitaciones a almuerzos, cenas o eventos con motivo de reuniones de trabajo; siempre y cuando, no signifique un compromiso, influencia o pudiera interpretarse como una voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio del ejecutivo o trabajador del Grupo CAP.

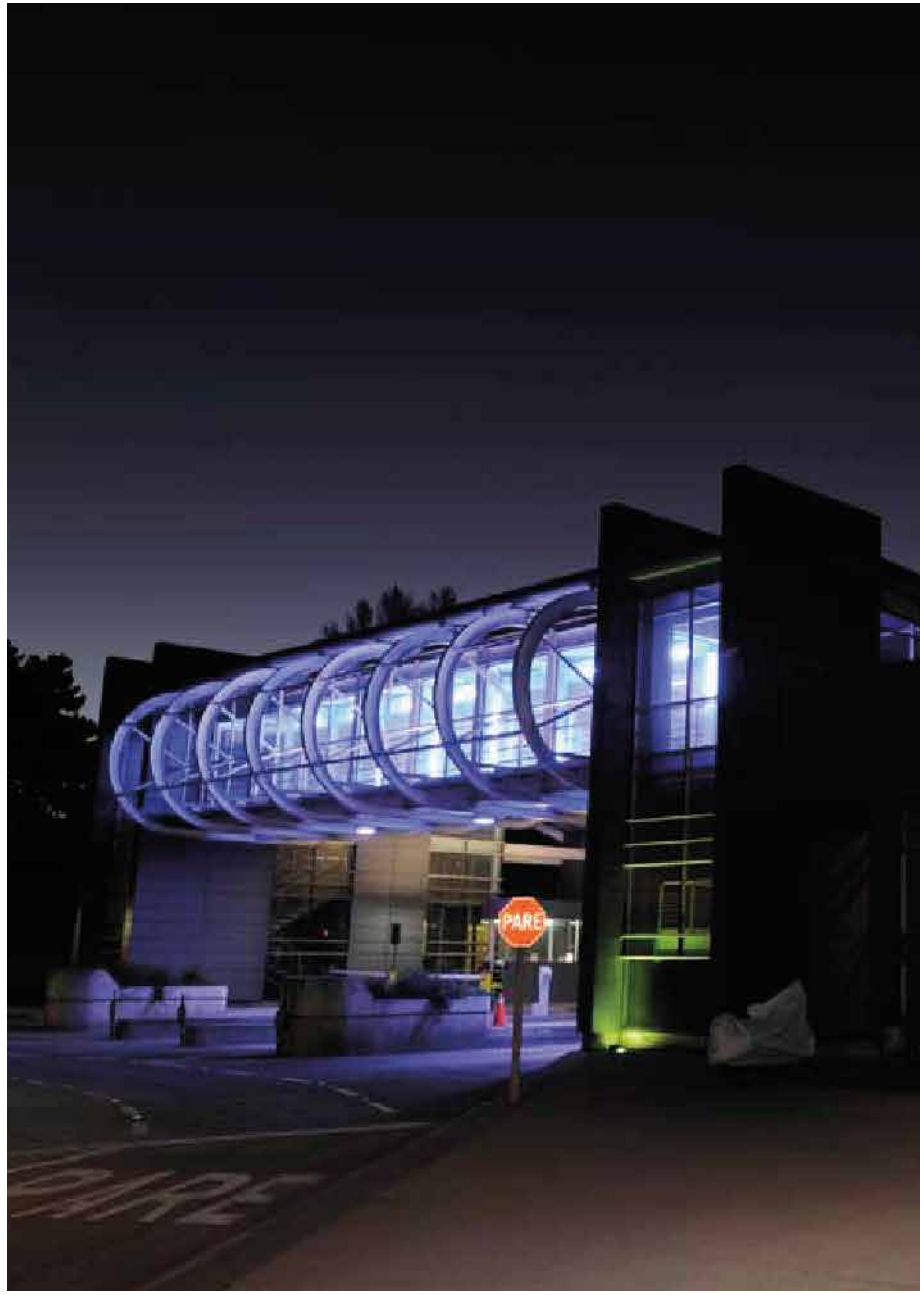
Asimismo, se exceptúan de lo anterior las donaciones entregadas por las empresas del Grupo a terceros, las que se rigen por la normativa y aprobación de donaciones respectiva.

5.9 ACEPTACIÓN DE REGALOS Y BIENES DE VALOR

En general no está prohibido la aceptación de regalos ocasionales de valor simbólico o comidas en la medida que no sean de un valor significativo[1] y que se ajusten a las prácticas comerciales habituales y debe rechazarse cualquier regalo o bien que no cumpla con estos requisitos.

Asimismo, no debemos directa o indirectamente a través de los miembros de nuestras familias, solicitar, aceptar o recibir regalos o bienes de valor[1] de cualquier persona que tenga vínculos comerciales con el Grupo CAP o que actúe como competidor de este.

Nota 1: Se entenderá por "Poco Significativo" valores inferiores a US$ 100 o su equivalente en moneda nacional. El monto anterior podrá eventualmente excederse en el marco del nivel jerárquico superior y la cultura corporativa de cada situación.



5.10 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS Y/O PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE (PEP)

Está permitido que CAP S.A., en representación de sí misma o de las empresas del Grupo, realice contribuciones a partidos políticos, candidatos a cargos políticos o personas expuestas políticamente[2], en la medida que estas se ajusten a la legislación vigente[3].

Asimismo, los directores, ejecutivos y trabajadores del Grupo CAP pueden efectuar contribuciones de esta naturaleza a título personal y bajo su exclusiva discreción en la medida que se ajusten a la legislación vigente.

Nota 2: La definición de "Personas Expuestas Políticamente" se incluye en el punto 9 de este documento.

Nota 3: La política vigente en materia de donaciones a campañas políticas fue acordada por el Directorio de CAP S.A. en sesión celebrada el día 30 de Agosto de 2012.

5.11 CONFLICTOS DE INTERESES

Existe un conflicto de intereses, ya sea efectivo o potencial, cuando las relaciones de nuestros directores, ejecutivos y trabajadores con terceros pudieran afectar los intereses del Grupo CAP. De este modo, en las relaciones con clientes, contratistas, proveedores, competidores y, en general, todas las partes interesadas, deben anteponerse los intereses del Grupo CAP por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal efectivo o potencial para sí mismo o personas de su grupo familiar o cercanas. A continuación se presentan situaciones de conflictos de intereses efectivos o potenciales.

(1) **Relaciones de trabajo y cargos de director secundarios.** Al actuar como director, ejecutivo o trabajador de las empresas del Grupo CAP, debemos dedicar nuestros mejores esfuerzos en beneficio del Grupo. De esta manera, no podemos trabajar o actuar como director para un competidor, proveedor u otras partes interesadas desarrollando actividades que se encuentren en competencia con las del Grupo.

Los ejecutivos y trabajadores del Grupo deben informar al Comité de Ética de CAP S.A. sobre cualquier relación laboral secundaria efectiva o potencial con otra empresa y cualquier puesto de director en una organización de terceros que se encuentren en la condición del párrafo anterior y no podrán proseguir con estas actividades sin la autorización previa escrita del directorio o del gerente general de CAP S.A., según corresponda, la que será canalizada a través del referido comité.

(2) **Relaciones personales en el lugar de trabajo.** Está permitida la contratación de trabajadores de la misma familia, o trabajadores que tienen o han tenido relación con otros trabajadores, siempre y cuando no exista un conflicto de intereses efectivo o potencial.

Los ejecutivos y trabajadores de todas las empresas del Grupo CAP deberán revelar en la Carta de Compromiso contenida en este código todas las situaciones de conflicto de intereses efectivas o potenciales en las cuales pudieran encontrarse. Asimismo, si con posterioridad a la firma de la Carta Compromiso se encontraren en dicha situación, deberán comunicarlo al Comité de Ética.

Todas las personas que se integren a las empresas del Grupo CAP en calidad de ejecutivos o trabajadores deberán revelar todos los conflictos de intereses efectivos o potenciales al momento de su contratación o antes de comenzar a desempeñar sus funciones. Asimismo, si con posterioridad a su contratación o inicio de funciones estas personas tienen conocimiento de que se encuentran en una situación potencial o efectiva de conflicto de intereses, deberán comunicarlo al Comité de Ética. Este comité informará al Gerente General de la Compañía el que a través de dicho comité puede aplicar las sanciones correspondientes en caso que se produzcan situaciones efectivas de conflicto de intereses que no hayan sido puestas en su conocimiento.

(3) **Relaciones de trabajo con Personas de Exposición Política (PEP).** Los directores, ejecutivos y trabajadores de las empresas del Grupo CAP, se abstendrán de mantener relaciones laborales con personas de exposición política, si estas generan conflictos de interés por la naturaleza laboral pública que dichas personas desempeñan.

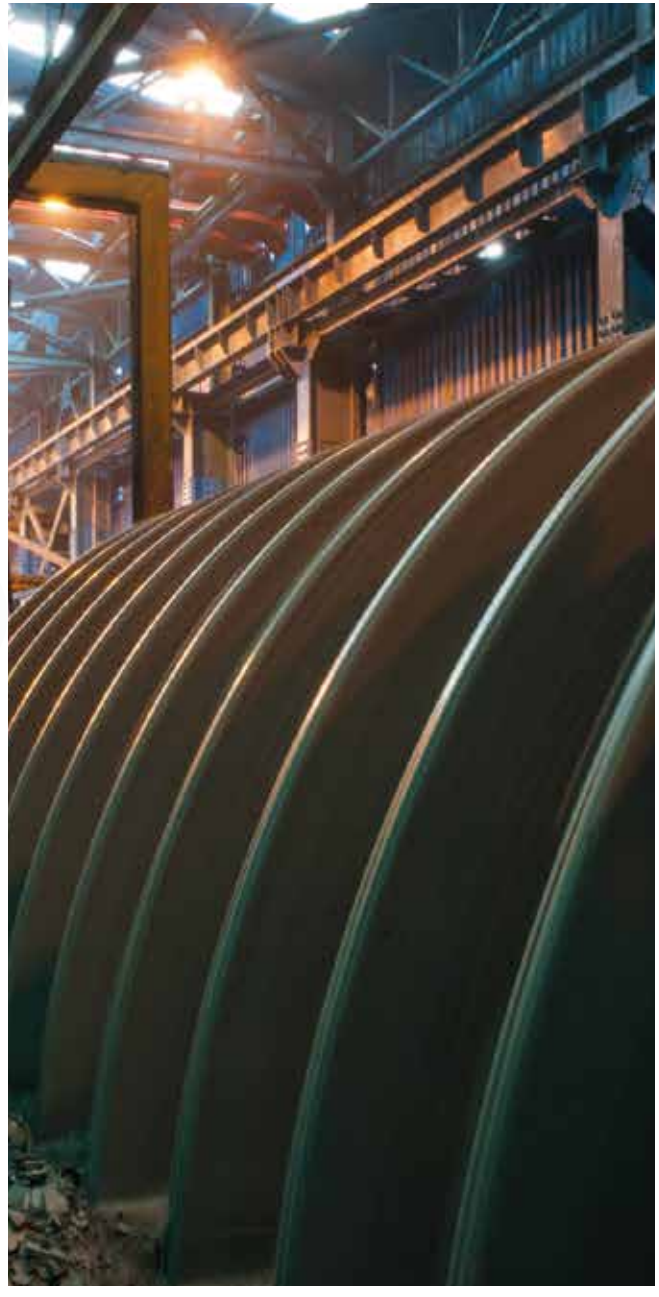
5.12 PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

En el Grupo CAP debemos procurar un uso adecuado de los activos corporativos. De este modo, debemos proteger y conservar los activos operacionales, financieros y de otro tipo, respetando las normas de control interno impartidas por las empresas del Grupo.

Todos los ejecutivos y trabajadores deben usar los activos exclusivamente con fines legítimos y que van en el interés de las empresas del Grupo CAP. El robo, hurto, negligencia en el uso y el despilfarro influyen directamente en la rentabilidad que entregamos a nuestros grupos de interés. Por lo tanto, no está permitido el uso de los activos del Grupo para fines ilegales o con la intención de obtener ventajas personales o para terceras personas.

Cabe tener presente que en materia de activos relacionados con las tecnologías de la información, son propiedad de las empresas del Grupo CAP los teléfonos, computadores, fotocopiadoras, faxes, softwares y otros similares y, por lo tanto, no pueden utilizarse para fines personales.

No deben utilizarse los activos del Grupo para uso personal u otros fines que pudieran ser cuestionables; a modo de ejemplo, el intercambio, almacenamiento o procesamiento de contenido que esté prohibido por la legislación; de material protegido por la propiedad intelectual, que promueva el acoso o la discriminación o que pudiera perjudicar la reputación del Grupo CAP.



5.13 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Toda la información financiera y operacional constituye la base de nuestros estados financieros y de otra información que se comunica a nuestras partes interesadas. En efecto, nuestra planificación y decisiones de negocios se basan en esta información. Sólidos pilares de nuestros estados financieros lo constituyen la adhesión a nuestros controles internos y el registro de todas las transacciones, activos, pasivos y resultados en forma oportuna y precisa en nuestros libros. Para la adecuada protección de la información debemos considerar los siguientes puntos.

(1) **Mantenimiento de registros.** Independientemente del objetivo que tenga la información, debemos comprometernos a: registrar oportunamente todas las transacciones y de acuerdo con el nivel de aprobación exigido por nuestras normas de control interno; no ocultar a la administración ninguna transacción, activo, pasivo u otra información financiera; realizar todos los esfuerzos a fin de resolver todos las observaciones representadas en los informes de auditoría interna y externa; no establecer ni mantener fondos no registrados; no realizar acuerdos financieros con clientes y/o proveedores que no se enmarquen dentro de las políticas corporativas; restringir el acceso a la información confidencial a objeto que no se divulgue, mal utilice o destruya y no utilizar los fondos y otros activos para fines ilegales.

(2) **Propiedad intelectual.** Los derechos de autor, marcas registradas, diseños, innovaciones, mejoras, descubrimientos y cualquier otra forma de propiedad intelectual creados o modificados durante el transcurso de nuestra relación con el Grupo CAP pasarán a ser de propiedad exclusiva de las empresas del Grupo.

(3) **Confidencialidad.** En nuestra relación de trabajo podríamos estar en conocimiento de información de carácter confidencial y que no está públicamente disponible. No se debe utilizar o divulgar esta información perteneciente al Grupo CAP. Este tipo de información incluye, entre otras, información de la empresa, clientes, proveedores, precios, mercados, equipos, ventas, información interna; información relacionada con investigación, desarrollo y/o proyectos; información técnica de nuestros productos y procesos e información relacionada con nuestros directores, ejecutivos y trabajadores.

(4) **Información privada y seguridad de sistemas de información.** Todas las empresas del Grupo CAP se comprometen a respetar el derecho a la privacidad individual y a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la exactitud y seguridad de los datos. Toda la información personal que recopile el Grupo CAP en el curso normal de sus actividades comerciales se mantendrá en estricta confidencialidad y será utilizada exclusivamente para los fines que fue recopilada, salvo que medie una exigencia judicial. Si por cualquier otra razón es necesario divulgar información de terceros, se efectuará únicamente con autorización previa de dichos terceros. El intercambio de información a través de medios electrónicos debe efectuarse tomándose las respectivas precauciones para asegurar que esta no se divulgue a personas que no corresponda.

(5) **Intercambio de información privilegiada.** En el desarrollo habitual de nuestro trabajo podrían darse situaciones en las cuales accedemos a información que aún no es de conocimiento público y que, si se divulgara, podría tener repercusiones financieras y comerciales y podría además afectar a nuestras partes interesadas. La información privilegiada puede incluir, entre otras, información financiera, planes futuros, nuevos proyectos, contratos con clientes y/o proveedores. Bajo el presente código no está permitida la divulgación de esta información y se debe aplicar en todo momento el mayor cuidado en su manejo. Asimismo, no deben efectuarse transacciones financieras o comerciales personales valiéndose del conocimiento de información privilegiada.

(6) **Comunicaciones externas.** Toda comunicación de la Compañía debe canalizarse a través de la Gerencia de Sustentabilidad de CAP S.A. No está permitido emitir públicamente opiniones o comentarios relacionados con las empresas del Grupo y si algún miembro del Grupo decide participar públicamente en cualquier medio de comunicación debe coordinarse previamente con su respectiva Gerencia General y la Gerencia de Sustentabilidad de CAP S.A., a menos que dichas intervenciones a título personal no tengan ninguna relación con las actividades del Grupo. En el caso de los Gerentes Generales de filiales, podrán emitir públicamente opiniones o comentarios relacionados con el ámbito de la empresa que dirigen, previa coordinación con la Gerencia de Sustentabilidad y Personas.

Se exceptúan de lo anterior, el Presidente del Directorio de CAP S.A. y el Gerente General de CAP S.A.

6. PREVENCIÓN DE DELITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

CAP promoverá en todos los ejecutivos y trabajadores del Grupo CAP, sus contratistas, proveedores y clientes, una conducta basada en un comportamiento cuyos sellos distintivos sean la rectitud y honestidad en cada una de sus acciones.

La Ley 20.393 penaliza a la empresa por las conductas que sus ejecutivos o trabajadores puedan haber cometido en materia de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho, y que hayan sido cometidos en beneficio de la empresa.

El Grupo CAP procurará todos los medios que se requieran y ejercerá todas las acciones necesarias para prevenir la comisión de estos delitos. El Grupo CAP se opone de la manera más enérgica a que sus directores, ejecutivos, trabajadores, contratistas, clientes o relacionados; invocando o no su acción en beneficio de la empresa, cometan por acción u omisión, cualquier delito que sea tipificada dentro de la Ley 20.393.

Por tanto, toda persona que sea parte del Grupo CAP, que cometa un delito tipificado en la Ley 20.393, con o sin el pretexto de haber actuado en beneficio de la empresa, se expondrá a las sanciones máximas que la empresa pueda aplicar conforme a su reglamento interno, sin perjuicio de los avisos que necesariamente deban darse a las autoridades competentes.

En el caso de clientes, proveedores y/o entidades relacionadas directa o indirectamente con el Grupo CAP y que de las cuales se tenga información o conocimiento de estar, por acción u omisión, cometiendo actos sancionados bajo la Ley 20.393, el Grupo se abstendrá de todo contacto con dicha entidad o persona y, de tener información fundada o evidencia cierta de haber cometido algún ilícito contemplado en dicha ley, los pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

7. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética está constituido por tres miembros, designados por el directorio de cada empresa, siendo sus principales funciones las siguientes:

- Difundir y promover los valores y conductas descritas en el Código de Ética y Buenas Prácticas;

- Actuar como un órgano de consulta, absolviendo las solicitudes aclaratorias de los ejecutivos y trabajadores del Grupo referidas a su interpretación y aplicación;

- Conocer y resolver las denuncias que se presenten contra ejecutivos y trabajadores del Grupo CAP referidas a acciones que contravengan las disposiciones del Código de Ética y Buenas Prácticas; y

- Proponer al Directorio actualizaciones y correcciones que aseguren la consistencia de este código en el tiempo.

8. DENUNCIAS

Todos los directores, ejecutivos y trabajadores de las empresas del Grupo CAP podrán, a través de cualquiera de los miembros del Comité de Ética, informar situaciones de incumplimiento del presente Código de Ética y Buenas Prácticas. Todos los casos deberán ser tratados con absoluta confidencialidad y reserva, preservando en todo momento el anonimato del denunciante.

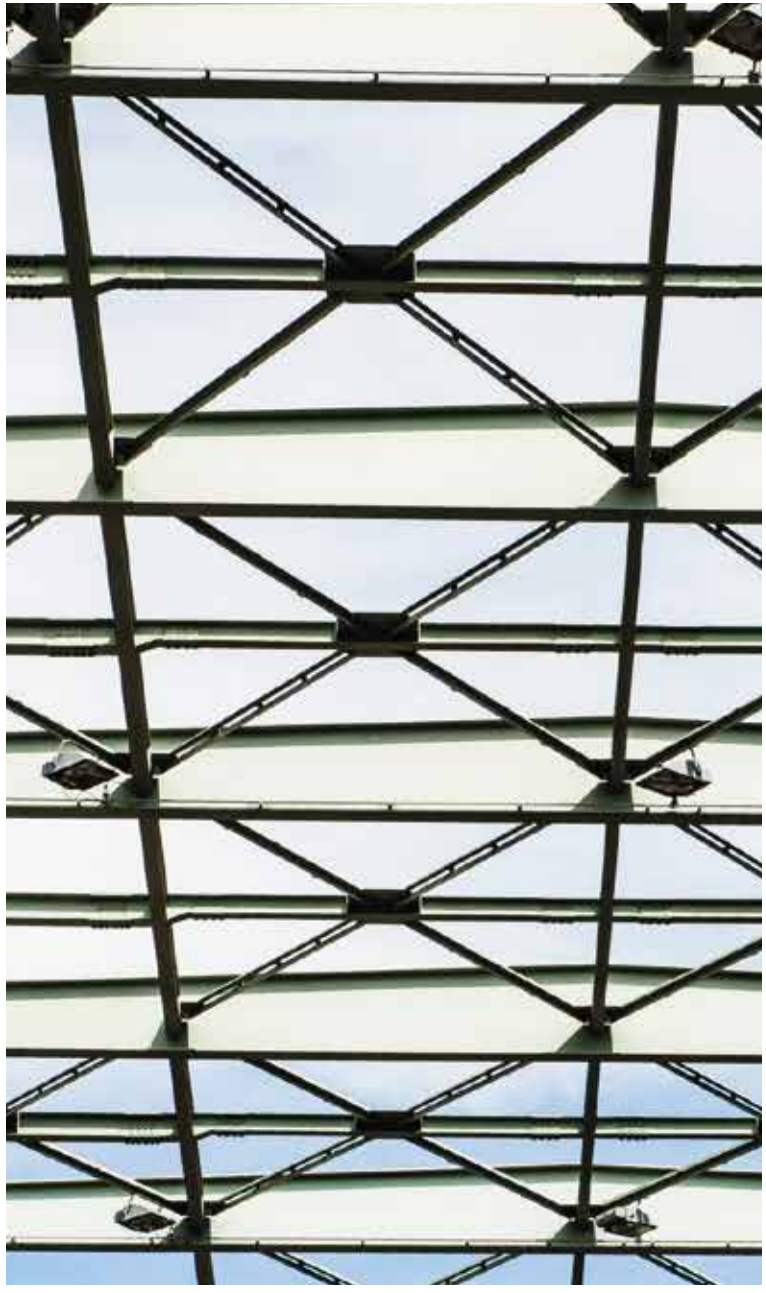
Para efectos de presentar denuncias en contra de ejecutivos o trabajadores del Grupo CAP deberá seguirse el Procedimiento de Denuncias que forma parte del Código de Ética y Buenas Prácticas.

Todas las denuncias que se reciban en contra de algún director de las empresas del Grupo CAP y que a su vez no sea ejecutivo de alguna empresa del mismo, será revisado por el directorio de la empresa respectiva.

9. PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE (PEP)

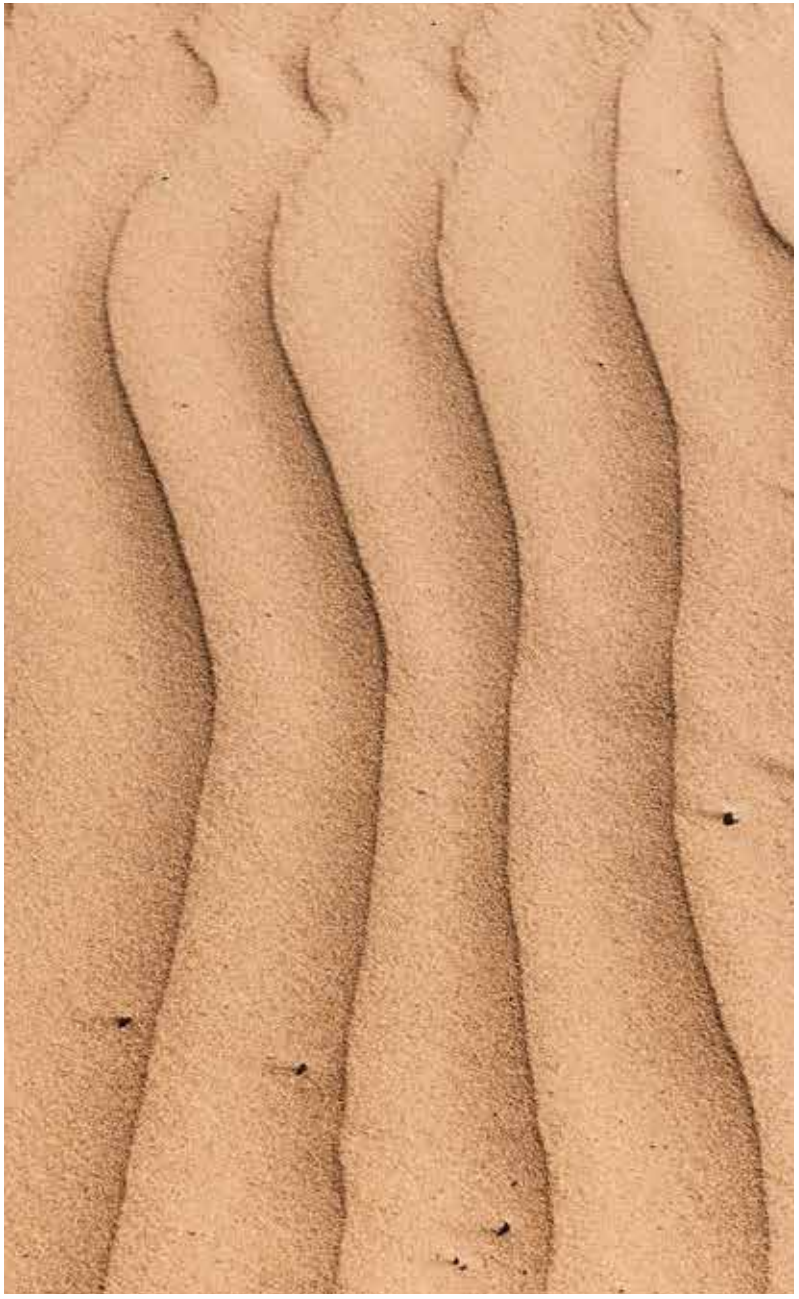
La Circular N° 49 de la UAF, del 3 de diciembre de 2012, define como Personas Expuestas Políticamente (PEP) a "los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas".

Se incluyen en esta categoría a jefes de Estado o de un Gobierno, políticos de alta jerarquía, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos de empresas estatales, así como sus cónyuges, sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta, mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades constituidas en Chile.



Así, en nuestro país, a lo menos deberán estar calificadas como PEP las siguientes personas, sin que este enunciado sea taxativo:

- Presidente de la República.
- Senadores, diputados y alcaldes.
- Ministros de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones.
- Ministros de Estado, subsecretarios, intendentes, gobernadores, secretarios regionales ministeriales, embajadores, jefes superiores de Servicio, tanto centralizados como descentralizados, y el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, director General de Carabineros, director General de Investigaciones, y el oficial superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Fiscal Nacional del Ministerio Público y fiscales regionales.
- Contralor General de la República.
- Consejeros del Banco Central de Chile.
- Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
- Ministros del Tribunal Constitucional.



- Ministros del Tribunal de la Libre Competencia.

- Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública.

- Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública.

- Directores y ejecutivos principales de empresas públicas, según lo definido por la Ley N° 18.045.

- Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos.

- Miembros de las directivas de los partidos políticos.

10. VIGENCIA

El presente Código de Ética y Buenas Prácticas fue aprobado por el directorio de CAP S.A., con fecha 29 de diciembre de 2015, entrando en vigencia de forma inmediata. Asimismo, este Código reemplaza al que fue aprobado por el Directorio de la Compañía con fecha 9 de abril de 2012.

11. CARTA DE COMPROMISO

He leído y estoy en total conocimiento de este Código de Ética y Buenas Prácticas del Grupo CAP y comprendo la importancia y el contexto de los principios de conducta que se encuentran contenidos en él. Entiendo y acepto que su cumplimiento es obligatorio para todos los ejecutivos y trabajadores del Grupo de empresas CAP y que este cumplimiento permitirá contribuir a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual todos podemos desarrollarnos como personas y profesionales.

Me comprometo a revelar a continuación cualquier situación de conflicto de intereses en la cual pudiera encontrarme.

Me comprometo a consultar al Comité de Ética en caso de que tenga dudas respecto a su interpretación y aplicación de los principios aquí contenidos.

Me comprometo a informar y proporcionar todos los antecedentes que correspondan al Comité de Ética respecto de todas las situaciones de contravención real o efectiva del presente Código de Ética y Buenas Prácticas.

Nombre completo:

Cédula de identidad:

Empresa:

Cargo:

Nombre de supervisor:

Revelación de Conflicto de intereses:

Firma:

Lugar y Fecha:

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS GRUPO CAP

CAP Siempre con Chile | CAP ACERO | CAP MINERIA | CINTAC