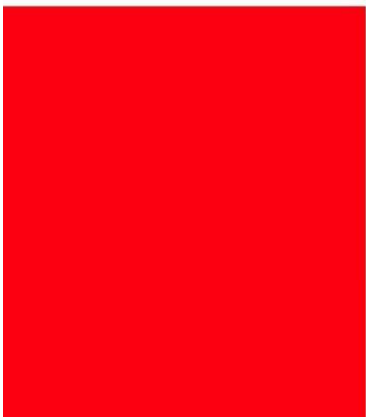


# CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Hortifrut S.A. y  
Filiales.



Tratamos a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y a todos con quienes trabajamos y hacemos negocios con **respeto, dignidad, imparcialidad y cortesía**. Tenemos el compromiso de mantener un ambiente de trabajo exento de toda discriminación. Brindamos un **ambiente de trabajo seguro** para nuestro personal. Respetamos los Derechos Humanos y actuamos de una manera **socialmente responsable, siempre** dentro del marco de la ley, las costumbres y tradiciones en los países en que operamos y contribuimos de un modo responsable al desarrollo de sus comunidades. Aspiramos a actuar de una manera que minimice los impactos perjudiciales en el medio ambiente derivados de nuestras actividades. Alentamos el apoyo a actividades de **caridad, educativas y de servicio comunitario**.



# TÍTULO I

## ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL GENERAL

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Objetivo

El objetivo del Código de Conducta Ética (el "Código") es establecer normas de comportamiento ético y conducta empresarial para Directores y Colaboradores de Hortifrut S.A. y sus filiales (la "Sociedad"), independiente de su vínculo contractual con ella, lo anterior en concordancia con los principios, visión y misión empresariales y la legislación que en cada caso sea aplicable.

Queremos que este Código regule la forma en que nos relacionamos con nuestros accionistas, colaboradores, autoridades, comunidades, clientes, proveedores y socios comerciales logrando su confianza en la gestión de la Sociedad. Es nuestro propósito que el mercado nos distinga por la honestidad, transparencia y consistencia en la conducta de negocios, y seamos reconocidos como personas que alcanzamos los objetivos de manera justa y respetuosa.

Es responsabilidad de cada uno de los Colaboradores aplicar el Código y las políticas internas de manera consistente y apropiada, y ayudar a que los demás hagan lo mismo.

#### 1.2. Alcance

Aplicable a Directores y Colaboradores de la Sociedad (los "Colaboradores"), sin perjuicio de lo establecido en el Título II de este Código.

## 2. CUMPLIMIENTO DE LEY Y NORMAS REGLAMENTARIAS

2.1 En todas sus actuaciones, los Colaboradores deben cumplir cabalmente con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en relación con las funciones que cada uno desempeña en la Sociedad, las que incluyen, entre otras, las relativas a la legislación del mercado de valores, libre competencia, laboral, previsional, de seguridad de las personas, medioambientales, de responsabilidad penal de las personas jurídicas y de derechos humanos. Del mismo modo, se deben cumplir las políticas, procedimientos y documentos que constituyen el Gobierno Corporativo de la Sociedad.

Todos los Colaboradores deberán emplear el máximo cuidado y diligencia para asegurarse que todas las informaciones que preparen o entreguen, en especial las que se presenten a los accionistas y las que se divulguen a los mercados o al público y las que se presenten a los entes reguladores o fiscalizadores de nuestra actividad, tanto en Chile como en el extranjero, sean veraces, precisas y suficientes.

2.2 Se prohíbe en forma especial a los Colaboradores:

2.2.1 inducir a otros Colaboradores o a los auditores externos a rendir cuentas irregulares, presentar informaciones falsas u ocultar información;

2.2.2 presentar al Directorio o a los accionistas cuentas irregulares, informaciones falsas y ocultarles información relevante;

2.2.3 impedir u obstaculizar las investigaciones destinadas a establecer su propia responsabilidad o la de otros Colaboradores y, en especial, la responsabilidad de los ejecutivos en la gestión de la Sociedad.

2.2.4 Participar de manera directa o indirecta en cualquier conducta relacionada con los delitos establecidos en la Ley 20.393

En caso de duda respecto de una situación o conducta concreta, el Colaborador deberá consultar a su superior jerárquico inmediato o, si lo prefiere, al Comité de Ética de que trata la Sección 12 del Título I de este Código.

Toda duda referida al cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias deberá consultarse al Contralor o Fiscal de la Sociedad.

## 3. PARÁMETROS DE CONDUCTA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

### 3.1. Trabajo Forzado y Esclavitud moderna

Todos los colaboradores de Hortifrut brindan servicios de una manera libre y voluntaria.

En esta línea, Hortifrut no utiliza ninguna medida coercitiva y/o de presión que obligue al colaborador a prestarle sus servicios.

Hortifrut se opone estrictamente al uso de la esclavitud moderna en todas sus formas.

### 3.2. Trabajo Infantil

Hortifrut prohíbe el trabajo infantil. El trabajo infantil involucra trabajo que priva a niños y niñas de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

### **3.3. Discriminación y el trato inhumano**

Hortifrut muestra un especial interés en incentivar un trato respetuoso y digno entre todos sus Colaboradores, promoviendo un clima laboral saludable libre de todo acoso y abuso.

La discriminación no es tolerada. Hortifrut no ejerce ni acepta ninguna forma de discriminación por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, persona en situación de discapacidad, genero, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política, u otra.

Hortifrut cuenta con canales de comunicación y los procedimientos necesarios para recibir denuncias y realizar las investigaciones con la confidencialidad que el caso amerite y aplicar las medidas que correspondan.

### **3.4. Salario digno**

Hortifrut cumple con la normativa laboral vigente de cada país en donde opera, incluidas las disposiciones relativas al pago de remuneraciones. En esta línea, los salarios y prestaciones abonados cumplen como mínimo con la normativa nacional vigente y/o con los convenios colectivos locales si los hubiese, cualquiera de estos que fije los salarios y prestaciones más altos.

### **3.5. Salud y seguridad laboral**

Hortifrut proporciona a sus Colaboradores un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como también cualquier peligro específico.

Hortifrut toma las medidas necesarias para prevenir accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso de este, mediante la identificación y evaluación de los peligros y riesgos que permitan la implementación de controles razonables y suficientes.

La participación y compromiso de todos los miembros de Hortifrut es clave para este cumplimiento.

### **3.6. Empleo Formal y Horas de trabajo**

Todo el personal de Hortifrut tiene un contrato de trabajo, con los términos y condiciones acordados, incluidos los períodos de preaviso por ambas partes.

Hortifrut cumple con las obligaciones para con los trabajadores en virtud de la legislación y normativas laborales o de seguridad social.

Las horas de trabajo se ajustan a la legislación nacional y/o a los convenios colectivos locales, cualquiera de ellos que ofrezca mayor protección.

### **3.7. Libertad de Asociación**

Hortifrut respeta la libertad de asociación de sus trabajadores, entendiendo que compartimos intereses comunes.

### **3.8. Medio Ambiente**

Hortifrut tiene como compromiso principal la protección del medio ambiente a través de buenas prácticas que prevengan los impactos ambientales negativos es así como manejamos nuestras operaciones cumpliendo con las regulaciones vigentes sobre esta materia.

En Hortifrut respetamos los derechos de las comunidades locales e indígenas con respecto a la tierra, el agua y los recursos naturales, tal como se indica en nuestra Política de Sostenibilidad y nuestra Política de Medio Ambiente.

### **3.9. Entorno Social**

Hortifrut mantiene participación activa en el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera. Es de su interés el apoyo voluntario a los programas sociales en educación, salud y medio ambiente que permitan mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

### **3.10. Prácticas disciplinarias**

Hortifrut no utiliza ningún tipo de castigo físico ni psicológico como práctica disciplinaria que perjudique la salud física y/o mental de sus Colaboradores.

Las medidas disciplinarias para la corrección de conductas y comportamientos inapropiados se sustentan en el respeto y cumplimiento que todo colaborador debe tener hacia las políticas, procedimientos, reglamentos y directrices de Hortifrut, hacia el presente Código, así como a lo que disponga el Comité de Ética.



## 4. CONFLICTOS DE INTERÉS

4.1 Todos los Colaboradores deben siempre estar atentos a situaciones que puedan comprometer la confianza depositada en ellos por la Sociedad y evitar todo tipo de conflicto entre sus intereses particulares y los de ésta.

Existe un conflicto de intereses cuando el interés particular de un Colaborador ya sea de tipo financiero u otro, interfiere, o tiene la apariencia de interferir, de cualquier modo con el interés de la Sociedad.

En estas materias, los Colaboradores deberán guiarse por las reglas y políticas generales enunciadas en este Código y por los principios de la recta razón, la moral y la buena fe.

4.2 La Sociedad reconoce y respeta el derecho de los Colaboradores a realizar actividades ajenas a la Sociedad, sean éstas de carácter financiero, comercial o de otro tipo, siempre y cuando dichas actividades sean legales y no perjudiquen, interfieran o estén en conflicto con el cabal cumplimiento de sus deberes para con la Sociedad y no impliquen un daño o un uso indebido del nombre, crédito, reputación, bienes, marcas, licencias, licencias varietales, relaciones, influencia, información confidencial o reservada u otros activos o recursos de la Sociedad. Se incluyen las explicitadas en el Reglamento Interno y las enunciadas en el Contrato de cada colaborador.

Lo anterior implica especialmente cumplir a cabalidad la respectiva jornada de trabajo y la dedicación necesaria para el adecuado desempeño de las respectivas obligaciones laborales.

4.3 En todas sus relaciones comerciales de carácter particular con personas o entidades ajenas a la Sociedad, tanto si éstas mantienen a su vez relaciones comerciales con la Sociedad como si no las mantienen, todos los Colaboradores deberán cumplir con las siguientes exigencias:

4.3.1. evitar transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales su interés particular efectivamente entre en conflicto, o tenga la apariencia de entrar en conflicto, con los intereses de la Sociedad o los de sus contrapartes comerciales;

4.3.2. actuar siempre de conformidad con las leyes y normas reglamentarias aplicables y con las políticas de la Sociedad, incluyendo las disposiciones de este Código; y

4.3.3. proteger siempre las propiedades, derechos, intereses, crédito, reputación, responsabilidades e información confidencial o reservada de la Sociedad.

4.4 También deberán evitarse conflictos de interés efectivos o potenciales en las relaciones o transacciones con las sociedades filiales y coligadas de Hortifrut S.A., como asimismo con otros Colaboradores.

4.5 Se prohíbe en forma especial a los Colaboradores y en particular a los que desempeñan cargos ejecutivos en la Sociedad:

- 4.5.1. proponer o intentar la aprobación de modificaciones de estatutos o de emisiones de valores mobiliarios o adoptar políticas o decisiones que no tengan por fin el interés social, sino sus propios intereses o los de sus personas relacionadas, entendiendo por tales a su cónyuge, hijos, hermanos, padres, abuelos, nietos, cuñados, con cuñados, como también las sociedades o empresas en que el Colaborador o su cónyuge o alguno de sus parientes antes mencionados tenga participación, sea como socio o de otro modo y directa o indirectamente, en un 10% o más de su capital o en que tenga la calidad de administrador o director; y las personas por quien el Colaborador actúe como representante (las "Personas Relacionadas");
- 4.5.2. tomar en préstamo dinero o bienes de la Sociedad o usar en provecho propio o de sus Personas Relacionadas, los bienes, servicios o créditos de la Sociedad, sin previa autorización del Directorio otorgada en conformidad a la ley;
- 4.5.3. usar en beneficio propio o de sus Personas Relacionadas las oportunidades comerciales de que tuvieren conocimiento en razón de su cargo; y
- 4.5.4. en general, practicar actos contrarios al interés social o usar de su cargo para obtener ventajas indebidas para sí, para sus Personas Relacionadas o para terceros.
- 4.6 Informe a su superior inmediato cualquier conflicto de interés real o potencial a fin de buscar una solución adecuada a la situación.
- 4.7 Se prohíbe el entregar y recibir regalos de funcionarios públicos nacionales y extranjeros.
- 4.8 Los Colaboradores podrán entregar o aceptar regalos de carácter promocional, detalles de cortesía o atenciones habituales en los negocios, en la medida que sean apropiados y nunca den siquiera la apariencia de querer influir o comprometer a quien los recibe.

Éstos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Tener un valor razonable (Máximo USD 200).
- b. No haber sido solicitados ni requeridos.
- c. No sean en efectivo o sus equivalentes (por ejemplo, acciones, certificados de regalo, etc.).

Cuando colaboradores de Hortifrut se encuentren en la situación de recibir regalos que superen el monto establecido, deben dar aviso al Comité de Ética, quien, analizando la situación, resolverá el destino del regalo. Este puede ser aceptado, devuelto o rifado. Y en el caso que se encuentren en la situación de otorgar regalos que superen el monto establecido, deberán solicitar una “excepción”, la cual deberá ser autorizada por el Comité de Ética.

## 5. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

5.1. Es información confidencial toda aquella que pertenece a la Sociedad, que no es pública y ha sido confiada por ésta al Colaborador, cuya divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses de la Sociedad o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones pendientes con ésta. También se considera información confidencial aquella que no es de general conocimiento al interior de la Sociedad.

Información confidencial incluye, por ejemplo, datos o proyecciones financieras, información técnica, planes de adquisición, enajenación o fusión, planes de expansión, estrategias, contratos importantes, cambios relevantes en la administración y otros desarrollos corporativos.

5.2. Los Colaboradores tienen prohibición de divulgar información confidencial a personas ajenas a la Sociedad, ya sea en forma oral, escrita o por medios electrónicos, excepto cuando su revelación sea necesaria por motivos de negocios y se hayan tomado los debidos resguardos para prevenir su mal uso, o cuando deba ser informada a una autoridad en conformidad a normas legales o reglamentarias aplicables.

## 6. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

6.1. Se entiende por información privilegiada cualquier información referida a la Sociedad, a los negocios o a los valores emitidos por ésta, que no haya sido divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos, como asimismo toda información a la que el Directorio de la Sociedad haya conferido el carácter de reservada. También se entiende por información privilegiada, la que se tiene de las decisiones de adquisición, enajenación y aceptación o rechazo de ofertas específicas de un inversionista institucional en el mercado de valores.

6.2. Los Colaboradores deberán guardar estricta reserva de toda información privilegiada a la que tuvieren acceso de cualquier forma y no podrán utilizarla en beneficio propio o ajeno, ni adquirir para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posean información privilegiada.

Asimismo, se les prohíbe valerse de la información privilegiada para obtener beneficios o evitar pérdidas, mediante cualquier tipo de operación con los valores a que dicha información se refiera o con instrumentos cuya rentabilidad esté determinada por esos valores. Igualmente, deberán abstenerse de comunicar dicha información a terceros o a recomendar la adquisición o enajenación de los valores citados, velando para que ello tampoco ocurra a través de subordinados o terceros de su confianza.

6.3 La infracción a las disposiciones anteriores es ilegal y puede derivar en procesos judiciales.

6.4 Considerando que determinadas actividades de la Sociedad suponen que ciertos Colaboradores reciban información privilegiada en el desempeño de sus funciones, a fin de precaver que tal información sea usada indebidamente o que pueda estimarse que ha sido así usada, la Sociedad se rige de acuerdo a lo estipulado en el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de Hortifrut S.A.

Es obligación de todos los Colaboradores que por el ejercicio de su cargo puedan tener acceso a información privilegiada dar estricto cumplimiento al Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de Hortifrut S.A. Esta obligación no se limita a las personas que se desempeñen en cargos ejecutivos, sino que alcanza también a otros Colaboradores, tales como por ejemplo, secretarías, contadores, funcionarios de tesorería, de informática, etcétera.

6.5 El Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de Hortifrut S.A. consistirá en que los Colaboradores deben solicitar autorización por escrito al Fiscal y Gerente de Finanzas de la Sociedad para efectuar cualquier operación de adquisición o enajenación de acciones de Hortifrut S.A., quienes en conjunto analizarán, en cada caso, si el Colaborador ha tenido acceso a información privilegiada. Cuando corresponda, deben además dar cumplimiento a la normativa de la Comisión para el Mercado Financiero, que regula esta materia.

## 7. DILIGENCIA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

- 7.1. La contabilidad es esencial para la administración y control de gestión de los negocios de la Sociedad, siendo la fuente de toda la información financiera que la misma entrega a sus accionistas, autoridades reguladoras, inversionistas, contrapartes comerciales, colaboradores y al público en general.

Las políticas y prácticas contables de la Sociedad están basadas en las normas legales y reglamentarias vigentes y, cuando proceda, en los principios de contabilidad de los países en que la Sociedad desarrolle operaciones.

- 7.2. Los estados financieros de la Sociedad deben siempre presentar en forma veraz y de un modo razonable la posición financiera, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo de la misma. La Sociedad presenta sus estados financieros bajo las normas o estándares internacionales de información financiera y contable (International Financial Reporting Standards o "IFRS").

- 7.3. Es obligación de cada Colaborador, dentro de las funciones del cargo que desempeñe, velar por el cabal cumplimiento de las políticas y prácticas contables de la Sociedad y de las instrucciones que dicte la autoridad competente, como también velar por que todas sus sociedades filiales utilicen sistemas de contabilidad y criterios contables iguales o compatibles con los utilizados por Hortifrut S.A. de manera de poder dar cumplimiento a la obligación de confeccionar sus balances y estados financieros consolidados.

## 8. INDEPENDENCIA DE LOS AUDITORES EXTERNOS

- 8.1. Es obligación especial de los Colaboradores preservar en todo momento y circunstancia la independencia de los auditores externos de la Sociedad, evitando ejercer toda influencia impropia en las auditorías externas.
  
- 8.2. Es también una obligación especial de los Colaboradores velar por que los auditores externos puedan examinar todos los libros, registros, documentos y antecedentes de la Sociedad, y asegurar que ésta le otorgue a los auditores externos todas las facilidades necesarias para el correcto desempeño de su labor.

## 9. CONTROLES INTERNOS

- 9.1. Los Colaboradores tienen la obligación de informar al Directorio, al departamento de Contraloría y a los auditores externos toda deficiencia o debilidad importante de que lleguen a tener conocimiento, respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos, que pueda perjudicar la capacidad de la Sociedad para registrar, procesar, resumir y divulgar su información financiera.
  
- 9.2. También tienen la obligación de informar cualquier situación de fraude, sea o no relevante, que involucre a ejecutivos u otros dependientes que tengan una función en los controles internos de la Sociedad a través del canal de denuncias anónimo <http://denuncias.hortifrut.com/>



## 10. ACTIVOS DE LA SOCIEDAD

10.1. Se deberán proteger los activos de la Sociedad, asegurándose de su correcta y eficiente utilización. Apropiarse de activos de la Sociedad así como el maltrato, uso incorrecto o no autorizado y el desperdicio de los mismos, constituye un incumplimiento del deber para con la Sociedad y será considerado un acto fraudulento.

Todos los activos de la Sociedad deberán ser utilizados para el legítimo propósito del negocio de la misma.

## 11. DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS (LEY N° 20.393)

11.1. La Ley N° 20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Esta Ley indica que las empresas podrán ser responsables de los delitos señalados, si éstos fueren cometidos por los dueños, ejecutivos principales, representantes e inclusive por los colaboradores de la compañía, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a) El delito sea cometido en interés o provecho de la empresa.
- b) Incumplimiento por parte de la empresa, de los deberes de dirección y supervisión.

11.2. Hortifrut S.A. ha decidido diseñar e implementar un Modelo de Prevención de Delitos en función de lo establecido en la Ley N° 20.393, consistente en una serie de procedimientos y controles internos destinados a prevenir la ejecución de los delitos establecidos en dicha ley.

- 11.3. Los Colaboradores deberán tener presente que está prohibido y será considerado una falta grave, cualquier incumplimiento a las políticas y procedimientos que se implementen para prevenir que los delitos que sanciona la Ley N° 20.393 se materialicen.
- 11.4. Si un Colaborador está en conocimiento de una situación que involucre alguna conducta constitutiva de los delitos que establece la Ley 20.393 o un incumplimiento a las políticas y procedimientos del Modelo de Prevención de Delitos, debe denunciar tales hechos mediante el canal de denuncias establecido en el numeral 8.1. de este Código.

## 12. DEL FRAUDE

- 12.1. Para los efectos de este Código, entendemos como fraude, el engaño o el abuso de confianza que se emplea en la producción de un daño patrimonial. En consecuencia, el fraude es el medio que se usa para defraudar.

Defraudación es toda actuación u omisión intencional que causa un perjuicio patrimonial y que se ejecuta mediante engaño o abuso de confianza.

Engaño es el empleo de cualquier astucia, falacia o maniobra que persiga inducir a error a una persona determinada, para causar un daño patrimonial.

Existe abuso de confianza cuando el daño patrimonial producido por su autor, es causado por una actuación que consiste en burlar o hacer mal uso de un poder, facultad o encargo que se le ha otorgado a éste.

## 13. COMITÉ DE ÉTICA

- 13.1. El Comité de Ética está integrado por los siguientes cargos: Un Director de la Sociedad, el Gerente General Corporativo, el Fiscal Corporativo, el Encargado de Prevención de Delitos Corporativo, el Gerente de Recursos Humanos Corporativo y el Gerente de Asuntos Corporativos.
- 13.2. El Comité de Ética de Hortifrut S.A. tiene por función formular y mantener actualizado este Código, velar por su cumplimiento, interpretar las normas de actuación contenidas en el mismo, resolver las consultas referentes al presente documento, investigar las denuncias recibidas a través del canal de denuncias y determinar las acciones a seguir, respecto de éstas.
- 13.3. Los Colaboradores deben tener claro que la defraudación es una conducta gravemente penalizada por la Compañía independientemente de lo que la justicia pueda determinar al respecto.

La adecuada protección de los intereses sociales de la Sociedad hace que sea una obligación de todos denunciar oportunamente y por los canales regulares las conductas fraudulentas de que se tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones. La identidad de quien realizare una denuncia se mantendrá en reserva. Para facilitar las denuncias de los hechos, la Sociedad dispondrá en forma permanente de los canales necesarios para que cualquier Colaborador pueda dar a conocer a una Persona Designada las posibles acciones de terceros que pudieren revestir los caracteres de una defraudación o una tentativa de defraudación.

- 13.4. La entidad designada como receptor de las denuncias será el Comité de Ética, quienes llevaran a cabo la investigación de la denuncia respectiva.

El Comité de Ética, determinará las acciones a seguir respecto del hecho denunciado.

# TÍTULO II

## NORMAS ESPECIALES PARA LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

### 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Sin perjuicio de que los miembros del Directorio de la Sociedad deberán cumplir estricta y cabalmente con el Título I de este Código, les serán además aplicables las disposiciones de este Título II que contempla disposiciones particulares, principalmente en consideración a la relevancia de las funciones que desempeñan, la información a la que tienen acceso y las decisiones que están llamados a tomar.
- 1.2. Es obligación de cada Director o persona postulada para el cargo de Director de la Sociedad dar a conocer a quien corresponda, en forma veraz y oportuna, la circunstancia de estar comprendido en alguna de las causales de inhabilidad para el cargo que establece la Ley de Sociedades Anónimas.

## 2. DILIGENCIA EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

21. Los Directores deberán emplear en el ejercicio de sus funciones el cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios, es decir, responden de culpa leve. Responderán solidariamente de los perjuicios causados a la Sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables.
  
22. Los Directores en el ejercicio de sus funciones deberán siempre perseguir y resguardar el interés social por sobre el particular de cualquiera de los Colaboradores. Es decir, en la toma de las decisiones que deba efectuar cada uno de los Directores en el ejercicio de su cargo, debe primar el interés común de todos los accionistas frente a cualquier otro interés propio o ajeno, aunque provenga de accionistas mayoritarios.

Se entenderá que es también interés particular de los Colaboradores, aquel que beneficie a cualquier Persona Relacionada de éstos.

### 3. MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y RESERVA

31. Los Directores deben siempre proporcionar y presentar a los accionistas, a la autoridad y al público, en forma veraz y de un modo objetivo y razonable, la información suficiente, fidedigna y oportuna que la ley o la autoridad en cada caso determinen respecto de la situación legal, económica y financiera de la Sociedad. En caso contrario, además de eventuales sanciones internas que corresponderá al Comité de Ética adoptar, les podrán ser aplicables sanciones administrativas e incluso penales.
  
32. Los Directores deben cuidar de guardar reserva respecto de los negocios e información de la Sociedad a que tengan acceso en razón de su cargo y que no haya sido divulgada oficialmente por la misma, salvo cuando la reserva lesione el interés social o se refiera a hechos u omisiones constitutivas de infracción de los estatutos sociales, de las leyes o de la normativa dictada por la autoridad correspondiente. Por último, podrán entregar información a terceros, siempre y cuando éstos tengan a su vez una obligación de confidencialidad legal o contractual con el Director.

## 4. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

- 4.1. Adicionalmente a lo establecido para la generalidad de los Colaboradores en la sección anterior, en el caso de los Directores se presume que estos han tenido acceso a la información privilegiada. En consecuencia, deberán ser en extremo cuidadosos de no valerse de ni revelar dicha información para obtener beneficios indebidos, para sí o para sus Personas Relacionadas.
- 4.2. No les está permitido tampoco a los Directores valerse del conocimiento que hayan tenido, en razón de su cargo, para hacer uso de nuevas oportunidades comerciales (lo que comprende todo plan, proyecto, oportunidad u oferta exclusiva dirigida a la Sociedad, para desarrollar una actividad lucrativa en el ámbito de su giro o uno complementario a él), ya sea para obtener beneficios para sí o para sus Personas Relacionadas.

## 5. OPERACIONES CON PARTES RELACIONADAS

Los Directores deberán informar al Directorio o a quien este designe, su interés o las negociaciones existentes, tan pronto lleguen a su conocimiento, conducentes a la realización de una operación con Personas Relacionadas de la Sociedad.

La Compañía reconoce que por la naturaleza del negocio un Accionista o Director puede a la vez ser proveedor/productor, en cuyo caso deben cumplir con la Política de Manejo de Conflictos de Interés y Operaciones entre Partes Relacionadas.

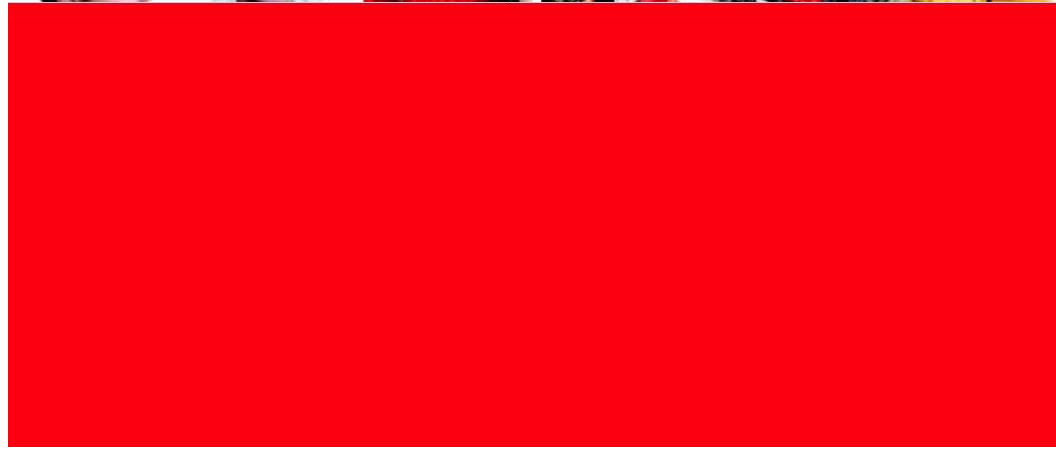
Corresponderá al Directorio la aprobación de estas operaciones, para lo cual se requerirá del voto conforme de la mayoría absoluta de sus miembros, excluido el Director involucrado en caso de corresponder. En todo caso, cuidarán los Directores de resguardar siempre el interés común de todos los accionistas frente a cualquier otro interés, propio o ajeno.

## 6. RESPONSABILIDADES

6.1. Los Directores deberán responder civil, administrativa y penalmente por los actos de la Sociedad en infracción de la ley, los estatutos sociales o las normas administrativas que imparta la autoridad correspondiente, a menos que conste su falta de participación o su oposición al hecho constitutivo de infracción. Los Directores que resulten responsables de una situación, lo serán solidariamente entre sí y con la Sociedad, de todas las indemnizaciones y demás sanciones civiles o pecuniarias derivadas de las normas respectivas.

Si producto de una infracción de ley, de los estatutos sociales o las normas administrativas que imparta la autoridad correspondiente, se provoca perjuicio patrimonial a la Sociedad, los accionistas (que representen, a lo menos, un 5% de las acciones emitidas por la Sociedad) o los Directores, podrán demandar indemnización de perjuicios a quien sea responsable del perjuicio, en nombre y beneficio de la Sociedad.





## RECEPCIÓN DE CONFORMIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA HORTIFRUT S.A.

Por este acto declaro haber recibido conforme un ejemplar impreso del Código de Conducta Ética de la Sociedad \_\_\_\_\_, que define los lineamientos de conducta para todas las personas que trabajan en dichas sociedades.

Asumo el compromiso personal de leer y conocer en detalle el contenido del presente documento, cumplir y hacer cumplir sus disposiciones, y aplicarlo en la realización de todas mis labores.

Entiendo que es mi deber reportar cualquier irregularidad en relación a las conductas y obligaciones contenidas en el presente Código de Conducta Ética.

Asimismo, dejo constancia que la empresa me ha informado sobre el alcance de las normas contenidas en él y los efectos derivados de su eventual incumplimiento.

Nombre \_\_\_\_\_

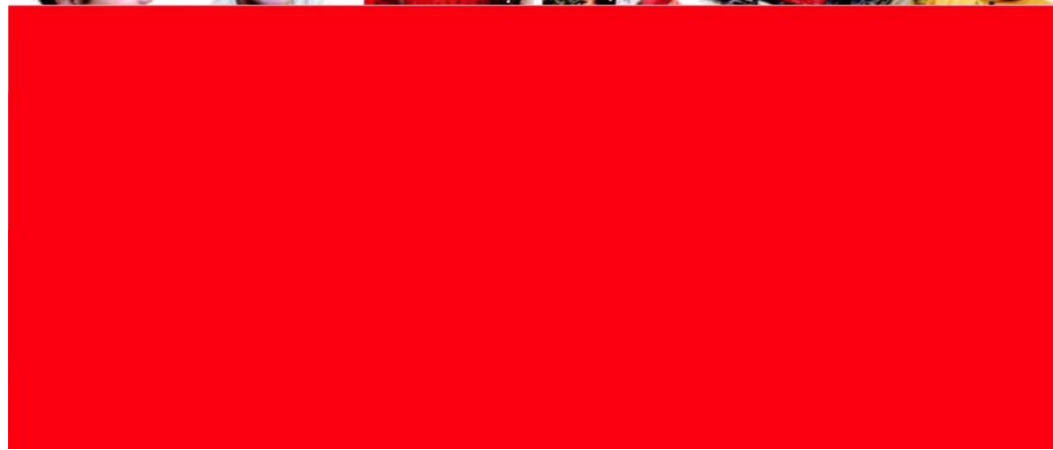
Cargo \_\_\_\_\_

Gerencia \_\_\_\_\_

Empresa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

Fecha \_\_\_\_\_





# CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Hortifrut S.A. y  
Filiales.

