


**TABLA DE  
CONTENIDOS »**

1	¿Porque es importante el Código de Conducta?.....	2
2	Nuestra misión, visión y valores.....	2
3	¿Quién debe cumplir con el Código de Conducta?.....	2
4	De las responsabilidades como empleado .....	2
5	De las responsabilidades como líder .....	3
6	Nuestros principios .....	3
	6.1 Prácticas laborales .....	3
	6.2 El respeto .....	3
	6.3 Equidad y oportunidad .....	3
	6.4 Cero tolerancia al acoso .....	3
7	Somo una empresa con altos estándares éticos .....	4
	7.1 No sobornamos .....	4
	7.2 No facilitamos el lavado de dinero ni delitos financieros .....	5
	7.3 Nuestra relación con funcionarios de Gobierno .....	5
	7.4 Libre Competencia y Competencia Leal.....	5
	7.5 Conflictos de intereses .....	5
	7.6 Regalos e invitaciones .....	6
	7.7 Canal de Denuncias .....	6
8	La información y nuestros activos .....	6
	8.1 Protegemos la información de la compañía .....	6
	8.2. Protegemos los activos de la compañía .....	7
9	Nuestro Control de Gestión Interno .....	7
	9.1 Registros precisos, contratos y controles internos sólidos .....	7
10	Salud, seguridad y medioambiente .....	7
11	Sobre nuestras leyes .....	8
	11.1 Nos adherimos a la Ley 20.393 .....	8
	11.2 Ley 20.000 Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	9
12	Consideraciones para tomar decisiones éticas .....	9



Políticas Corporativas DDC

## Código de Conducta (Ética) David del Curto S.p.A.

### 1. ¿Por qué es importante el Código de Conducta?

El Código de Ética es importante, porque es una herramienta a través de la cual se comunica el comportamiento esperado de nuestro personal, con el fin de reforzar la ética corporativa y prevenir prácticas que pongan en riesgo la integridad de la Empresa y de nuestros empleados. De igual forma, es una guía que ayuda a identificar situaciones de riesgo, situaciones comprometedoras que podrían resultar en una falta a la ley.

### 2. Nuestra misión, visión y valores

#### Nuestra Misión

David del Curto S.p.A. es una empresa con historia y tradición, líder en el negocio de exportación de fruta desde 1.953. Por lo tanto, nuestra misión es producir y abastecer de fruta fresca, a los mercados más importantes del mundo, manteniendo el prestigio y la calidad de nuestros productos. Fortaleciendo nuestras relaciones comerciales, basadas en la ética, la cercanía y la confianza.

#### Nuestra Visión

Proveer de fruta fresca a todo el mundo. Manteniendo una permanente preocupación por la investigación y adaptación de nuevas tecnologías, fomentando la implementación de sistemas operacionales y estrategias de comercialización que optimicen los resultados de la empresa, sus productores y clientes.

#### Nuestros Valores

Nuestra trayectoria y nuestro personal son los valores más importantes de la empresa, por eso a través de nuestro Código de Conducta, queremos entregar una herramienta que sirva como guía, para poder identificar situaciones que podrían poner en riesgo tanto la reputación de nuestros empleados, como la de la empresa.

Nuestro Código de Conducta es una afirmación de nuestro compromiso con la integridad a nivel personal y corporativo. Queremos seguir creciendo con los más altos estándares de calidad y trabajamos con ética, responsabilidad y honestidad, integrando nuestro cuidado con el medio ambiente.

### 3. ¿Quién debe cumplir con el Código de Conducta?

Todas las personas que mantengan una relación laboral con David del Curto S.p.A y/o sus filiales, deben cumplir con el Código de Conducta.

### 4. De las responsabilidades como empleado

- Cumplir con las normas y regulaciones inherentes a su trabajo.
- Comprender y cumplir el contenido del Código de Conducta de la Empresa.
- Plantear si tiene alguna inquietud sobre conductas relacionadas con el trabajo, que puedan violar la ley y/o este Código o la Política de la Compañía.
- Cooperar en todas las auditorías e investigaciones internas y externas.



## 5. De las responsabilidades como líder

Si tiene a cargo otros empleados, o está en un puesto de liderazgo, debe dar el ejemplo y siempre cumplir con los más elevados estándares de conducta.

Asegúrese de:

- Conocer el contenido y el objetivo del Código de Conducta
- Garantizar que los empleados bajo su supervisión comprendan la política y procedimientos de la compañía
- Mantenga un rol activo para asegurar las buenas prácticas éticas en el trabajo de sus empleados
- Alentar a sus empleados a que informen de cualquier error o conflicto de interés, que planteen inquietudes o evalúen una elección compleja, a través de los distintos canales disponibles
- Responde las inquietudes en forma rápida y eficaz o cuando sucedan errores o se den conductas indebidas

## 6. Nuestros principios

### 6.1 Prácticas laborales

Las prácticas laborales de la empresa David del Curto S.p.A y todas sus filiales, se enmarcan en la ética y cumplen con las leyes y regulaciones laborales del país donde opera. De igual forma, respetamos y cumplimos la proclamación Universal de los Derechos Humanos y la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Esto incluye y no se limita a rechazar cualquier práctica de esclavitud moderna como: trabajo infantil, trabajo forzado, trata de blancas, tráfico de inmigrantes, salario mínimo, horas de trabajo, sobretiempo, días de descanso, compensaciones y libertad de asociación.

### 6.2 El respeto

La empresa "David del Curto S.p.A., se compromete en mantener un entorno laboral en el que todo el personal sea tratado con dignidad y respeto. De igual forma el personal de la Empresa debe ser modelo referente de lo que significa actuar con respeto dentro de la organización y con nuestros clientes.

### 6.3 Equidad y oportunidad

La empresa "David del Curto S.p.A, cree en el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas, por lo que no discriminamos por raza, sexo, etnia, edad, religión, identidad sexual, estado civil. De igual forma bajo este principio se respetan los mismos derechos y la equidad salarial para hombres y mujeres.

### 6.4 Cero tolerancia al acoso

El acoso es una conducta o comportamiento que se considera humillante, intimidante y ofensiva, por lo que condenamos cualquier tipo de acoso, ya sea laboral, sexual o maltrato. Ante cualquier duda sobre este tema, deben tomar contacto con una persona quien sea capaz de poder canalizar el problema de forma correcta.

Puede ser una persona a la cual le tenga confianza, el supervisor, la persona a cargo de cumplimiento y/o el área de Recursos Humanos. Importante tener en cuenta que también se puede comunicar a través del canal de denuncias, ya sea de forma anónima o no.

## 6. Nuestros principios

### Conductas que se consideran como acoso:

- Conducta verbal, como comentarios subidos de tono, alusión al físico de la persona o su vestimenta, comentarios despectivos, agravios, propuestas o insinuaciones sexuales no deseadas
- Contacto físico no deseado u ofensivo
- Impedir o bloquear el movimiento de un empleado
- Otro tipo de acoso a través de redes sociales (chats), fotografías, videos, dibujos.
- Distribuir o mostrar fotografías, imágenes o materiales ofensivos a una persona o a un grupo de personas
- Hacer bromas o declaraciones públicas relacionadas con la edad, raza, identidad de género, orientación sexual, religión, condición familiar o estado civil de las personas
- Amenazas o exigencias que implican que un empleado acceda a peticiones sexuales para conservar su puesto de trabajo o para evitar alguna otra pérdida, así como beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- Acciones de represalia contra un empleado por reportar o amenazar con reportar actos de acosos

### ¿Como evitamos estas situaciones?

- Tratándonos con respeto y dignidad
- Siempre tener en cuenta que nuestras actividades se desarrollan dentro de un contexto laboral
- Nunca suponer que todas las culturas son iguales
- Si el accionar o el comportamiento de una persona nos incomoda o nos parece ofensivo decirle a la persona lo que sentimos y pedirle que deje de hacerlo
- Si no nos sentimos cómodos para hacerlo o si así no resolvemos el problema, converse de forma inmediata con su supervisor, gerente de área o póngase en contacto con Recursos Humanos o la Oficial de Cumplimiento. El canal de denuncias también es una opción.

## 7. Somos una empresa con altos estándares éticos

### 7.1. No sobornamos

- No aceptamos, no ofrecemos, no entregamos ni prometemos sobornos de ningún tipo, para ningún propósito a nadie.
- También prohibimos cualquier tipo de pago para acelerar trámites (pagos por facilitación).
- No autorizamos a terceros a que participen en sobornos en nuestro nombre en ninguna circunstancia.
- No debemos aceptar, entregar, ofrecer o prometer nada de valor a un cliente, posible cliente, funcionario del gobierno u otro.
- Debemos comunicar nuestra postura estricta con respecto al soborno al personal, socios comerciales y a terceros con los que trabajamos.
- Debemos Informar de inmediato cualquier instancia supuesta o real de soborno

## 7. Somos una empresa con altos estándares éticos

### 7.2 No facilitamos el lavado de dinero ni delitos financieros

El lavado de dinero es una conducta destinada a ocultar el origen o la naturaleza de las ganancias provenientes de actividades delictivas. Nos adherimos a la Ley 20.393 (Ver punto 12).

- Realizamos la debida diligencia para evaluar la integridad de nuestros socios comerciales, clientes y proveedores
- Este atento a cualquier alerta o señal sospechosa que pueda dar indicios de este comportamiento ilícito de clientes y proveedores
- Este atento con posibles clientes que hayan estado relacionados con delitos financieros o acusaciones de lavado de dinero o que se nieguen a documentar en forma adecuada una transacción o relación
- Transacciones que no tengan un propósito de negocios o que no sean coherentes con la estrategia empresarial o con el perfil de los clientes
- Incluimos una cláusula sobre la Ley 20.393 en los contratos de nuestro personal y en los contratos con nuestros proveedores/contratistas

### 7.3 Nuestra relación con funcionarios de Gobierno

Nos comprometemos a cumplir con los más estrictos códigos éticos y requisitos legales que apliquen, cuando trabajamos con organismos o autoridades gubernamentales.

### 7.4 Libre Competencia y Competencia Leal

Creemos en la libre competencia como una forma de promover las virtudes del mercado como principal regulador de la actividad económica. Es por ello que nos comprometemos a observar estrictamente las conductas exigidas por el Decreto Ley 211/73 y demás normas que dicten los entes reguladores en materia de libre competencia

Nos comprometemos a una competencia leal y justa, donde exista espacio para un desarrollo equitativo de productores, proveedores, clientes, competidores y consumidores

### 7.5 Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses es una situación en las que lealtades que compiten, podrían hacer que usted aproveche un beneficio personal para usted mismo, sus amigos o su familia a expensas de la Empresa. Los conflictos pueden surgir en diferentes escenarios y usted tiene la responsabilidad de evitar estas situaciones y de evitar circunstancias que posiblemente puedan dar lugar a un conflicto de intereses.

Asegúrese de:

- No participar en ningún trabajo externo ni aceptar ningún empleo que pueda dañar la Compañía, interferir con su trabajo o afectar la reputación de la empresa.
- No persiga oportunidades comerciales para usted, cuando estas sean una oportunidad de negocios apropiadas para la empresa.
- Declarar si tiene un conflicto de interés o duda sobre la situación

## 7. Somos una empresa con altos estándares éticos

### 7.6 Regalos e invitaciones

En el ámbito laboral, un obsequio modesto puede ser un gesto de aprecio, de igual forma, en el entorno apropiado una comida, puede ser propicia para fortalecer relaciones de negocios con un cliente. Sin embargo, cuando estos son repetitivos, excesivos y/o fuera de contexto pueden dar la apariencia querer influir en forma inadecuada, de verse involucrado en un compromiso quizás involuntariamente, o de verse involucrado en delitos de soborno o cohecho.

Asegúrese de:

- No entregar ni aceptar nada de valor a menos que sea legal, razonable, por ejemplo: tazones corporativos, lapiceros corporativos.
- En caso sea otro tipo de obsequio, este no puede superar el monto de 20.000 pesos y tampoco puede repetirse en el tiempo.
- Si tiene dudas sobre alguna invitación u obsequio que haya recibido o que vaya a recibir consulte con su jefatura directa o con el área de Cumplimiento de la empresa.
- Nunca entregar ni recibir "un obsequio" de dinero en efectivo o un equivalente de efectivo

### 7.7 Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias, tiene por objeto proveer una herramienta confiable interna y externa, para reportar irregularidades y/o sospechas de irregularidades, sin temor a represalias. Estas faltas incluyen: faltas al Código de Conducta, acoso, fraude o corrupción, conducta no ética y/o faltas a la ley.

Todas las denuncias son tratadas de forma "confidencial", de tal forma de proteger la identificación del denunciante, si este se identifica.

Las denuncias pueden ser anónimas, pero en ese caso el denunciante tiene que considerar, que, si se requieren más datos para la investigación y no tenemos a quien dirigirnos, podría ser que la investigación no pueda avanzar según lo esperado.

Por ningún motivo se tomará represalias contra las personas que realicen denuncias, en base a la buena fe. De igual forma se espera que este medio, sea utilizado de forma seria y veraz, y no con el fin de perjudicar sin merito a cualquier persona.

#### Canal de Denuncias

- Puede ingresar a través de nuestra página web [www.daviddelcurto.cl](http://www.daviddelcurto.cl) , y buscar canal de denuncias
- Puede ingresar directamente a través de la siguiente dirección: [denuncias.daviddelcurto.cl](http://denuncias.daviddelcurto.cl)

## 8. La información y nuestros activos

### 8.1 Protegemos la información de la compañía

Protegemos y tratamos confidencialmente la información de nuestro personal y de nuestros clientes.

- Está prohibido recopilar, usar, transmitir, retener, información de los clientes y de la empresa de forma fraudulenta y para fines no autorizados
- Está prohibido adulterar cualquier documento de nuestros clientes o de la empresa
- La información de la empresa y de nuestros clientes es "Confidencial", y de uso exclusivo dentro del ámbito laboral y comercial normado

## 8. La información y nuestros activos

- Somos responsables de resguardar correctamente la información física y digital
- Somos responsables de proteger la propiedad intelectual compartiéndola solo con partes autorizadas y respetando todas las leyes de derecho de autor y otras de propiedad intelectual
- Considere firmar acuerdos de confidencialidad, si es necesario

### 8.2 Protegemos los activos de la compañía

Protegemos los activos de la Compañía y somos responsables de utilizarlos con responsabilidad. Los activos pueden ser herramientas de trabajo, insumos, equipos, sistemas de información y la propiedad intelectual que se encuentren dentro de las distintas plantas, campos y Oficina Central.

## 9. Nuestro control de gestión interno

### 9.1 Registros precisos, contratos y controles internos sólidos

Dependemos de los registros comerciales completos y precisos para cumplir con nuestras responsabilidades ante los accionistas, clientes, proveedores, reguladores y otros. Debemos mantener registros comerciales robustos. Esto incluye además licitaciones, comprobantes de ingreso y egreso, liquidaciones, inventarios, reembolsos, contratos, correos electrónicos, presentaciones, informes y registros contables completos, justos y precisos y de acuerdo con nuestro sistema de control interno.

- Los registros y respaldos deben ser cargados en tiempo y forma
- Deben reflejar con precisión la acción verdadera o transacción requerida para nuestros controles internos
- Nunca aceptar un servicio u otro, sin antes tener firmado el contrato por las dos partes involucradas.
- Solo firmar documentos, incluyendo contratos, que usted haya revisado y que están autorizados para ser firmados y que usted asegure son verdaderos y atinentes.
- Realice transacciones financieras solo con la debida autorización, y manténgalas para control bajo nuestras prácticas financieras.

## 10. Salud, seguridad y medioambiente

Nos comprometemos a resguardar la seguridad y la integridad de nuestro personal en un entorno laboral seguro, de igual forma esperamos el compromiso de todo nuestro personal con el cumplimiento de las normas. La empresa David del Curto S.p.A, está comprometido con el respeto de las normas ambientales en las comunidades en las que opera, por lo que nuestro compromiso es:

- Cumplir con las políticas, estándares y prácticas en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de la Empresa y el país
- Promover y apoyar entre los colaboradores y terceros un comportamiento de respeto y cuidado hacia el medio ambiente y de actividades sostenibles
- Ser responsables de nuestra seguridad, salud y bienestar en el trabajo mediante el uso de equipos de protección personal y uso de herramientas, conforme a los requisitos y normativa
- Participar activamente en la prevención de acciones y / o condiciones inseguras en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente o negarse a trabajar en un entorno de trabajo inseguro que pueda dar lugar a un riesgo inminente para nosotros mismos y / o para los demás

## 10. Salud, seguridad y medioambiente

- Informar incidentes relacionados con la Salud, Seguridad y Medio Ambiente de acuerdo con el Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de la empresa
- En ningún caso se debe ingresar a las instalaciones y mucho menos trabajar, al haber consumido sustancias como alcohol o drogas u otras sustancias psicotrópicas

## 11. Sobre nuestras leyes

### 11.1 Nos adherimos a la Ley 20.393

La Ley 20.393 – Ley Chilena Anticorrupción de Responsabilidad sobre las personas jurídicas, ha establecido un catálogo de delitos y señala que: las personas jurídicas serán responsables de los delitos (catálogo) que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de ésta, de los deberes de dirección y supervisión.

Así también, la persona jurídica responde penalmente cuando los delitos hayan sido cometidos por personas naturales que estén bajo la supervisión directa de alguno de los sujetos anteriormente nombrados. Se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado un Sistema de Prevención de Delitos, conforme a lo dispuesto en la Ley 20.393.

Los siguientes son los delitos que contempla esta Ley:

1. Cohecho
2. Lavado de Activos
3. Financiamiento del Terrorismo
4. Receptación
5. Negociación Incompatible
6. Soborno entre Particulares
7. Administración Desleal
8. Apropiación Indevida
9. Contaminación de Aguas
10. Violación de veda de Productos (N/A)
11. Pesca ilegal de recursos del fondo marino (N/A)
12. Procesamiento y almacenamiento ilegal de productos escasos (recursos hidrobiológicos o derivados de ellos) N/A
13. Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia
14. Obtención fraudulenta de subsidio de desempleo
15. Control de armas
16. Ley de Migración y Extranjería
17. Ley de Delitos informáticos:
  - a) Ataque a la integridad de un sistema informático
  - b) Intercepción Ilícita
  - c) Falsificación de datos informáticos
  - d) Receptación de Datos informáticos
  - e) Fraude Informático
  - f) Abuso de Dispositivos



## 11. Sobre nuestras leyes

### 11.2 Ley 20.000 Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas

Es un delito traficar, bajo cualquier título, con drogas o sustancias estupefacientes o sicotrópicas o con las materias primas que sirvan para obtenerlas, a quienes induzcan, promuevan o faciliten el consumo o tales sustancias. Se entenderá que trafican los que importen, exporten, transporten, adquieran, transfieran, sustraigan, posean, suministren, guarde o porten tales sustancias o materias primas de estupefacientes y/o sustancias ilícitas.

## 12. Consideraciones para tomar decisiones éticas

Cuando tenga que tomar una decisión o tenga dudas sobre qué hacer, pregúntese:

- ¿Es legal?
- ¿Es ético?
- ¿Es coherente con este Código de Conducta de la Empresa y con la ley?
- ¿Estoy en profundo conocimiento de los riesgos que implica?
- ¿Mantendrá la confianza de mis compañeros, superiores y clientes?
- ¿Como afectaría nuestra buena reputación, si apareciera en la televisión, el diario o en internet?

## Código de Conducta 002 - 2022

### REVISIONES DEL DOCUMENTO

N° de Revisión	Descripción del cambio	Vigencia:	Próxima revisión:
01	Primera emisión	05/30/2021	05/30/2022
02	Revisión y actualización	07/12/2022	07/12/2023

### LISTA DISTRIBUCIÓN

N°	Recipiente	Ubicación	Comentario
01	Compliance Officer	05/30/2021	Custodia original
02	Todo el personal	07/12/2022	Copia digital Talana