



Código de Ética tierrahotels

INTRODUCCIÓN

La Compañía considera fundamental el cumplimiento de la ley y el realizar sus negocios y actividades en forma ética, por lo cual, ha establecido el presente Código de Ética de modo de otorgar directrices comunes para las actuaciones internas y externas de todos sus colaboradores.

Las normas contenidas en este documento deberán ser cumplidas por todos los colaboradores de la Compañía y pasan a formar parte del contrato individual de trabajo respectivo desde el momento en que lo recibe por escrito y de manera conforme.

I. ORGANIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO.

1.- Ámbito de aplicación

Este Código de Ética rige para todos los colaboradores de la Compañía, y la obligación de ellos, será conocer y cumplir el Código y colaborar en su implementación y cumplimiento permanentemente, incluyendo la comunicación al Comité de Auditoría y Riesgos respecto de cualquier infracción al mismo que conozcan o lleguen a su conocimiento.

2.- Administración del Código de Ética.

La administración del Código estará a cargo del Comité de Auditoría y Riesgos de la Compañía. La composición del Comité se comunicará a los colaboradores de manera permanente para que conozcan a sus miembros.

Este Comité deberá proponer al Directorio cualquier modificación al Código, fijar las políticas para su permanente difusión y supervisar su cumplimiento.

El Oficial de Cumplimiento será responsable de llevar a cabo los procesos de investigación que se presenten y actuará como canal de denuncia principal, sin perjuicio de los otros canales que pudiera establecer la Compañía.

Será atribución del Comité la interpretación de las disposiciones del Código y precisar su correcto sentido, alcance y extensión. Es por ello, que, ante dudas de cualquier colaborador sobre la materia, deberá consultar al Oficial de Cumplimiento: Israel Zamora.

3.- Información de Infracciones.

Cualquier hecho que, a juicio de un colaborador, pueda vulnerar el Código o pueda atentar contra las normas éticas que rigen en la Compañía, deberá informarse de inmediato, ya sea de manera verbal o escrita. La comunicación podrá efectuarla a través del Oficial de Cumplimiento, las jefaturas directas, por medio de cualquiera de los integrantes del Comité o a través de los canales de denuncia que disponga la Compañía.

Es obligación de todo colaborador informar cualquier conducta ilícita, ilegal o fraudulenta de la cual tenga conocimiento, y de colaborar en todo proceso investigativo que se lleve a cabo en este ámbito.

Dado lo anterior, la Compañía procurará mantener bajo reserva la identidad del colaborador que informe sobre una infracción a las disposiciones del Código

4.- Investigación de Infracciones.

La investigación de las infracciones será de responsabilidad del Oficial de Cumplimiento designado por el Comité, sin perjuicio que el propio Comité decida participar directamente en el proceso de investigación. En este sentido, si un miembro del Comité se encuentra en una relación de dependencia jerárquica directa con la persona afectada por una investigación, deberá abstenerse de participar en ella.

El Oficial de Cumplimiento deberá informar permanentemente al Comité, las denuncias de infracciones al Código y la evolución del proceso investigativo y su resultado, con el objeto que el Comité tome las acciones resolutorias respectivas.

Las deliberaciones que tengan lugar y las resoluciones que adopte el Comité, tendrán carácter confidencial, estando prohibida su divulgación, sin perjuicio de la respuesta que se emita a las personas que han formulado consultas o de las investigaciones que hayan sido encomendadas a áreas de la Compañía.

El colaborador denunciado tendrá derecho a ser informado acerca de la investigación iniciada hacia su persona, y a efectuar los descargos que correspondan.

5.- Consecuencias por Infracciones al Código.

Las infracciones al Código o la falta de cooperación con una investigación, podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias que se encuentran contenidas en el Reglamento Interno de la Compañía incluyendo, el término del contrato de trabajo.

II. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA.

1.- Cumplimiento de Normativa y Comportamiento Ético.

Los colaboradores deberán cumplir tanto las disposiciones generales (leyes, circulares y normas emitidas por los organismos fiscalizadores) como la normativa interna de la Compañía, incluidos los Acuerdos de Confidencialidad de la Información, Políticas de Seguridad, Modelo de Prevención y Procedimientos de Prevención de Lavado de Activos. Las obligaciones que se establezcan en las normativas aplicables a la Compañía se entenderán complementarias al presente Código.

En ciertos aspectos, este Código exige un grado superior de conducta ética que el requerido por la Ley. Se espera y se exige que los colaboradores se conduzcan según la letra y el espíritu de este Código y procuren evitar, incluso, la apariencia de una conducta inadecuada o indebida. El cumplimiento de este Código debe estar por sobre otras consideraciones de negocios.

2.- Responsabilidad.

La Compañía espera que sus colaboradores usen al máximo sus talentos y capacidades técnicas en el desempeño de su actividad. Ello será reconocido al evaluar su desempeño o, por el contrario, señalando como elemento crítico a mejorar. Específicamente:

- Se espera que las personas apliquen todos los procedimientos establecidos internamente, en forma especial los referidos a niveles de atribuciones y límites de riesgos aceptados.

- Se espera que se responsabilicen de obtener la capacitación necesaria para el mejor desempeño de sus funciones, siendo proactivos en la materia y no solamente respondiendo a requerimientos de la Compañía.
- Realizarán el registro de las operaciones efectuadas, con exactitud y rigor y mantener con iguales criterios los elementos de soporte y almacenamiento requeridos en su actividad.

3.- Responsabilidad.

El buen nombre y prestigio de la Compañía es su más importante activo, por lo cual el grado de confidencialidad otorgado a las inversiones de la Compañía, como a los clientes en relación a sus negocios e información en general es fundamental.

Dado lo anterior, es un principio esencial que la información a la que tienen acceso los colaboradores en su trabajo, es confidencial. Esto incluye información relativa a clientes, colaboradores, accionistas y/o proveedores, sus negocios y finanzas, ganancias y posibles adquisiciones, sueldos, evaluaciones de desempeño y antecedentes personales, como de la información referente a las inversiones que efectúa la Compañía.

Este tipo de información en ningún caso podrá ser utilizada para obtener una ganancia personal, dar ventaja a un tercero ni ser tratada en lugares públicos. Al interior de la Compañía, sólo será compartida con aquellas personas que, por sus deberes laborales, deben tener acceso a ella.

Los colaboradores no deben revelar o solicitar la revelación de información privada o confidencial, a alguien que no esté autorizado para recibirla o que no necesite conocerla, exceptuando aquellos casos en que exista autorización del cliente, de la ley aplicable, del proceso legal adecuado o de autoridades competentes.

En dicho sentido, los colaboradores de la empresa tienen estrictamente prohibido transmitir información competitiva sensible del negocio a competidores de la misma, sea directamente o a través de terceros, como proveedores o distribuidores. También tienen prohibido el solicitar dicho tipo de información, a competidores o a terceros.

4.- Conflictos de Interés.

4.1. Definiciones

Un colaborador debe informar las situaciones que a continuación se presentan, al Oficial de Cumplimiento, ya que en éstas se presume la existencia de conflicto de interés por parte de éste:

- Que un colaborador trabaje en forma simultánea para otra empresa no relacionada, del mismo giro, ya sea como trabajador dependiente, asesor o bajo cualquier otra modalidad. Con todo, esta presunción no tendrá efecto en la medida de que el empleador autorice expresamente al colaborador la conducta tipificada en el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo.
- Que el colaborador sea propietario, por sí sólo o en calidad de socio controlador, de una entidad dedicada a cualquier tipo de actividad relacionada con el giro o de apoyo al giro de la Compañía.
- Que los colaboradores efectúen inversiones personales en una entidad que tenga relaciones como cliente o proveedor de la Compañía en la medida que dichas inversiones puedan afectar su capacidad de tomar decisiones comerciales con plena independencia en nombre de ella.
- Que los colaboradores participen en los procesos de contratación de bienes o servicios o comercialización o venta de productos de la Compañía, a personas naturales o jurídicas con las cuales tenga un vínculo.
- Que trabajen en la Compañía personas relacionadas con el colaborador cuando:

- Ambas personas trabajan en la misma unidad o área, existiendo o no relación de dependencia, y el gerente respectivo determina que podrá existir un conflicto real o aparente entre las personas relacionadas.
- Cuando un colaborador supervise o tenga influencia en el trabajo de la persona relacionada. Esto incluye la posibilidad de afectar la remuneración, evaluación, promociones, desarrollo de carrera y acciones disciplinarias. Asimismo, incluye la atribución de asignar, procesar, revisar, aprobar, auditar o ejercer cualquier otra influencia sobre el trabajo del otro.
- Cuando el control que ejerza sobre las actividades de un área recae en aquella donde labora la persona relacionada.

Para efectos de esta norma se considera persona relacionada a un colaborador, al cónyuge, conviviente civil o pareja, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Todas las situaciones antes señaladas deberán ser sometidas a evaluación del Comité de Auditoría y Riesgos, instancia que deberá pronunciarse acerca de su aprobación o rechazo.

4.2. Beneficios Personales

Las recomendaciones que personas vinculadas directa o indirectamente a la Compañía realicen para propiciar la contratación de personas, en carácter permanente o a plazo fijo, deben seguir el conducto regular y serán consideradas sólo como un elemento de referencia. El mismo criterio será aplicable en caso de que deban seleccionarse proveedores para bienes y servicios de cualquier naturaleza que éstos fueren.

Ninguna persona que forme parte del personal de la Compañía dará ni recibirá consideraciones especiales con respecto a las condiciones de empleo sobre la base de relaciones familiares o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa. Así como las decisiones comerciales deben estar basadas en prácticas comerciales de solidez ética, también deben estarlo las decisiones referentes al personal, las que deben estar fundadas en buenas prácticas de gestión y no estarán sustentadas en vinculaciones familiares o de amistad.

4.3. Finanzas Personales

El personal que requiera contratar préstamos, deberá hacerlo en organizaciones financieras formales.

La Compañía, dado que es un inversionista institucional y forma parte del sistema financiero, considera necesario que sus colaboradores tengan un comportamiento comercial intachable, y se considera como infracción a las obligaciones contractuales el hecho que el personal registre morosidad, protestos, deudas castigadas, o incurra en incumplimientos comerciales de cualquier naturaleza. La Compañía capacitará a las personas que caigan en este tipo de faltas, para corregir su situación.

4.4. Inversiones Personales

El personal en la realización de sus inversiones personales, deberá observar un riguroso cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos vigentes en la Compañía. Además, deberá abstenerse de aprovechar la información de la que disponga, en razón de su cargo, para intereses particulares.

El otorgamiento habitual de préstamos personales a terceros, involucrarse en negocios ilícitos, la adicción incontrolada a los juegos de azar y la sobre exposición crediticia, son conductas inapropiadas para colaboradores de la Compañía

4.5. Información Privilegiada

Cualquier colaborador que, en razón de su cargo, posición, actividad o relación, tenga o pueda tener acceso a información privilegiada, deberá, aunque haya cesado en el trabajo respectivo, guardar estricta reserva y no podrá utilizarla en beneficio propio o ajeno, ni adquirir para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posea información privilegiada. Así mismo, se encuentra prohibido valerse de la información privilegiada para obtener beneficios o evitar pérdidas, mediante cualquier tipo de operación, con los valores a que ella se refiera o con instrumentos cuya rentabilidad esté determinada por esos valores.

El personal con acceso a este tipo de información se abstendrá de comunicar dicha información a terceros o de recomendar a otras personas que hagan cambios en sus carteras de inversiones.

Se entiende por información privilegiada aquella que no es conocida por el público en general, o que, dada su naturaleza, puede influir en la cotización de valores.

4.6. Regalos, invitaciones y otros beneficios gratuitos.

Ningún colaborador de la Compañía debe aceptar dinero, obsequios, servicios, invitaciones, préstamos o trato preferencial de clientes, proveedores u otros terceros relacionados con la actividad de la Compañía. En este sentido, bajo ninguna circunstancia pueden aceptar un regalo o invitación por facilitar la adquisición de alguno de los productos de la Compañía o la compra o adjudicación de un producto o servicio a un proveedor.

Excepcionalmente pueden aceptar regalos o invitaciones de un cliente o proveedor, los que deben tener sólo un valor simbólico, no ser en efectivo y no exceder el valor de UF 1. En ningún caso el obsequio o invitación puede obedecer a la retribución por facilitar una relación comercial o cualquier otra transacción.

5.- Exclusividad.

Queda expresamente prohibido para el personal de la compañía realizar cualquier tipo de actividad remunerada con empresas competidoras del mismo giro de la Compañía a menos que expresamente haya sido pactado y autorizado en su contrato de trabajo.

Entre otras actividades, no deberá realizar trabajos o actividades dentro del horario laboral, distintas a las estipuladas en su contrato de trabajo con la Compañía. Asimismo, fuera de la jornada laboral, no podrá realizar trabajos o actividades que le impidan dar cumplimiento a las responsabilidades asignadas en virtud de su contrato de trabajo con la Compañía.

6.- Conducta para el Desarrollo de Negocios.

La Compañía promueve y respeta la competencia leal y libre, no sólo para cumplir estrictamente la legislación vigente, sino como una sana práctica de negocios y como un valor fundamental que debe gobernar todos los ámbitos de su quehacer económico.

En este ámbito, es una exigencia para los colaboradores de la Compañía, actuar con la debida idoneidad, cuidado y diligencia en el trato hacia los clientes y socios de negocios en general, para así no incurrir en actos de competencia desleal respecto de competidores.

Las acciones competitivas deberán regirse por los objetivos comerciales legítimos de la Compañía y por consideraciones propias del mercado en que se actúa. Ninguno de los colaboradores deberá apartarse de los principios antes señalados. Así, si al momento de participar en negociaciones, de preparar y firmar acuerdos o contratos, o de realizar acciones comerciales de cualquier naturaleza, existen dudas en cuanto a que ellas pudieran infringir leyes o regulaciones sobre comercio, competencia y conductas de mercado, deberán consultar previamente a Fiscalía y/o al Oficial de Cumplimiento según corresponda.

7.- Representación de la Empresa.

Los colaboradores obran por cuenta de la Compañía exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa, por lo mismo deberán abstenerse, de actuar bajo el nombre de la Compañía cuando no han sido autorizados para ello.

Además, deberán tener especial celo para dejar en claro que obran a título personal, cuando entiendan que sus actos propios podrían confundirse con actuaciones por cuenta de la Compañía. A modo ejemplar, y no exhaustivo, pueden citarse las adhesiones a campañas políticas, emitir opiniones a medios públicos, participar en actividades de organizaciones sociales y comunitarias de cualquier tipo, hacer donaciones, elevar solicitudes a las autoridades. Por otra parte, deberán tener especial cuidado en caso de relacionarse con funcionarios de gobierno y autoridades públicas, para lo cual, siempre será necesario verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con estas autoridades representando a la Compañía.

III. SOBRE EL USO DE LOS BIENES DE LA COMPAÑÍA.

El personal es responsable de la protección de los bienes tangibles e intangibles, entre los que cuentan toda clase de activos, marcas, información, productos y servicios. El mal uso, retiro y apropiación del activo, mobiliario, equipo y suministros está prohibido, excepto los casos en que se encuentre autorizado expresamente. Esto también es válido con respecto a la propiedad intelectual creada o adquirida para el uso exclusivo de la Compañía, como, por ejemplo, nóminas de clientes, archivos materiales, software, sistemas de procesamiento de datos, bases de datos, entre otros.

1.- Recursos Tecnológicos.

Los colaboradores que por encargo de la Compañía diseñen, programen, codifiquen y/o modifiquen sistemas computacionales, procedimientos, software y/o programas de computación, transfieren todos los derechos de autor sobre la referida obra intelectual a la Compañía y les queda prohibido realizar versiones sucesivas o derivadas de la idea matriz, transferir parte alguna de ésta o revelar a terceros su contenido y las funciones que realiza. Los trabajadores se sujetarán al texto y contenido del Artículo 8º de la Ley N° 17.336, modificado por la Ley N° 18.957 del 5 de marzo de 1990.

El trabajador que, por la naturaleza de sus funciones haga uso de equipos de computación, se obliga a usar solamente las copias de los software que la Compañía, en los cuales haya adquirido una licencia o derecho, a leer el o los contratos de licencia que se refieren al software que usa y cumplir lo allí establecido, y a no permitir el uso de copias ilegales de software en los equipos computacionales que hayan sido encargados a su custodia.

Las creaciones intelectuales y demás obras de ingenio que se originen o resulten a causa o con ocasión directa o indirecta de la creatividad o esfuerzo durante el trabajo para el empleador, es de propiedad única y exclusiva de la Compañía.

La Gerencia de Sistemas de la Compañía tiene la responsabilidad de asegurar que los recursos tecnológicos se usen para apoyar los negocios de la Compañía. Se prohíbe usar los computadores como medios de entretenimiento u otros fines ajenos a la actividad de la Compañía. El uso privado de esos recursos para entretenimiento, beneficio o lucro personal está estrictamente prohibido. El mal uso, la destrucción, el abuso o la modificación no autorizada de los recursos tecnológicos debe ser puesto en conocimiento del superior inmediato o del gerente del área

IV. RELACIONES CON CLIENTES Y AUTORIDADES.

1.- Relación con clientes.

1.1.

En la relación con los actuales y potenciales o futuros clientes, los colaboradores de la Compañía deberán velar para que exista un trato justo, informado y de búsqueda de la mejor opción de productos o servicios de acuerdo a sus necesidades.

1.2.

En esta relación, los colaboradores deberán usar la mayor de las diligencias, con el objeto que el cliente o potencial cliente entienda la naturaleza, costos, condiciones y restricciones de los productos ofrecidos, así como la adecuación a sus necesidades.

1.3.

En el proceso de la venta o contratación del servicio, los colaboradores deberán informar al cliente sobre los canales de comunicación para futuras atenciones, reclamos, siniestros o cualquier consulta que surja al cliente.

1.4.

Los regalos que la Compañía hace a algún cliente o a empleados de éste o proveedores, no pueden tener otro propósito ni ser de magnitud tal que sobrepase los términos usuales con que se manifiesta una atención o saludo de cortesía hacia ellos, por lo tanto, deben ser adecuados y sobrios para cada ocasión. El Comité, fijará el límite permitido y deberá ser consultado por las áreas encargadas de hacer este tipo de regalos, en caso de requerir alguna modificación.

Con todo, bajo ninguna circunstancia los colaboradores pueden hacer regalos, obsequios, servicios, invitaciones, préstamos o ningún tipo de incentivo a los clientes con el objeto de promover la contratación de algún producto o servicios otorgado por la Compañía, salvo lo expresamente mencionado en el párrafo anterior.

2.- Relación con autoridades.

2.1.

Los requerimientos de información por parte de entes reguladores serán registrados tan pronto se reciban, y a la mayor brevedad se remitirán al área de Cumplimiento para iniciar el trámite que proceda.

2.2.

La relación con funcionarios públicos no deberá nunca ser de índole o envergadura tal que comprometa la integridad o la reputación, ya sea del funcionario o de la Compañía. Por lo anterior, está estrictamente prohibido ofrecer o pagar cualquier remuneración a funcionarios públicos nacionales o extranjeros.

V. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA COMPAÑÍA

Conforme a la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que indica, la Compañía podría llegar a ser responsable por la comisión de los delitos señalados en la referida Ley, por parte de los trabajadores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones.

En consideración a lo anterior, la Compañía prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la empresa bajo la Ley N°20.393 por los actos cometidos por los Dueños, Controladores, Directores, Responsables, Ejecutivos Principales, Representantes, quienes realicen actividades de administración o supervisión y cualquier colaborador de la Compañía o externo que represente a la Compañía.

Asimismo, se incluyen las personas naturales que estén bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados anteriormente y en general todo colaborador de la Compañía.

Es decir, los valores y principios difundidos por la Compañía se alinean conforme a lo detallado en la política y el Modelo de Prevención de Delitos de Asesoría e Inversiones Katari S.A., a fin evitar toda actividad que atente contra los valores y principios entregados por la Compañía.

1.- Delitos de Responsabilidad Penal.

Se prohíbe en forma expresa, a los trabajadores de la Compañía, a realizar cualquier acto que pueda configurar los siguientes delitos:

- Lavado de Activos: Según lo establecido en Artículo 27, Ley N° 19.913. "Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionado con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, secuestro, cohecho, y otros".

- **Financiamiento del Terrorismo:** Según lo establecido en Artículo 8º, Ley N° 18.314. "Persona natural o jurídica, que, por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, como, por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros".
- **Cohecho a funcionario público nacional:** Según lo establecido en Artículo 248 del Código Penal, corresponde a dar ofrecer o consentir en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de este o de un tercero. Considera también, dar, ofrecer o consentir en el beneficio ex post, es decir, por haber realizado o incurrido en uno de los anteriores.

En el caso que exista contraprestación del parte del empleado público:

- Realice actos propios de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos (Cohecho pasivo propio).
- Por haber omitido un acto debido propio de su cargo.
- Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo (Cohecho pasivo propio agravado).
- Comisión de delito funcionario (Cohecho pasivo impropio).

En el caso que no exista contraprestación, el beneficio debe ser:

- En razón del cargo del empleado (cohecho pasivo por la función).
- **Cohecho a funcionario público extranjero:** Según lo establecido en Artículo 251 bis del Código Penal, corresponde a 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, o 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, para que:
 - En razón del cargo del empleado (cohecho pasivo por la función).
 - Para que omita o ejecute o por haber omitido o ejecutado un acto propio de su cargo.
 - Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.
- **Receptación:** Según lo establecido en Artículo 456 bis A del Código Penal "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 del artículo 470, número 1º, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas".
- **Negociación Incompatible.** Según lo establecido en Artículo 240 del Código Penal la negociación incompatible es un delito consistente en interesarse en cualquier, negociación, actuación, contrato u operaciones por funcionarios públicos, liquidadores, administradores, en que toman interés en razón de su cargo o funciones. Se trata de hipótesis de grave conflicto de interés. Es también aplicable en el caso que dieren o dejaren tomar interés a su cónyuge, o conviviente civil, a un pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- **Corrupción entre particulares.** Según lo establecido en Artículo 287 bis y ter del Código Penal este nuevo delito sanciona al empleado o mandatario que solicita o acepta un beneficio económico o de otra naturaleza, para efectos de favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación de un oferente en vez de otro, y, a quien da, ofrece o consiente en dar a aquel empleado o mandatario ese beneficio con ese mismo objetivo.
- **Apropiación Indebida.** Según lo establecido en Artículo 470 N° 1 del Código Penal sanciona a los 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.
- **Administración Desleal.** Según lo establecido en Artículo 470 N° 11 del Código Penal sanciona al que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de este, 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.

- Daño de recursos hidrobiológicos:
 - Delito de contaminación de aguas (Artículo 136 de la Ley de Pesca), sanciona al que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.
 - Castiga, además, al que por imprudencia o mera negligencia ejecutare las conductas descritas en el párrafo anterior.
 - Delito relacionado con la veda de productos (Artículo 139 de la Ley de Pesca). Se tipifica el procesamiento, el apozamiento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, así como también la elaboración, comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos.
 - Pesca ilegal de recursos del fondo marino (Artículo 139 Bis de la Ley de Pesca). Castiga al que realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos.
 - Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal (Artículo 139 Ter de la Ley de Pesca). Tipifica como delito al que procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado.

VI. RESPONSABILIDAD DE LA COMPAÑÍA EN LA DEFENSA DE LA LIBRE COMPETENCIA

La regulación de libre competencia, contemplada en el Decreto Ley N°211, de 1973 (en adelante, "D.L. 211"), persigue que los actores del mercado compitan efectivamente entre sí al comercializar sus bienes o servicios, con el fin de incrementar la asignación eficiente de recursos, el progreso productivo y el bienestar de los consumidores.

El incumplimiento de la referida normativa puede implicar multas de envergadura para la empresa y sus colaboradores, así como sanciones penales para estos últimos.

En consideración a lo anterior, los colaboradores de la empresa deben cumplir en todo momento la normativa y principios de libre competencia, evitando cualquier infracción a la misma, debiendo, en especial, evitar:

- Participar de cualquier forma en acuerdos con competidores, en especial, sobre precios, cantidades, asignaciones de cuotas o mercados, procesos de licitación u otras condiciones comerciales, ya sea de forma directa o indirecta por medio de proveedores, clientes o distribuidores.
- Traspasar información competitiva sensible de la empresa a competidores, en especial, sobre precios, cantidades, asignaciones de cuotas o mercados, procesos de licitación u otras condiciones comerciales, ya sea de forma directa o indirecta por medio de proveedores, clientes o distribuidores.
- Traspasar información competitiva sensible obtenida de proveedores, clientes o distribuidores a competidores de éstos. En especial, sobre precios, cantidades, asignaciones de cuotas, procesos de licitación o mercados u otras condiciones comerciales.
- Actuar en el mercado de forma abusiva o por medio de prácticas de competencia desleal, distintas de razones legítimas de negocio.

En caso de que producto del curso ordinario de los negocios de la Compañía se requiera suscribir algún tipo de acuerdo con competidores, que no infrinja la libre competencia, se deberá consultar en forma previa la legalidad de dicha acción, con el Oficial de Cumplimiento.

De la misma forma, se deberá poner en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, en forma previa, cualquier operación de concentración (OdC), sea por adquisición, fusión, asociación o joint ventures, o adquisición de activos respecto de un grupo empresarial distinto de aquel de la Compañía, aun cuando la OdC no se haga respecto de competidores de la Compañía, a fin de determinar si tal operación requiere el control previo por parte de la autoridad de libre competencia, o bien de la notificación de participación cruzada de acuerdo a la ley.