



# CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE ÉTICA EMPRESARIAL





## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>04</b>
Carta del Gerente General	04
Nuestra Misión	05
Nuestra Visión	05
Nuestros Valores Corporativos	06
Nuestros Principios	07
Nuestros Compromisos	12
<b>Normas de Ética y Comportamiento Organizacional</b>	<b>14</b>
Conflicto de Intereses	14
Atenciones y Regalos	15
Relación con los Proveedores, Contratistas y Terceros	16
Relación con los Clientes	16
Relación con la Autoridad	16
Donaciones Políticas	17
Relación entre los Miembros de la Compañía	17
Relación con la Competencia	17
Manejo de Información Confidencial	17
Veracidad de la Información	19
Integridad Personal	20
<b>Aplicación y Alcance</b>	<b>21</b>
Ámbito de Aplicación	21
Interpretación y Actualización	22
<b>Comité de Ética</b>	<b>23</b>
Modelo de Prevención de Delitos	24
Delitos contemplados en la Ley 20.393	24
Encargado de Prevención de Delitos	28
Canal de Denuncias	29
Normativa de Cumplimiento	30
Carta de Compromiso del Código de Ética	31
Aprobación del Código de Ética	31



# CARTA DEL GERENTE GENERAL

## A NUESTROS COLABORADORES.

Para que una Compañía pueda proyectarse en el tiempo, como es nuestra principal preocupación, es necesario que cada uno de nuestros colaboradores tenga un marco de referencia que guíe su actuar en cada una de las tareas y decisiones que tenga que enfrentar en el quehacer diario dentro de la Empresa. Es por esto que hemos creído necesario hacerles llegar a ustedes este Código de Conducta y Ética Empresarial (en adelante denominado "Código de Ética"), planteando en él, nuestra mirada de la forma de actuar en todo lo que tenga que ver con un desempeño honesto, transparente, siempre en la búsqueda de la eficiencia, pero sin por ello transgredir la normativa legal vigente de cada una de las regulaciones que intervienen en una Industria como la nuestra, respetando tanto a nuestros colaboradores directos como también a nuestros clientes, proveedores y a cada una de las personas, instituciones o comunidades que tienen contacto con nuestra Compañía.

A través de la presente, hago un llamado a leer detenidamente *el Código de Ética* y les pido que manifiesten su adhesión a él, mediante la firma en la Carta de Compromiso que se adjunta al final.

**Gerardo Balbontín Fox**  
Gerente General





## NUESTRA MISIÓN - VISIÓN

### MISIÓN.

Liderar la actividad pesquera y acuícola, satisfaciendo las expectativas de nuestros clientes e innovando a través de la mejora continua en la gestión y en la relación asociativa que potenciamos con nuestros trabajadores, comunidades, las autoridades y el cuidado del medio ambiente.

### VISIÓN.

Ser una Compañía líder en la industria pesquera y acuícola, siendo sostenibles en el manejo de los recursos, cuidando el medio ambiente y creando valor tanto para sus accionistas, clientes y trabajadores, entregando productos y servicios con estándares de calidad reconocidos en los mercados en que estamos presentes.





## NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

**Eficiencia** es un valor que busca la excelencia en el trabajo diario, alcanzando los niveles de calidad requeridos por nuestros clientes, ofreciendo una atención esmerada que pueda distinguirnos como Empresa, trabajando en todo momento con sentido de misión y sumando esfuerzos para alcanzar los objetivos que ha definido Blumar y sus Filiales.

**Honestidad** este valor tiene que ver con la rectitud, honorabilidad, respeto, cuidado y el uso adecuado y racional de todos los valores y recursos técnicos, materiales, económicos e informativos que se nos han encomendado para la realización de nuestro trabajo.

**Lealtad y Compromiso**, hace referencia a la fidelidad, identificación, orgullo, sentido de pertenencia, confidencialidad y defensa de intereses, que en todo momento debemos demostrar, para y por nuestra Empresa, así como también, la Compañía reconoce que el recurso humano es la clave en el éxito de su

gestión, por lo cual es una constante preocupación desarrollar mejoras en los siguientes aspectos:

- Seguridad y Salud Ocupacional.
- Equilibrio Trabajo – Vida Familiar.
- Capacitación y desarrollo.

**Responsabilidad** en el cumplimiento de la legislación vigente, velando tanto por los derechos como por las obligaciones de sus trabajadores, contratistas y comunidad.

**Austeridad**, utilizando de la forma más adecuada los recursos que la Compañía pone a disposición de los trabajadores.

**Espíritu Constructivo**, lo definimos como la actitud positiva, optimismo, creatividad, emprendimiento, aportando a la cadena de valor, que deben estar siempre presentes en la intención y en la acción de los que formamos parte de esta Compañía.

## NUESTROS PRINCIPIOS

### OCUPACIÓN DE CARGOS POR TALENTO.

Sin importar sexo, reconocemos los talentos internos entregando oportunidades para que todos los cargos de nuestra Compañía sean ocupados por personas calificadas y competentes, sin importar el sexo. La Empresa, en cada una de sus líneas de acción, ha asumido la igualdad de derechos y la equidad de género como parte de su compromiso institucional.

### NO DISCRIMINACIÓN.

Nuestros procesos de contratación se basan en criterios objetivos de selección, básicamente por competencias y aptitudes, dejando de lado cualquier tipo de discriminación, considerándonos una Empresa inclusiva. Lo anterior de acuerdo al procedimiento de contratación de Blumar y Filiales.

### LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN ENTRE TRABAJADORES.

Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad de asociación y organización. Y se plantea una política de "Puertas Abiertas", con el objetivo de mantener un diálogo constante con todas las organizaciones de trabajadores, sean estas sindicales o de cualquier otra naturaleza.



### **CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES.**

Con un firme compromiso contra la corrupción entre particulares, la relación entre la Empresa, sus proveedores y contratistas se basa en conceptos de transparencias en las licitaciones, sean estas abiertas o cerradas, o en la adjudicación de bienes o contratos.

### **NUESTROS TRABAJADORES.**

Es definición de nuestra Compañía contratar a personas mayores de 18 años.

### **CAPACITACIÓN.**

Una de las principales preocupaciones de Blumar y Filiales es promover, facilitar, fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de sus trabajadores, con el fin de permitirles mejorar oportunidades, condiciones de vida y de trabajo; y con ello incrementar también la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a los constantes avances de la economía.

### **EJERCICIO DE LA AUTORIDAD.**

La autoridad debe ser ejercida en forma responsable y ética, siendo censurable todo abuso de autoridad. La autoridad debe ser ejercida en servicio de la Compañía y para la mejora de sus procesos a través de relaciones abiertas y de confianza entre jefes y subalternos, procurando en todo momento prevenir roces, conflictos e insatisfacciones.





## **CONSUMO DE DROGAS ILÍCITAS Y ABUSO DEL ALCOHOL.**

La seguridad de sus trabajadores es una de las principales responsabilidades de Blumar y Filiales, y dado que el consumo de drogas ilícitas y el abuso del alcohol deterioran el nivel de seguridad, la Compañía aspira a poseer un ambiente de trabajo libre de los efectos de dichas dependencias.

La Compañía no comparte el abuso en el consumo del alcohol y de drogas ilícitas por parte de sus trabajadores, por lo que prohíbe la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y la posesión, distribución y consumo de alcohol en sus dependencias, por lo que nadie en la Compañía podrá presentarse al trabajo o desempeñarlo bajo los efectos del alcohol y/o de drogas ilícitas, que deterioren o pudieran deteriorar su capacidad y rendimiento normal de trabajo.

El consumo de alcohol en dependencias de la Compañía sólo podrá ser autorizado por el Gerente de Personas de Blumar y Filiales en circunstancias especiales, como celebraciones de fechas importantes.

## **AMBIENTE LABORAL DIGNO.**

Blumar y Filiales garantizan a sus trabajadores un ambiente laboral digno. Para ello, imparte las medidas necesarias para que los trabajadores laboren en sus puestos de trabajo en condiciones acordes con su dignidad, exigiendo el pleno acatamiento de las mismas; promoviendo al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores ofreciendo un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, ya sea con intermediación de la unidad encargada de las Personas, de la organización intermedia o unidad competente. Contrario a este principio, serán castigadas aquellas conductas sancionadas en el Código del Trabajo, con especial mención al; acoso sexual, acoso laboral y las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador, o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.



## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Blumar y sus Filiales declaran su compromiso con la gestión preventiva en seguridad y salud ocupacional, orientada a generar bases sólidas para construir en el desarrollo de una cultura de seguridad.

Para dar cumplimiento a lo descrito anteriormente se contempla:

- Mantener una activa participación de la gerencia y jefaturas, en la gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Reforzar en nuestros trabajadores una cultura preventiva basada en el autocuidado.
- Promover un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita el mejoramiento continuo en las buenas prácticas de nuestras operaciones.
- Desarrollar en conjunto con empresas contratistas y prestadoras de servicio una gestión preventiva alineada con nuestra cultura de seguridad y salud ocupacional.

El desarrollo de estos principios, junto con el cumplimiento de la normativa legal vigente en materias de seguridad y salud ocupacional, constituye una obligación a cumplir por toda la organización.

## CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE Y DE LOS CUERPOS DE AGUA.

En Blumar y Filiales la protección del medio ambiente, el cuidado de cuerpos de agua (mares, ríos, lagos, etc.) y el manejo sustentable de los recursos es un valor central en sus operaciones.

Sus actividades se desarrollan a través de una gestión responsable con el entorno, orientada a la mejora continua, la utilización de tecnologías que permitan desarrollar sus procesos con eficiencia hídrica y energética, poniendo especial énfasis en el cuidado de toda clase de cuerpos de agua; cumpliendo con la normativa vigente y compromisos voluntariamente asumidos en acuerdos de producción limpia, programas de reciclaje y manejo de residuos.

## CALIDAD E INOCUIDAD.

En Blumar y Filiales, empresa líder en el desarrollo acuícola y pesquero, nos dedicamos al procesamiento y comercialización de productos marinos, teniendo como propósito principal brindar productos legales, inocuos y de la mejor calidad.

Nuestros procesos se realizan con una responsabilidad ética tal que reflejan nuestro fiel compromiso a la satisfacción de nuestros clientes, todos los requerimientos legales aplicables a la industria tanto del salmón como pesquera, y a las normas y estándares voluntarios a los que se adhiere la Empresa. Además, nos comprometemos al desarrollo de una actitud preventiva de la contaminación ambiental y mantener una actitud proactiva en la seguridad y salud ocupacional de nuestros trabajadores.

Nuestros productos están elaborados con un riguroso control de las operaciones garantizando el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes en la elaboración, así como en el producto final.

Blumar y Filiales tomarán todas las medidas necesarias para proteger la integridad de los alimentos que elabora contra actos deliberados que puedan poner en riesgo la seguridad de nuestros consumidores. Esto se realiza a través del plan Food Defense cuya eficacia es evaluada constantemente en la organización.

El sistema de gestión es revisado permanentemente para mejorar en forma continua, mantener liderazgo en el mercado y desarrollar nuestra actividad en forma sostenible.

## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD.

Blumar y Filiales están comprometidos en promover y fomentar buenas prácticas, que nos llevarán hacia un desarrollo sostenible mediante una gestión integral de nuestros procesos.

Entendemos por Sostenibilidad el trabajo colaborativo con nuestros grupos de interés; los cuales son nuestros trabajadores, clientes, inversionistas, proveedores, contratistas, comunidades, medio ambiente, sociedad y entidades regulatorias; para generar valor económico, social y ambiental en el mediano y largo plazo.

Poseemos una estrategia de sostenibilidad que guía nuestro actuar sostenible en base a 4 pilares: Eficiencia y Creación de Valor, Relaciones de Confianza y Colaboración, Innovación y Adaptabilidad y Compromiso Medioambiental.

La preservación, el cuidado y la adecuada explotación de los recursos naturales, es prioritario en el desarrollo de la compañía, dado que ello permite, generar valor en forma permanente y sin repercusiones en su entorno.





## NUESTROS COMPROMISOS

**Garantizar** una adecuada rentabilidad a nuestros accionistas, a través de una eficiente y responsable gestión, con una alta calidad en todos nuestros procesos, asegurando así el mayor valor de nuestro negocio.

**Velar** por el uso sustentable de los recursos naturales de nuestro entorno, invirtiendo en investigación y capacitación, para prevenir y reducir progresiva, continua y sistemáticamente los impactos ambientales de nuestras actividades, productos y servicios, con el fin de preservar el medioambiente para las generaciones futuras.

**Entregar** a nuestros clientes productos con los mejores estándares de calidad y así, brindarles una experiencia de compra grata, asegurándoles un suministro confiable. Proteger la seguridad y salud ocupacional de nuestros colaboradores, contratistas y trabajadores que participan del proceso productivo, a través de un compromiso con la gestión preventiva fundamentada en el establecimiento de una Cultura de Seguridad, el autocuidado y el mejoramiento continuo de las buenas prácticas en nuestras operaciones.

**Desarrollar** iniciativas que permitan generar condiciones para favorecer el clima laboral en la Empresa, promoviendo el respeto en las relaciones intra-organizacionales, el trabajo en equipo y el desarrollo del talento a través de la capacitación.





**Mantener** una relación cercana con nuestros vecinos y comunidades donde operamos, caracterizada por la franqueza, fluidez, preocupación por los impactos que genera nuestra actividad, todo ello gestionado por nuestros propios trabajadores, lo que permite co-crear proyectos de beneficio mutuo y generar valor social.

**Sostener** una constante comunicación con los diversos interlocutores relevantes para nuestra Empresa en los distintos ámbitos en que nos desempeñamos basados en la transparencia, confianza y honestidad.

**Trabajar** para cumplir con la normativa legal vigente y otras regulaciones y compromisos que enmarcan el desempeño de nuestro negocio, haciendo todo el esfuerzo posible por cumplir los estándares establecidos.

**Promulgar**, propagar, capacitar e involucrar en el conocimiento y cumplimiento de los compromisos y políticas de Blumar y Filiales, a todos los trabajadores y entidades relacionadas como proveedores y contratistas con el fin de que el Código de Conducta y de Ética Empresarial sea implementado con el compromiso y esfuerzo de todos los integrantes de la Compañía.





## NORMAS DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

### CONFLICTO DE INTERESES.

Se entiende por conflicto de interés cualquier circunstancia, hecho o posición personal, que interfiera o pueda interferir en la toma de decisiones objetivas e imparcial por parte del Personal de Blumar y Filiales, o bien tomar para sí mismos o proporcionar a terceros, una oportunidad de negocios a través del uso de propiedad, información o posición corporativa. Por tanto, no es aceptable realizar actos y operaciones en que exista conflicto de interés entre el trabajador, Blumar y Filiales, y sus clientes y/o proveedores, dado que ello daña la confianza y transparencia de sus actos y decisiones.

Las situaciones que podrían originar conflictos de interés pueden ser directas o indirectas y están relacionadas, principalmente, con asuntos relativos a interés familiar, personal o patrimonial que puedan tener miembros del Directorio, principales ejecutivos y trabajadores de Blumar y Filiales.

Las situaciones que podrían originar conflictos de interés pueden ser directas o indirectas y están relacionadas, principalmente, con asuntos relativos a interés familiar, personal o

patrimonial que puedan tener miembros del Directorio, principales ejecutivos y trabajadores de Blumar y Filiales

En estas materias, el Personal de Blumar y Filiales deberá guiarse por las reglas y políticas generales enunciadas en este Código, por lo dispuesto en la Política de Conflicto de Interés de Blumar y Filiales, y por los principios del buen criterio, la moral y la buena fe.

En general, el Personal de Blumar y Filiales debe evitar situaciones en las que puedan surgir conflictos de intereses entre sus deberes y responsabilidades como trabajadores de la Compañía, y sus relaciones personales y familiares.

Para los efectos de garantizar el adecuado conocimiento y administración de materias que podrían originar conflictos de interés, los Directores, principales ejecutivos, trabajadores y proveedores, informarán con una periodicidad bienal o cada vez que se produzca algún cambio, materias relacionadas a sus negocios, actividades e inversiones principales en los cuales tengan interés, sea directamente o a través de alguna de sus personas relacionadas. Para lo anterior, deberán completar la Declaración de Conflicto de Interés.



### **ATENCIONES Y REGALOS.**

Dado nuestro compromiso de lucha contra la corrupción la compañía ha establecido que los miembros del Directorio, ejecutivos principales, y trabajadores deben considerar en todo momento que está estrictamente prohibido entregar regalos, comidas y otro tipo de atenciones a funcionarios públicos, ya sean nacionales o extranjeros. De manera excepcional, estará permitido ofrecer atenciones mínimas de cortesía a funcionarios públicos, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.

No está permitido en Blumar y Filiales ofrecer, entregar o recibir obsequios a personas de organismos privados, cuando estos pudiesen ser percibidos como incentivos o cuando tal acción represente una violación a la normativa legal y dicha acción pudiera afectar la buena imagen y reputación de la Compañía.

Está estrictamente prohibido a los miembros del Directorio, ejecutivos principales, y trabajadores de Blumar y Filiales, dar, ofrecer, consentir en dar, recibir, o consentir en recibir algún beneficio económico con la finalidad de favorecer la contratación de un oferente por sobre otro, o con el objeto de que Blumar y Filiales sea escogido por sobre otros oferentes.

En el mismo sentido, no se permite al personal de Blumar aceptar honorarios, sumas de dinero u otros instrumentos financieros; y solamente se podrán aceptar o realizar invitaciones a cenas o eventos por un valor comercial de hasta 2 UF (unidades de fomento) o su equivalente, y hasta dos veces por año, con personas naturales o jurídicas, con los que la Empresa presenta o tiene interés en establecer relaciones comerciales u operativas. Cuando corresponda y se superen los límites antes descritos, se podrá someter a consideración para su aprobación o rechazo, por parte del Comité de Ética





## **RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y TERCEROS.**

La relación entre los trabajadores de Blumar y Filiales con los proveedores, debe ser realizada buscando resguardar siempre los intereses de la Compañía, garantizando la igualdad entre los participantes, y basada en una relación de cooperación mutua, lealtad y transparencia.

En lo referente a la igualdad entre los proveedores, Blumar deberá garantizar la participación a todas aquellas empresas que cumplan con los requisitos establecidos para tales efectos, ya sean técnicos, financieros o de cualquier otro tipo, garantizando en cada proceso un número adecuado de oferentes que permita una competencia transparente y leal.

Todo lo anterior, significa no adoptar ningún tipo de compromiso ni actitud de parcialidad hacia algún proveedor particular, debiendo por sobretodo considerar variables de decisión de tipo técnicas, comerciales u otras, que considere siempre los beneficios y los costos de cada elección.

## **RELACIÓN CON LOS CLIENTES.**

La satisfacción de nuestros clientes es el compromiso de Blumar y sus Filiales, y se deberá reflejar en el respeto a sus derechos y en la búsqueda constante de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre velando por los objetivos que ha definido Blumar y alineado con la Política de Clientes de la Compañía.

A fin de preservar el alto grado de confianza por parte de nuestros clientes, Blumar y Filiales se adhiere a la política de tratar toda información de carácter comercial y de negocios como propiedad exclusiva y confidencial de los clientes. Blumar y Filiales no divulgará información relacionada con estos negocios o sus resultados, sin el consentimiento de sus clientes. Deberá mantener la confidencialidad de dicha información, excepto cuando su revelación le ha sido autorizada u ordenada legalmente. Este compromiso continuará aún finalizada su relación laboral o comercial con Blumar o alguna de sus Filiales.

## **RELACIÓN CON LA AUTORIDAD.**

Las relaciones con las instituciones del Estado de Chile, o internacionales, se basarán en comunicaciones abiertas, objetivas y transparentes, destinadas a evaluar las implicancias de la actividad legislativa y administrativa en las que Blumar tenga participación.

Con el fin de garantizar la máxima transparencia en las relaciones, los contactos con las instituciones del Estado se llevarán a cabo exclusivamente a través de representantes que hayan sido designados para tales efectos y por medio de los conductos regulares de contacto.

La Política de Relación con Funcionarios Públicos de Blumar y Filiales, regula en extenso la manera en que Directores, ejecutivos y trabajadores de Blumar y Filiales deben relacionarse con funcionarios públicos.





## DONACIONES POLÍTICAS.

La Compañía no realiza ningún tipo de donaciones con fines políticos o electorales, y tampoco realiza financiamiento a partidos políticos.

## RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMPAÑÍA.

Los Trabajadores de Blumar y Filiales deben comportarse sin poner en riesgo ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad, la honra, ni la reputación de las personas integrantes de la Compañía. Por otra parte, es responsabilidad de cada Trabajador aplicar este Código y fomentar la adhesión hacia éste entre las personas con quienes se relacionan.

Las relaciones entre las personas deben ser sinceras, y se considerará como falta a las normas éticas el ejercer presiones indebidas sobre compañeros de trabajo, sean éstas practicadas individual o grupalmente. También incurrirán en falta, aquellas personas que no respeten la confidencialidad, empleen el rumor o utilicen la crítica y el desprestigio personal de los demás.

Blumar y Filiales no admitirá conductas de sus trabajadores que atenten contra la dignidad de las personas, como lo son el abuso de autoridad, el acoso sexual, el hostigamiento

psicológico, el trato despectivo o humillante, la discriminación en razón nacionalidad, color, sexo, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, raza o situación personal, así como cualquier acción que menoscabe la honra o el respeto hacia los demás.

## RELACIÓN CON LA COMPETENCIA.

Blumar promueve y respeta la libre competencia y siempre actuará con pleno cumplimiento de las leyes aplicables en materia de defensa de la libre competencia, antimonopólicas y de libertad comercial.

## MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.

La Compañía es una sociedad anónima abierta que se encuentra inscrita en el Registro de Valores y sus acciones se transan en la Bolsa de Comercio de Santiago, la Bolsa Electrónica y la Bolsa de Valores de Valparaíso.

Por este motivo, está sometida a la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero, la cual tiene dictadas normas y regulaciones con respecto al uso y divulgación de la información confidencial corporativa.





El propósito de tales regulaciones es proteger los intereses de los accionistas, suministrándoles una completa y precisa información sobre aspectos significativos del negocio, que pudieran afectar el valor de sus inversiones, y asegurarse de que el personal de la Compañía, con acceso a información confidencial, no haga uso de ella para beneficio propio. En tal sentido Blumar ha elaborado e implementado el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado que exige la Norma de Carácter General N°270 de 2009 de la Superintendencia de Valores y Seguros (Hoy, Comisión para el Mercado Financiero).

La información de las operaciones de la Compañía y de sus clientes es confidencial, por lo que su divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses de la empresa o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones con ésta. La política de Blumar limita el número de personas con acceso a información privilegiada y tiende a minimizar los procedimientos entre la generación y la divulgación de dicha información.

Toda vez que la revelación de esta información sea necesaria por motivos de negocios, se debe obtener el asesoramiento y autorización correspondiente del respectivo Gerente de área, quien evaluará la conveniencia de hacer esta divulgación.

Por otra parte, es responsabilidad de todo trabajador guardar con la debida seguridad todo documento y/o valores a los que tenga acceso, siguiendo con estricto apego a las normas internas.

## VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Blumar y Filiales tienen como normativa interna que todas las unidades y su personal cumplan con la legislación vigente y las políticas internas relacionadas a la exactitud, veracidad e integridad de los registros financieros contables y su actualización.

Todos los registros de nuestra información ya sean libros contables y legales, así como los registros operativos y cualquier otro tipo de información para la gestión de Blumar, deben ser fidedignos y cumplir con nuestras políticas y procedimientos de veracidad y confidencialidad.

Las transacciones internas entre Blumar y sus Filiales o con terceros, deberán ser registradas debidamente en nuestros libros contables, de acuerdo con los principios, normativas y prácticas contables vigentes. Está estrictamente prohibido, bajo cualquier circunstancia, el falsificar y/o adulterar información, así como también entregar datos inexactos.

Toda la información que proporcione el personal de la Compañía a sus supervisores directos, a los auditores internos y externos, así como la documentación requerida por otras instituciones u organismos, debe ser oportuna, veraz, seria y confiable. Es responsabilidad de cada trabajador proporcionar toda información de manera clara y transparente.

El manejo de información es de carácter confidencial y corresponde a todos los trabajadores mantener la honestidad y la integridad en su administración, sin usarla en ningún caso para su propio beneficio o beneficio de terceros.

## INTEGRIDAD DEL PERSONAL.

El Personal de Blumar y Filiales debe mantener dentro de la Empresa un comportamiento ejemplar. La Compañía exige respeto a la dignidad de todos sus colaboradores, y de éstos una conducta honesta y responsable en todos los ámbitos del quehacer diario. Ello debe prevalecer aun cuando se haga a pretexto de un beneficio para la propia organización o de un tercero.

La política de Blumar y Filiales considera la integridad personal rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos raciales, religión, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, descendencia, estado civil, discapacidad, etc., contra colaboradores y postulantes a nuevos puestos, por parte del personal de Blumar y Filiales.

Especial consideración, en relación a la integridad personal, merece la prohibición para los trabajadores de Blumar y Filiales de manifestar conductas de acoso sexual y acoso laboral pues inciden negativamente en el ambiente laboral provocándole un perjuicio, y menoscaban la dignidad y honra de la persona afectada.











## APLICACIÓN Y ALCANCE

### ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Código de Conducta y de Ética Empresarial de Blumar y Filiales define las obligaciones y los lineamientos básicos de conducta que debemos mantener cada uno de los trabajadores que formamos parte de esta Compañía.

Es importante establecer que este código no reemplaza o deroga a otras Políticas o procedimientos internos, ni por ninguna situación a la normativa legal vigente, si no que se complementa e integra con ellas. Por otro lado, es posible que el presente Código no permita resolver todos los eventuales problemas relacionados con las conductas de las personas, en cuyo caso, aconsejamos acudir al Comité de Ética para resolver estas inquietudes. Por último, el Código de Ética aplica a todas las unidades y Filiales de Blumar en sus distintos estamentos tales como el directorio, ejecutivos, trabajadores, contratistas y proveedores.





## INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

Los trabajadores deben utilizar siempre su sentido común y su buen juicio a la hora de lidiar con problemas relacionados con la conducta empresarial y buscar orientación si no tienen en claro como conviene proceder en un caso en particular. Es responsabilidad de todas las personas sujetas al presente Código conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones.

La adecuada protección de los intereses sociales de la Compañía hace que sea una obligación de todos denunciar oportunamente, y por los canales que más adelante se señalan, los hechos o conductas que puedan constituir una infracción al presente Código.

Las normas contenidas en este Código podrían implicar, en algunos casos, exigencias mayores o adicionales a la propia Ley. En las materias que no exista regulación especial en este Código, se aplicarán íntegramente las disposiciones legales vigentes, las cuales suplirán su silencio y/o complementarán su contenido.

Blumar y Filiales se reserva el derecho, cuando lo juzgue necesario y a la luz de circunstancias particulares, de imponer requisitos más estrictos al personal, en casos calificados conceder excepciones al Código, o modificar una o más políticas y/o procedimientos dispuestos en este Código.

Las consultas o dudas de interpretación del presente Código, deberán ser dirigidas al Comité de Ética, quién será responsable de determinar el sentido y alcance de las disposiciones en él contenidas.

Asimismo, el Comité de Ética es responsable de evaluar cualquier cambio normativo que requiera modificaciones a este Código y proponer al Directorio las modificaciones a su texto.



## Comité y Ética

Tiene como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética, lo cual significa que debe:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética.
- Ser un órgano de consulta.
- Canalizar casos a la instancia apropiada.
- Facilitar y asistir al Encargado de Prevención de Delitos en el desarrollo, implementación y efectiva operación del Modelo de Prevención de Delitos.
- Ser un órgano de consulta sobre materias de ética y conducta.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código de Ética.
- Aprobar sanciones que garanticen la consistencia.
- Revisar las solicitudes de aclaración del Personal.

El Comité de Ética, además de los atributos anteriores, tiene las siguientes funciones:

- Actualizar y modificar el Código de Ética.
- Investigar y documentar casos selectivamente.
- Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del Código de Ética.

Corresponde al Directorio de Blumar efectuar el nombramiento de las personas que integran el Comité de Ética. Haciendo uso de esta facultad, el Directorio nombró al Gerente General, al Gerente de Administración y Finanzas, Gerente de Auditoría, Gerente de Personas y dos miembros del Directorio para integrar dicho Comité. También corresponderá al Directorio de Blumar nombrar al Encargado de Prevención de Delitos, el que durará en su cargo tres años, siendo designado para estos efectos el Gerente de Auditoría Interna.



## MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Dado nuestro compromiso de lucha contra la corrupción, y de aquellos delitos que conllevan responsabilidad penal de la persona jurídica, hemos desarrollado un Modelo de Prevención de Delitos, que es un conjunto de procedimientos contemplado en la Ley N° 20.393 (de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas), que permiten administrar situaciones de cumplimiento de conducta organizacional, evitando con ello, la comisión de los delitos que menciona dicha Ley.

Por ello, se ha decidido además, extender el uso del Modelo de Prevención de Delitos a situaciones de ética y conducta en general dentro de la Empresa, para contar con instrumentos eficaces que permitan promover conductas apropiadas y prevenir las indeseadas.

El modelo es revisado periódicamente y actualizado al menos cada dos años, periodo que dura la certificación del modelo de prevención de delitos.

## DELITOS CONTEMPLADOS EN LA LEY 20.393

Se prohíbe en forma expresa, a los colaboradores de la Compañía y terceros que se vinculen con esta, ya sean clientes, proveedores, contratistas, asesores, agentes, entre otros, realizar cualquier acto que pueda configurar un delito o conducta ilícita, especialmente, los siguientes delitos contemplados en la Ley N° 20.393:

### COMETE EL DELITO DE COHECHO:

- El que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado en los términos del inciso primero del artículo 248, o para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248. (Definición de acuerdo al Código Penal Artículo 250).





- El que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo, (Definición de acuerdo al Código Penal, Artículo 251 bis).

- El empleado público que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza para sí o para un tercero para cometer alguno de los crímenes o simples delitos expresados en este Título, o en el párrafo 4 del Título III, será sancionado con las penas de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo, de inhabilitación absoluta perpetua para cargos u oficios públicos y multa del cuádruplo del provecho solicitado o aceptado. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de ciento cincuenta a mil quinientas unidades tributarias mensuales. (Definición de acuerdo al Código Pena Artículo 249).

### **FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO:**

Delito cometido por cualquier persona, que, por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier de los delitos terroristas, 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. (Definición de acuerdo a la Ley N°18.314, Artículo 8°).

### **LAVADO DE ACTIVOS:**

Delito cometido por cualquier persona que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de un ilícito o bien, a sabiendas de dicho origen, oculte o disimule estos bienes. O el que adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito. (Artículo 27, Ley N° 19.913).



### **RECEPTACIÓN:**

El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación; las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas (Definición de acuerdo al Artículo 456 bis A del Código Penal).

### **CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES:**

- El empleado o mandatario del sector privado que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente por sobre otro (Definición de acuerdo al Artículo 287 bis del Código Penal)

- El que diere, ofreciere o consintiere en dar, a un empleado o mandatario del sector privado, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro (Definición de acuerdo al Artículo 287 ter del Código Penal).

### **ADMINISTRACIÓN DESLEAL:**

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

### **NEGOCIACIONES INCOMPATIBLES:**

El que tenga a su cargo la salvaguarda o la gestión de todo o parte de los bienes o patrimonio de otra persona, sea esta natural o jurídica; y directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con los bienes o patrimonio que tiene a su cargo, comete el delito de negociación incompatible (Definición de acuerdo al Artículo 240 del Código Penal).



### **APROPIACIÓN INDEBIDA:**

Comete este delito, todo aquel que en perjuicio de otro se apropiare o distrajere dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla (Definición de acuerdo al Artículo 470 inc. 1 del Código Penal).

### **ACTIVIDADES EXTRACTIVAS SIN CONCESIÓN DE ACUICULTURA, EN ÁREAS DE MANEJO Y EXPLOTACIÓN DE RECURSOS BENTÓNICOS:**

Comete este delito todo aquel que realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 B de la LGPA. (Artículo 139 bis, LGPA).

### **GESTIÓN DE RECURSOS HIDROBIOLÓGICOS EN ESTADO COLAPSADO O SOBREEXPLOTADO, O PRODUCTOS DERIVADOS, SIN ACREDITAR SU ORIGEN LEGAL.**

Todo aquel 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 colapsado o sobreexplotado, según el informe anual de la SUBPESCA. (Artículo 139 ter, LGPA).

### **CONTAMINACIÓN DE CUERPOS DE AGUA:**

Todo aquel que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare a 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, así como también, quien lo realice por imprudencia o mera negligencia. (Artículo 136, LGPA).

### **GESTIÓN DE RECURSOS HIDROBIOLÓGICOS VEDADOS**

Comete éste delito todo aquel que realice actividades de procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización o almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, así como la elaboración, comercialización y almacenamiento de productos derivados de aquellos recursos hidrobiológicos vedados. (Artículo 139, LGPA).



## ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

El Encargado de Prevención de Delitos es una persona designada por el Directorio para administrar el Modelo de Prevención de Delitos. Esto implica desarrollar y comunicar los procedimientos que ayuden a prevenir conductas indeseadas, capacitar a los Directores, ejecutivos y trabajadores de Blumar y Filiales en la comprensión de sus alcances, y reportar al Directorio semestralmente los avances y novedades en la gestión de prevención.

Además, el Encargado de Prevención debe gestionar el Canal de Denuncias, mecanismo que permite a las personas miembros de Blumar y Filiales poner en conocimiento de la Compañía; con protección de su identidad, en forma oportuna y ágil, denuncias sobre transgresión a lo dispuesto en la Ley 20.393 y en general a este Código de Ética.

El procedimiento de uso del Canal de Denuncias debe ser informado ampliamente a todos los trabajadores, ejecutivos y Directores de Blumar y Filiales.

También debe revisar las solicitudes de aclaración de situaciones específicas por parte de personal de Blumar y Filiales.



## CANAL DE DENUNCIAS.

La Empresa ha diseñado un Canal de Denuncias confidencial, disponible tanto para trabajadores, contratistas y/o proveedores, en [www.blumar.com](http://www.blumar.com), que permite denunciar conductas que incumplan con nuestro Código de Ética o faltas legales (como por ejemplo a la Ley N° 20.393). Los casos pueden ser ingresados en forma anónima, a excepción de aquellos por acoso laboral y/o acoso sexual.

La denuncia responsable de actos que violen este Código de Ética, debe entenderse como una contribución a mantener un alto estándar ético en la Empresa, y bajo ningún punto de vista estará expuesta a represalias, ni a consecuencias negativas para quien estime necesario hacerlas.

Los casos recibidos a través de este canal tendrán un plazo de respuesta de 60 días.





## **NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO.**

Todos los trabajadores de Blumar y sus Filiales tienen la obligación de cumplir este Código de Conducta y de Ética Empresarial, las políticas que lo regulen, la normativa vigente, el Modelo de Prevención de Delitos y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad Industrial.

El incumplimiento de lo dispuesto en este Código tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral. Lo anterior se mantendrá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso sea exigible.

No se debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. Para estos efectos todos los trabajadores tienen la obligación de poner en conocimiento de sus jefes, la Gerencia de Personas, Gerente de Administración y Finanzas o de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, las violaciones reales o presumibles de las disposiciones de este Código.

Blumar entregará y/o pondrá a disposición de cada trabajador un ejemplar del Código de Conducta y de Ética Empresarial al momento de su contratación.



### **CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

Hago constar que he leído el Código de Conducta y de Ética Empresarial de Blumar y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el Personal de Blumar y Filiales y que al cumplir con el Código de Conducta y de Ética Empresarial, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta aquí establecidos, incluyendo la revelación de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial.

Me comprometo a consultar al Comité de Ética en caso de dudas con respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código.

### **APROBACIÓN Y REVISIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.**

Se deja constancia que el Directorio de Blumar S.A., en sesión efectuada el día 11 de enero de 2016, aprobó este Código de Ética. Y sus actualizaciones en sesión efectuada el día 26 de diciembre de 2016 y el 29 de julio de 2019.



[www.blumar.com](http://www.blumar.com)



**SANTIAGO:** Magdalena 181, piso 13, oficina 1301 sur. Las Condes. Santiago, Chile. Telephone Number: (56 2) 2782 5400

**TALCAHUANO:** Colón 2400, Talcahuano, Concepción, Chile. Telephone Number: (56 41) 226 9400

**PUERTO MONTT:** Av. Juan Soler Manfredini 11, Torre Plaza Building, Suite 1202, Puerto Montt, Chile. Telephone Number: (56 65) 2

**PUNTA ARENAS:** Lautaro Navarro 850. Punta Arenas, Chile. Telephone Number: (56 61) 225 6000

**MIAMI:** 6303 Blue Lagoon Drive Suite 385, Miami, FL 33126 USA. Telephone Number: (305) 261 2417