

CÓDIGO DE ÉTICA

LEMU

VIGENCIA Y APROBACIÓN

El presente Código de Ética se publica con fecha ____ de mayo de 2023, entrando en vigor a partir de ese día.

ELABORÓ	Eleana Saba López Candelario NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO	FECHA DE EMISIÓN	28.04.2023	CE_V.01
REVISÓ	Florencia Mac Auliffe Menchaca NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO	FECHA DE REVISIÓN	02.05.2023	CE_V.01
AUTORIZÓ	Paulo César Paredes Alarcón NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO	FECHA DE AUTORIZACIÓN	25.05.2023	Título del Documento "CÓDIGO DE ÉTICA"

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
ALCANCE.....	5
DESAFÍOS.....	5
GLOSARIO.....	6
1. VALORES ÉTICOS.....	7
1.1. INTEGRIDAD.....	7
1.2. RESPETO.....	7
1.3. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	7
1.4. CONDUCTAS PERSONALES.....	7
1.5. ACOSO SEXUAL.....	8
1.6. MOBBING O ACOSO LABORAL.....	8
1.7. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN.....	8
1.8. LIBRE COMPETENCIA.....	9
2. COMITÉ DE ÉTICA.....	9
3. POLÍTICA DE DENUNCIA.....	11
3.1. OBJETIVO.....	11
3.2. DEFINICIONES.....	11
3.3. CANAL DE DENUNCIAS.....	12
3.4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.....	13
3.4.1. Punto 1.....	14
3.4.2. Punto 2.....	14
3.4.3. Punto 3.....	14
3.4.4. Punto 4.....	14
3.4.5. Punto 5.....	15
3.4.6. Punto 6.....	15
3.4.7. Punto 7.....	15
4. POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN.....	16
4.1. OBJETIVO.....	16
4.2. DEFINICIONES.....	16
4.3. GENERALIDADES.....	17
4.4. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS.....	18
4.4.1. Prohibición de sobornar a Funcionarios Públicos.....	18
4.4.2. Prohibición de soborno comercial.....	18
4.4.3. Prohibición de recibir Pagos Indebidos.....	19

4.4.4. Prohibición de realizar contribuciones políticas.....	19
4.4.5. Prohibición de “Pagos de facilitación”	19
4.5. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR E INFORMACIÓN ADICIONAL.....	19
4.5.1. Obligación de denunciar.....	19
4.5.2. Excepciones: Pagos de salud y seguridad o libertad personal.....	19
4.5.3. Infracciones.....	20
5. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.....	20
5.1. OBJETIVO.....	20
5.2. DEFINICIONES.....	21
5.3. SITUACIONES QUE SON O PODRÍAN REPRESENTAR UN CONFLICTO DE INTERESES	22
5.3.1. Relación de parentesco.....	22
5.3.2. Relación de propiedad.....	24
5.3.3. Relación de gestión.....	24
5.4. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	24
5.4.1. Efecto de la declaración de conflicto de intereses.....	25
5.4.2. Autorizaciones o excepciones de conflicto de intereses.....	25
5.4.3. Declaración anual de Conflicto de Intereses.....	26
5.5. INCUMPLIMIENTO A LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.....	26
6. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS.....	26
6.1. OPORTUNIDADES PARA LEMU.....	27
6.2. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA.....	27
6.3. COMPROMISO CON CLIENTES.....	28
6.3.1. Política de Publicidad.....	28
6.3.2. Política de Marketing Ético.....	28
7. MODIFICACIONES AL CÓDIGO.....	29
8. COMUNICACIÓN.....	29
9. ANEXOS.....	31
9.1. ANEXO 1. CUESTIONARIO CONFLICTO DE INTERESES.....	31
9.2. ANEXO 2. CUESTIONARIO CONFLICTO DE INTERESES PARA MIEMBROS DEL DIRECTORIO DE LEMU.....	38
9.3. ANEXO 3.CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LEMU.....	43

INTRODUCCIÓN

Las estipulaciones contenidas en este documento establecen el modelo de comportamiento que se espera de cada una de las personas colaboradoras pertenecientes a Lemu.

Este Código de Ética debe tenerse como una guía que se complementa con lo estipulado en las leyes, decretos, reglamentos y demás instrumentos del ordenamiento jurídico vigente, así como con el sentido común.

ALCANCE

El presente Código y las políticas incorporadas en él son aplicables y de obligatorio cumplimiento para todas las personas colaboradoras, directores y ejecutivos de Lemu, incluyendo los miembros del Directorio, accionistas, chiefs, heads, personas colaboradoras, así como cualquier individuo u organización que actúe en nombre de Lemu.

DESAFÍOS

A través de este Código de Ética y de los valores de la Empresa, Lemu busca cumplir entre otras cosas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el número 8: “Trabajo decente y crecimiento económico” y el número 16: “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”.



Lemu es una empresa que brinda oportunidades para un trabajo decente, dándole a la población la posibilidad de compartir el progreso y la generación de empleos de calidad. De esta manera, aporta a la reducción de la tasa de desempleo y mejora los niveles de productividad.

Asimismo, se protegen los derechos laborales y se promueve la creatividad y la innovación.

Lemu es una empresa eficiente y responsable con todos los agentes que se relaciona, por lo que posee una cultura empresarial transparente y justa. De igual forma, Lemu trabaja con la meta de potenciar instituciones para que también lo sean.



Es por esto, que la Empresa se compromete a ser una organización eficaz y transparente que rinde cuenta a sus personas colaboradoras. Lo anterior fortalece la participación de su personal en la toma de decisiones, garantizando la transparencia de información mientras promueve la no discriminación a nivel interno y externo de la compañía. Del mismo modo, Lemu se opone a cualquier acto de corrupción y/o soborno y espera que todas las personas que laboran en ella, también lo hagan.

GLOSARIO

- **Ética:** Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.
- **Financiamiento al terrorismo:** Se refiere a la persona, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista como:
 - ❖ 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.
- **Funcionario público:** Persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a la Administración Pública.
- **Persona colaboradora:** Toda persona natural que en virtud de un contrato de trabajo o de prestación de servicios, presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y por los cuales percibe una remuneración de Lemu. Para efectos de este Código también se considerarán como personas colaboradoras aquellas que puedan llegar a actuar en representación y a favor de Lemu.

1. VALORES ÉTICOS

Todas las personas colaboradoras de Lemu se regirán por los siguientes valores en el desarrollo de sus actividades:

1.1. INTEGRIDAD

Actuar siempre en forma responsable, impidiendo de manera especial toda forma de corrupción, cohecho, extorsión o soborno, ya sea por acción u omisión. En toda circunstancia prevalecerá el interés de la Empresa por sobre el individual.

1.2. RESPETO

Mantener con todas las personas colaboradoras una relación basada en el respeto mutuo, el trato deferente y no discriminatorio, promoviendo el desarrollo profesional, el reconocimiento del mérito, valoración de las competencias y evaluación objetiva del desempeño.

Se exigirá respeto hacia la dignidad de todas las personas colaboradoras y una conducta honesta y mesurada. Deben abstenerse de ejercer acoso o presión indebida sobre sus compañeros y compañeras de trabajo.

1.3. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Reconocer en la Seguridad y Salud Ocupacional valores que deben ser cautelados por medio de practicar y promover una cultura preventiva que estimule el actuar prudente y el hábito del autocuidado, tanto para personal propio como de empresas colaboradoras.

1.4. CONDUCTAS PERSONALES

La tóxica dependencia resulta completamente incompatible con las actividades del giro de la Empresa, por lo que es obligación ineludible de todos sus integrantes contribuir a evitar su penetración.

Queda estrictamente prohibida la venta de alcohol y drogas ilícitas cuando se lleven a cabo

reuniones presenciales de la Empresa.

1.5. ACOSO SEXUAL

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

1.6. MOBBING O ACOSO LABORAL

En Lemu no se permiten prácticas de agresión física o psicológica que pueden ser devastadoras para las personas afectadas. Se entiende por acoso laboral toda conducta, por cualquier medio, que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por una o más personas colaboradoras en contra de otra u otras personas colaboradoras, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

1.7. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

Las personas colaboradoras de Lemu no deben realizar distinciones, exclusiones o tener preferencias con el objetivo de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación de otras personas, basadas en motivos de raza, color, sexo, embarazo y maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad transitoria o crónica, origen social, u otra condición amparada bajo la ley.

La Política de No Discriminación de Lemu tiene como propósito avanzar en la integración de la diversidad, la inclusión y la no discriminación, priorizando el respeto a la dignidad humana.

Para lograr este fin, Lemu se compromete a impulsar una cultura institucional inclusiva, en la que la diversidad sea un valor fundamental. Por esto, no sólo gestionará activamente

oportunidades para promover la diversidad en la Empresa, sino que además establecerá una cultura que rechace cualquier tipo de discriminación y contará con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión que defina las prácticas, metas y objetivos anuales para garantizar el desarrollo de una cultura organizacional diversa, equitativa e incluyente en la Empresa conforme a lo establecido en el Manual de Gestión de Personas.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas discriminación.

1.8. LIBRE COMPETENCIA

Lemu participa de los mercados de manera leal y lícita, respetando y promoviendo la libre competencia que debe existir en ellos. Se rechazan todas las conductas que atenten contra la libre competencia, tales como la colusión y el abuso de posiciones dominantes de mercados.

2. COMITÉ DE ÉTICA

Lemu cuenta con un Comité de Ética, el cual tiene como objetivo velar por el cumplimiento del Código, responder a las denuncias existentes y promover el accionar ético dentro de la organización.

Sus funciones son:

- Difundir y promover los valores y conductas que se establecen en el presente Código de Ética.
- Resolver las consultas que se generen sobre su interpretación y aplicación.
- Conocer, hacer investigaciones y resolver las denuncias que se formulen sobre acciones contrarias a sus estipulaciones.
- Revisar y actualizar el Código de Ética en caso de ser necesario.
- Analizar resultados de las evaluaciones internas y realizar mejoras en caso de ser necesario.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones del Código.

- El Comité podrá tomar decisiones de mitigación o reparación frente a casos que involucren temas éticos.
- Informar al Directorio sobre temas relacionados al Código de Ética, denuncias, implementaciones y demás temas relacionados. El Directorio también podrá tomar decisiones de mitigación o reparación en casos graves, en tales eventos será el CEO quien elevará estos casos al Directorio.

El Comité de Ética está constituido por cinco miembros, que corresponden a las personas que ocupan los siguientes cargos:

- Chief Executive Officer
- Chief Operating Officer
- Chief Financial Officer
- Chief Strategy Officer
- Chief Tech Officer

Los integrantes del Comité de Ética deben reflejar el espíritu de Lemu, mantener la confidencialidad en todo momento, compartir sus valores y propósito, razón por la cual formarán parte de él personas dependientes de distintas áreas. De igual forma, pasados dos años desde la entrada en vigencia del presente Código, el Comité de Ética también deberá ser paritario, integrado por personas de diferentes niveles jerárquicos, dos de los cuales deberán ser escogidos por las personas colaboradoras cada dos años.

En caso de que una de las personas que integran el Comité de Ética se vea implicada en cualquier tipo de denuncia ética o situación relacionada, se constituirá un segundo Comité. Este Comité mantendrá los mismos integrantes, menos aquel que se encuentre implicado en el hecho a investigar, debiendo el Comité interino elegir a un nuevo integrante a fin de garantizar que este se mantenga impar.

Serán causales de incompatibilidad de los integrantes del Comité de Ética las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo o prestación de servicios.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como persona colaboradora.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como integrante del Comité.

4. La renuncia presentada por el integrante del Comité. La renuncia deberá ser presentada ante el Comité y aprobada por este.

En caso de verificarse alguna de las causales anteriores la persona deberá cesar sus funciones. Producida la vacancia, los mismos miembros del Comité deberán elegir a quien reemplace.

3. POLÍTICA DE DENUNCIA

3.1. OBJETIVO

Lemu exige los más elevados estándares de comportamiento en todas sus actividades y relaciones, tanto a nivel interno como externo. Es por eso que con esta Política se espera que toda desviación de los estándares de comportamiento justo y ético, independientemente del lugar o nivel de la Empresa en que puedan ocurrir, sean denunciados.

3.2. DEFINICIONES

- **Cohecho:** Consiste en ofrecer, prometer o efectuar intencionalmente un pago indebido a un funcionario público, con la finalidad de que éste realice u omita la realización de una determinada actuación oficial.
 - **Cohecho Activo:** Persona que ofrece el pago u otra ventaja.
 - **Cohecho Pasivo:** Funcionario público que acepta este pago o ventaja.
- **Delito:** Legalmente, los códigos penales y la doctrina definen al “delito” como toda aquella conducta (acción u omisión) contraria al ordenamiento jurídico del país donde se produce.
- **Denuncia:** Puesta en conocimiento de acción, omisión, situación o hecho posiblemente irregular, para que se lleve a cabo la correspondiente investigación.
- **Lavado de Activos:** Operaciones que buscan ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente. Implica introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y organizaciones criminales disfrazar el origen ilegal de su producto, sin poner en peligro su fuente.

La ONU define en la Convención de Viena el lavado de activos como “subterfugio para formalizar flujos financieros informales de procedencia ilícita, particularmente el narcotráfico o como la introducción subrepticia de activos de origen ilícito en los canales legítimos de la economía formal”. Los delitos base del lavado de dinero incluyen, entre otros, el narcotráfico, la corrupción, el cohecho, la malversación de caudales públicos y el uso de información privilegiada.

Se incluyen, de forma ilustrativa mas no exhaustiva, como delitos afectos a lavado de activos, aquellos cuyo origen deriven de:

1. Las actividades de narcotráfico.
2. Venta ilegal de armas.
3. Trata de blancas.
4. Las redes de prostitución infantil.
5. Malversación de fondos públicos.
6. El uso malicioso de información privilegiada.
7. El cohecho.
8. El fraude informático.
9. El terrorismo.
10. Otros.

3.3. CANAL DE DENUNCIAS

Lemu dispone de un canal de denuncias en la página web de la Empresa como también el portal de recursos humanos utilizado por la misma, según se regula en el Manual de Gestión de Personas, en los cuales se asegura la confidencialidad de la persona denunciante.

Todo el personal de Lemu es responsable de que esta política, canal y procedimiento sea conocido tanto por el personal directo como indirecto de la Empresa, como los clientes, proveedores, accionistas y personas en general. Para lo anterior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- La denuncia, interna o externa, de cualquier acto o práctica que atente contra el Código de Ética, violaciones a la ley o cualquier materia relacionada a incumplimientos regulatorios, control interno y/o estados financieros es obligatoria para todas las personas que trabajan en Lemu.

- Cualquier persona que sea denunciante gozará de inmunidad respecto al tema, siempre y cuando no esté involucrada de ninguna manera en el acto denunciado.
- Toda denuncia será tratada de forma confidencial y anónima respecto a la persona del denunciante, y sólo se revelará su identidad en caso de que sea estrictamente necesario.
- El Comité de Ética actuará dedicadamente ante cualquier denuncia realizada.
- El Comité de Ética, previa evaluación y en la medida en que lo antecedentes lo permitan, no dará lugar a falsas denuncias, reportes o revelaciones maliciosas de cualquier tipo y tomará acciones disciplinarias cuando ello ocurra.

3.4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Si cualquier persona tiene conocimiento de la ocurrencia de algún hecho que signifique una contravención o un delito como el lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho con funcionario público nacional o extranjero, receptación o cualquier otro delito, acción u omisión contrario al Código de Ética y/o la ley, así como cualquier incumplimiento regulatorio a las Políticas establecidas por la Empresa, deberá seguir el siguiente procedimiento:



3.4.1. Punto 1

La persona denunciante, habiendo analizado y considerado cuidadosamente y de buena fe la situación y antecedentes del posible hecho denunciado, puede plantear su denuncia considerando al menos lo siguiente:

- a) Descripción detallada de los hechos,
- b) Lugar y fecha de ocurrencia de los mismos,
- c) Nombre y/o cargo, de las personas involucradas.

3.4.2. Punto 2

La persona denunciante debe usar una de las tres opciones siguientes para hacer su denuncia, teniendo en cuenta consideraciones de confidencialidad o de anonimato:

- a) Directamente al Comité de Ética o al Líder del Área a la cual pertenece.
- b) A través del formulario anónimo en la página web, ubicado en <https://le.mu/> o en el caso de personas colaboradoras de la Empresa, a través del canal de denuncias disponible en la plataforma de Bizneo, o la que la reemplace.
- c) Mediante una carta certificada a algún miembro del Comité de Ética

3.4.3. Punto 3

Los miembros del Comité determinarán si la denuncia tiene mérito, y en caso de ser procedente, definirán su nivel de gravedad (grave o leve) para dar lugar a la etapa de investigación del caso.

Determinada la gravedad del caso, el Comité notificará a la o el Líder del Área correspondiente que se iniciará una investigación, quien deberá colaborar al Comité en caso de que se le requiera.

3.4.4. Punto 4

En la etapa de investigación, el Comité de Ética podrá delegar a quien considere pertinente para levantar información asociada al caso, y deberá contar con asesoría jurídica para el desarrollo de la investigación y la toma de la decisión cuando el caso sea definido como grave.

El plazo máximo que podrá durar esta investigación será de **1 (un) mes**. Si después de cumplido el mes la investigación de un caso definido como grave aún no ha concluido, se podrá extender la investigación por un mes adicional, a sola discreción del Comité.

3.4.5. Punto 5

Una vez concluido el plazo para la investigación, el Comité de Ética con fundamento en la investigación realizada, deberá emitir un informe final con un razonable detalle y con una relación clara de los hechos.

Este informe deberá describir:

- Denuncia recibida;
- Procedimientos utilizados para realizar la investigación;
- Resultados documentados de la investigación;
- Sanciones y/o acciones correctivas, si correspondiere;
- Solicitud de ejecución de las acciones y/o sanciones indicadas a quien corresponda;
- Recomendaciones para mejorar procesos y procedimientos, si hay lugar a estos.

Todas las sanciones o acciones correctivas deben estar alineadas con las políticas que las reglamenten, la normatividad vigente que regule a la Empresa y el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

3.4.6. Punto 6

En el evento que se presenten casos que el Comité de Ética considere graves, el CEO elevará el asunto ante el Directorio, quien podrá tomar decisiones de sanción, mitigación o reparación.

En todo caso, el Comité de Ética se encargará de mantener informado al Directorio sobre temas relacionados al Código de Ética, denuncias, implementaciones y demás temas relacionados de forma semestral.

3.4.7. Punto 7

Impuestas las medidas correspondientes, el Comité de Ética velará por la ejecución de las decisiones tomadas y realizará seguimiento al caso.

Sin perjuicio de este procedimiento, el Comité de Ética, cualquiera de sus integrantes o el Directorio podrán recibir directamente una denuncia o decretar una investigación de oficio en relación con las materias de su competencia.

4. POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN

4.1. OBJETIVO

Esta Política tiene como objetivo prevenir eventos de soborno y corrupción en Lemu, direccionando y promoviendo los principios y valores promulgados en relación con la ética empresarial y con las políticas corporativas, siendo una declaración pública por el actuar ético y transparente.

La presente Política se aplica a todas las operaciones de Lemu, así como al Directorio y todo el personal de la Empresa.

4.2. DEFINICIONES

- **Anticorrupción:** Que tiene como objetivo evitar o disminuir la corrupción.
- **Corrupción:** Todo hecho, su tentativa u omisión deliberada para obtener un beneficio para sí o para terceros en detrimento de los principios organizacionales, independiente de los efectos financieros sobre las empresas.
- **Pagos Indebidos:** A los efectos de la presente Política, el término Pagos Indebidos incluye un rango amplio de pagos corruptos de dinero en efectivo, en especie (ej. artículo de valor) o por medio de cualquier ventaja (no necesariamente financiera) realizada u otorgada con el propósito de influir favorablemente en alguna decisión relacionada con los negocios de Lemu, para obtener una ventaja indebida o para inducir o recompensar un desempeño indebido para el beneficio personal de un individuo.
- **Pagos de facilitación:** pagos realizados a funcionarios públicos para estimular o acelerar el cumplimiento de un deber u obligación existente. En el lenguaje de la Ley de Soborno 2010 del Reino Unido, “pagos destinados a inducir a oficiales públicos a llevar a cabo tareas rutinarias que ya están obligados a realizar” es considerado soborno.
- **Soborno:** Dar a alguien una ventaja económica o de otro tipo para incitar a desempeñar sus funciones o actividades de forma indebida o para recompensarle por ya haberlo

hecho.

4.3. GENERALIDADES

Por medio de esta Política se prohíbe los Pagos Indebidos realizados con relación a Lemu o en representación de Lemu.

El término Pagos Indebidos no se limita a pagos en efectivo, sino que incluye también los siguientes pagos corruptos:

1. Equivalentes de dinero en efectivo (tales como tarjetas de regalo o tarjetas de crédito prepagadas).
2. Regalos.
3. Entretenimiento, comidas y viajes.
4. Aportes en especies y/o servicios.
5. Negocios, empleo u oportunidades de inversión.
6. Uso de productos, servicios, instalaciones, equipos o propiedades de Lemu sin compensación o con descuentos.
7. Donaciones o contribuciones políticas directas o indirectas, grupos de lobby y patrocinios.
8. Pago de gastos médicos.
9. Asistencia o apoyo para familiares y amigos.

Conforme a lo anterior, nadie puede ofrecer, dar, ni recibir sobornos, ni Pagos Indebidos con relación a su trabajo para Lemu de nadie, ni a nadie, en ningún momento y por ningún motivo, y ninguna persona debe solicitar a otra, que participe en un soborno o realice un Pago Indebido en representación de Lemu.

Particularmente, queda prohibido:

- Ofrecer, prometer, pagar, autorizar una oferta o pago de dinero, o cualquier artículo de valor a un funcionario público o a cualquier otra persona o entidad, directa o indirectamente, que sea, con el propósito de:
 - Influir de manera corrupta alguna medida, omisión o decisión que pudiera tomar la persona receptora en su calidad de funcionario público, o en violación a los deberes lícitos de la persona receptora.

- Inducir de manera corrupta a la persona receptora a utilizar su influencia para afectar una medida o decisión de la entidad involucrada.
 - Obtener de manera corrupta una ventaja indebida o ayudar a Lemu a obtener o retener un negocio.
 - Demostrar gratitud a la persona receptora por haber tomado una decisión o haber actuado de manera tal que se benefició a Lemu de manera indebida.
- Solicitar o aceptar dinero u otro artículo de valor, directa o indirectamente, con el propósito de:
 - Que la persona colaboradora o socio comercial que lo recibe, tome una medida, omita una medida o utilice su influencia en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
 - Demostrar gratitud por haber tomado una decisión o haber actuado de manera tal que se benefició de manera indebida a la persona que otorgó el artículo de valor.

4.4. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS

4.4.1. Prohibición de sobornar a Funcionarios Públicos

Todos los miembros de Lemu tienen prohibido otorgar, prometer, ofrecer o autorizar, directamente o indirectamente, un Pago Indebido a un funcionario público, o a un familiar cercano de un funcionario público, o a cualquier otra persona a solicitud de un funcionario público o con el permiso o consentimiento de un funcionario público.

Lemu también prohíbe todo Pago Indebido, promesa, oferta o autorización para que se otorgue un Pago Indebido a cualquier persona a sabiendas de que se va a otorgar o compartir con un funcionario público, familiar cercano de un Funcionario público, u otra persona designada a ese cargo.

4.4.2. Prohibición de soborno comercial

En Lemu está prohibido otorgar, prometer, ofrecer o autorizar, directa o indirectamente, Pagos Indebidos, incluyendo sobornos, comisiones ilegales o pagos a proveedores, clientes u otros terceros con el propósito de influir de manera indebida las acciones de la contraparte para obtener una ventaja indebida de la conducta comercial de su empleado o mandante.

4.4.3. Prohibición de recibir Pagos Indevidos

Ninguno de los miembros del personal o socios comerciales de Lemu podrá solicitar, acordar, recibir ni aceptar, directa o indirectamente, ninguna ventaja financiera o de otro tipo, ni artículos de valor para inducir o recompensar un desempeño indebido de servicios y otorgamiento indebido de beneficios de otro miembro de Lemu.

4.4.4. Prohibición de realizar contribuciones políticas

Lemu no realiza contribuciones de ningún tipo a ningún partido político, personas funcionarias de partidos políticos, ni candidatas o candidatos políticos, ni grupos de lobby.

4.4.5. Prohibición de “Pagos de facilitación”

Los Pagos de Facilitación para acelerar el cumplimiento de deberes están prohibidos.

4.5. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR E INFORMACIÓN ADICIONAL

4.5.1. Obligación de denunciar

Todo el personal y socios comerciales de Lemu tienen la responsabilidad de denunciar inmediatamente cualquier sospecha o conocimiento de que se haya cometido una infracción de esta Política, otras políticas de Lemu y cualquiera de las leyes aplicables.

El requisito de denunciar la sospecha o el conocimiento de que se haya cometido una infracción no se debe interpretar como una disposición que impida al personal denunciar asimismo infracciones a las autoridades gubernamentales correspondientes. La persona denunciante puede decidir realizar la denuncia según lo que se menciona en el procedimiento de denuncias.

4.5.2. Excepciones: Pagos de salud y seguridad o libertad personal

En raras ocasiones es posible que un miembro de Lemu considere necesario realizar un pago a un Funcionario Público para evitar un daño inminente, como por ejemplo una amenaza a la salud, seguridad o libertad personal, y no pueda obtener aprobación previa para hacerlo.

Este tipo de pago no se considera Pago de Facilitación, sino un pago realizado en respuesta a una coerción cuando, a criterio de la persona afectada, en ese momento, el pago es necesario para retirar o mitigar la amenaza o riesgo de daño físico inminente para ella, un miembro de su familia o colega o para evitar la detención de cualquiera de estas personas.

Cuando se realiza este tipo de pago, la persona deberá comunicarse lo antes posible con el Directorio y el Comité de Ética para obtener instrucciones adicionales.

4.5.3. Infracciones

Se espera que todo el personal y los socios comerciales de por Lemu comprendan y cumplan esta Política y las leyes anticorrupción aplicables. El no cumplimiento de éstas podrá resultar en medidas disciplinarias, que podrían incluir el despido y/o el término de la relación comercial con Lemu.

El incumplimiento de esta Política y de estas leyes podría resultar en posibles sanciones financieras significativas para la Empresa, así como prisión y multas monetarias para las personas involucradas en la conducta correspondiente.

5. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Lemu tiene el compromiso de dirigir sus negocios de modo que el criterio comercial y la toma de decisiones por parte de sus personas colaboradoras no se vean influenciados por intereses personales ilícitos.

Cuando los intereses propios de una persona colaboradora influyen, ya sea de forma real o aparente, o tienen la capacidad de influir en su toma objetiva de decisiones, se produce un conflicto de intereses.

Así mismo, un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales de una persona colaboradora, o los intereses de una persona estrechamente relacionada con ésta, entran en conflicto o pueden entrar en conflicto con los intereses de Lemu, o cuando dichos intereses influyan indebidamente en sus juicios, decisiones o acciones empresariales.

5.1. OBJETIVO

La presente política tiene por objetivo regular aquellas situaciones en que una persona colaboradora de Lemu en razón de su cargo, funciones o posición pueda participar, decidir o influenciar asuntos de la Empresa en que tenga un interés personal comprometido.

Se debe tener presente que los conflictos de intereses per se no tienen, necesariamente, una connotación negativa, en la medida que se trate y se proceda internamente en Lemu de forma adecuada y oportuna.

De hecho, varios de ellos se producen por circunstancias que no dependen de las personas colaboradoras de Lemu (por ejemplo, la relación de parentesco que pueda existir entre dos personas).

En consecuencia, lo importante es la forma en la cual cada uno de los obligados por la presente política maneja y administra su conflicto, de modo de impedir un comportamiento carente de imparcialidad, o que pueda ser cuestionado como contrario al deber de probidad que debe regir las actuaciones de todas las personas colaboradoras de Lemu.

5.2. DEFINICIONES

- **Cargos críticos:** Para los efectos de esta política, son aquellos cargos que deberán realizar una “Declaración Anual de Conflicto de Intereses”.
- **Conflicto de Intereses:** Se refiere a cualquier situación en la que el interés personal o privado de una persona colaboradora puede influir negativamente en su actuar en el mejor interés de Lemu. Hay conflicto entre los intereses de una persona colaboradora y de la empresa cuando su juicio o decisión sobre un asunto, resulta o puede resultar afectado por un beneficio personal, real o posible, debido a una inversión, interés comercial, parentesco, o alguna otra relación o asociación. Los beneficios pueden ser directos o indirectos, financieros o no financieros, a través de conexiones familiares, asociaciones personales u otros.
- **Conflicto de intereses real:** Situación en la cual cualquier persona colaboradora de Lemu es o se verá influenciada por su interés personal o profesional, en desmedro de los intereses de la Empresa.

- **Conflicto de intereses potencial:** Situación en la cual cualquier persona colaboradora de Lemu puede verse influenciada en el futuro por su interés personal o profesional, en desmedro de los intereses de la Empresa.
- **Información Confidencial o Privilegiada:** Se refiere a todo antecedente o información, en cualquier formato, de propiedad de Lemu, que por su naturaleza no puede revelarse a terceros y que no ha sido divulgada públicamente por la Empresa. Por ejemplo: información del Plan de Desarrollo Estratégico, políticas comerciales y financieras, datos contenidos en los sistemas computacionales, datos de personas colaboradoras, clientes y acuerdos privados con proveedores. No constituye información confidencial la información pública de la Empresa.
- **Pariente:** Cónyuge o conviviente civil, o un pariente en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad de una persona colaboradora de la Lemu.
- **Persona estrechamente relacionada:** Un miembro de la familia cercana a una persona colaboradora o una empresa u otra entidad que sea propiedad de una persona colaboradora o de su familia, o que esté dirigida por ellos.

5.3. SITUACIONES QUE SON O PODRÍAN REPRESENTAR UN CONFLICTO DE INTERESES

A continuación, se describen las situaciones más comunes que hacen presumir la existencia de un conflicto de intereses, las cuales deberán ser evitadas y declaradas en cada oportunidad en que se verifiquen, sin perjuicio de la declaración anual a la que están obligados los Cargos Críticos:

5.3.1. Relación de parentesco

Abarcan todas las relaciones producto de vínculos legales y/o de hecho, que existan entre personas colaboradoras de Lemu o que existan entre personas colaboradoras y terceros relacionados (postulantes, proveedores, clientes, contratistas, profesionales asesores, u otras personas relacionadas).

Pueden constituir situaciones de conflicto de intereses las relaciones de parentesco establecidas en el siguiente cuadro, que se debe indicar e incluir en la declaración que la persona colaboradora considere relevante, así como también en las declaraciones anuales de los Cargos Críticos:

Primer grado de consanguinidad	Primer grado de afinidad
Padres	Padres del cónyuge
Hijos	Hijos del cónyuge
Segundo grado de consanguinidad	Segundo grado de afinidad
Abuelos	Abuelos del cónyuge
Hermanos	Hermanos del cónyuge
Tercer grado de consanguinidad	Otros
Tíos	Personas que vivan con el colaborador
Sobrinos	Personas de confianza de la familia
Ahijados	Padrinos

Se deberá incluir asimismo a:

- Padres, hijos, abuelos y hermanos de la pareja de hecho.
- Cónyuge o pareja de hecho de los hermanos del colaborador (cuñados).

Asimismo como las relaciones de parentesco establecidas en el cuadro precedente pueden constituir situaciones de conflicto de intereses, las de amistad íntima o cercana que existan entre personas colaboradoras de Lemu o entre un postulante a ingresar en la Empresa y una persona colaboradora se puede considerar un conflicto de intereses. La contratación en estos casos podrá ser autorizada, siempre que no se produzca una relación de trabajo inapropiada, lo que se considerará en los siguientes casos:

- Cuando exista supervisión directa o en la misma línea, de un pariente o amigo íntimo respecto del otro.
- Cuando por las características del cargo de una persona, maneje información sensible o confidencial que afecte la gestión de su pariente o amigo íntimo o cercano.
- Cuando las solicitudes de una persona deben ser recibidas, procesadas o aprobadas por su pariente o amigo íntimo.
- Cuando una de las personas trabaja en un área a la que le corresponde auditar la gestión del área de su pariente o amigo íntimo.

En general, cuando el juicio objetivo de uno o ambos se vea o pueda verse afectado por la relación de parentesco o amistad íntima al momento de tomar una decisión o resolver un

asunto en el mejor interés de la Empresa y no en el propio o en el de su pariente o amigo íntimo, existe un conflicto de intereses.

5.3.2. Relación de propiedad

Se encuentra en una situación de conflicto de intereses una persona colaboradora de Lemu que tenga participación propietaria, en forma directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione con la Empresa, en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o bien, le preste servicios a dicho proveedor, contratista, cliente o competidor de Lemu.

En el caso de sociedades anónimas abiertas se presume que no existe una situación de conflicto de intereses si la persona colaboradora de Lemu tiene una participación en la propiedad de la sociedad inferior a un 10% del capital accionario y no tiene derecho a elegir a un director por sí sólo, o no ha elegido a algún director por un acuerdo de actuación conjunta, en dicha sociedad anónima abierta.

5.3.3. Relación de gestión

Se encuentra en una situación de conflicto de intereses una persona colaboradora de Lemu que tenga participación en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione con la Empresa, en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o bien, le preste servicios a dicha empresa o sociedad. Se entenderá que tiene participación en la gestión si la persona colaboradora de Lemu es director, representante, administrador, chief, head o ejecutivo con poder de decisión en la sociedad o empresa.

Ejemplos de situaciones de conflicto de intereses:

- Tener un interés significativo en el negocio de un proveedor, asesor, competidor o cliente.
- Actuar como socio, director, asesor, empleado, ejecutivo o director de un proveedor, competidor, institución u organismo público, o cliente que se relacione con Lemu.
- Actuar a nombre de Lemu en cualquier transacción o contratación con personas relacionadas, conforme a las definiciones señaladas anteriormente.

5.4. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Toda persona colaboradora que se enfrente a una situación que pueda ser considerada como un potencial conflicto de intereses, deberá previamente declararla e informarla por escrito a su Head, quien tendrá, a su vez, el deber de comunicarlo a su Chief, y al Comité de Ética. Cuando la persona sea Head, deberá comunicar directamente al Chief y al Comité de Ética.

5.4.1. Efecto de la declaración de conflicto de intereses

Cuando se evidencie la existencia de un potencial conflicto de intereses, la persona colaboradora deberá abstenerse de participar en la toma de la decisión, proceso o actuación que se afectaría con su participación, y deberá ser reemplazada por otra persona colaboradora quien se hará cargo de la gestión del caso.

5.4.2. Autorizaciones o excepciones de conflicto de intereses

Sin perjuicio de lo anterior, podrá autorizarse el conflicto de intereses declarado cuando la decisión, proceso, actuación, contratación, negocio o transacción con la persona, empresa, institución o sociedad incurra en el conflicto de intereses, no afecte los intereses de Lemu o de terceros involucrados, por resultar una opción idónea o adecuada a sus requerimientos o dentro de precios razonables de mercado.

Estas autorizaciones deberán ser previas a la ejecución de la decisión, proceso o actuación en que se avizora un posible conflicto de intereses, y únicamente podrán ser concedidas por el Comité de Ética o el Directorio.

En este sentido, el proceso de aprobación que se expone a continuación garantiza que cualquier conflicto de intereses sea revelado y registrado, mejorando así la transparencia.

- i. Identificación: Si una transacción, negociación u otro proceso plantea el riesgo de un conflicto de intereses, la persona colaboradora en cuestión debe ponerlo en conocimiento de su Líder de área. Para esto es necesario detallar los nombres de las personas involucradas, el tipo de conflicto de intereses y la operación afectada.
- ii. Revisión: El Líder de Área deberá informar al Chief de la misma, quienes en conjunto revisarán la situación y determinarán si existe un conflicto de intereses y, en caso afirmativo, si la situación es justificable.
- iii. Aprobación: El Chief del área correspondiente, deberá presentar el caso de

aprobación de conflicto de intereses ante el Comité de Ética para que este confirme o no la decisión. El Comité podrá solicitar la aprobación del Directorio cuando lo considere pertinente.

5.4.3. Declaración anual de Conflicto de Intereses

Para los efectos de esta Política, Las siguientes personas colaboradoras, cuyos cargos se definen como “Cargos Críticos” deberán realizar una “Declaración Anual de Conflicto de Intereses”, (durante el mes de diciembre) aun cuando no tengan conflicto alguno que declarar, de lo que igualmente deberán dejar constancia. Esta declaración deberá realizarse utilizando el formato para persona colaboradora, incluido en este Código como Anexo 1 y el formulario para Chief o Miembro de Directorio, incluido como Anexo 2, según corresponda al tipo de cargo:

- Miembros del Directorio de Lemu.
- Chiefs
- Heads

5.5. INCUMPLIMIENTO A LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Cualquier incumplimiento relacionado debe informarse en el Canal de Denuncias para que el Comité de Ética pueda tomar las acciones correspondientes.

6. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Lemu se compromete a ofrecer servicios de excelente calidad en forma competitiva, garantizando la satisfacción de los clientes, construyendo vínculos de largo plazo basados en la confianza e identificando oportunidades de desarrollo y crecimiento futuro para mutuo beneficio.

Asimismo, Lemu se compromete a:

- Establecer con los proveedores y colaboradores externos relaciones de cooperación, promoviendo prácticas de total transparencia en los negocios.
- Privilegiar para su selección criterios técnicos y comerciales objetivos, además de las prácticas sociales y/o ambientales, ajenos a toda parcialidad o favoritismo.

- Garantizar en forma permanente el manejo confidencial de toda la información comercial y de negocios generada en el vínculo con clientes y proveedores.
- Basar la competencia comercial en un trato justo y equitativo, evitando toda posibilidad de abuso de posición dominante.

Están prohibidos los regalos, atenciones, comidas, y/o viajes cuando estos puedan constituir un compromiso, influencia o ser percibidos como incentivos que puedan interferir en la independencia, imparcialidad o criterio de la persona que debe tomar una decisión.

6.1. OPORTUNIDADES PARA LEMU

Las oportunidades de negocios que surjan del conocimiento o la información que se obtengan en el desempeño de los diferentes cargos son propiedad de la Empresa y, por lo mismo, no serán usadas para beneficio propio ni utilizadas para competir con los intereses de la misma.

No se puede colaborar o proporcionar de algún u otro modo servicios ni recibir pagos, de cualquier cliente, proveedor o competidor de la Empresa. Cualquier excepción debe contar con la aprobación del Comité de Ética.

6.2. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Lemu deberá mantener registros financieros contables fidedignos y actualizados, de acuerdo con los principios, normativas y prácticas legales vigentes. La información proporcionada a directores, miembros ejecutivos, personas colaboradoras, auditores internos y externos, instituciones fiscalizadoras, organismos públicos y privados debe ser oportuna, veraz, entendible, seria, confiable y completa.

Las personas colaboradoras nunca deberán verse envueltas en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes, activos o registros financieros y la contabilidad de Lemu o de un tercero. Esto no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Las personas que tengan acceso y trabajen con información sensible o confidencial tendrán especial cuidado en manejarla con la discreción y cuidado que se requiere,

especialmente en lo que se refiere a su almacenamiento y custodia en lugares seguros. El uso no autorizado de datos está prohibido.

6.3. COMPROMISO CON CLIENTES

Lemu en aras de garantizar la transparencia para con sus clientes, se compromete al cumplimiento de las Políticas de Publicidad y de Marketing Ético reguladas a continuación.

6.3.1. Política de Publicidad

- La publicidad de Lemu, bajo ningún punto de vista denigrará a segmentos de la población y estará orientada al mercado en general o a un público objetivo.
- Respecto a la normativa publicitaria, Lemu cumplirá siempre con lo dispuesto en la legislación vigente y respetará las disposiciones relativas al envío de publicidad.
- La información corporativa que se publicará será siempre cierta y contará con el respaldo y colaboración de las distintas áreas de la Empresa.
- No se realizarán comparaciones con la competencia en relación a la información corporativa.

6.3.2. Política de Marketing Ético

Lemu se compromete a actuar de forma transparente y ética en la relación con sus clientes, por lo cual se tendrá especial precaución con los siguientes puntos:

- Toda información revelada por la organización cumplirá con altos estándares éticos, entregando información verídica y oportuna sobre los productos y/o servicios.
- Los productos y/o servicios se prestarán dando cumplimiento fiel a las especificaciones ofrecidas.
- La comunicación de precios, primas, comisiones, impuestos y otros, será transparente y oportuna.
- Se procurará igualdad en el trato de clientes, sin incurrir en ningún tipo de discriminación.

- Se protegerá la información confidencial de los clientes con responsabilidad. No se compartirá esta información confidencial con ninguna persona ajena a la organización, salvo por requerimiento judicial.
- Lemu se compromete a realizar sus actividades de marketing con integridad y probidad, por lo que no se harán comparaciones falsas, ni promesas que la organización no pueda cumplir. No se realizará publicidad engañosa, no se discriminará ni mostrarán estereotipos al momento de publicitar un producto y/o servicio, se informarán los posibles riesgos que pueda generar al usuario el producto y/o servicio y dentro de lo posible, se potenciarán buenas prácticas socio ambientales.

7. MODIFICACIONES AL CÓDIGO

Las modificaciones al Código de Ética de Lemu podrán ser sugeridas por cualquier integrante del Comité de Ética en reuniones ordinarias y podrán considerar la incorporación de nuevos principios o la modificación de alguno ya establecido. La moción deberá ser discutida por el Comité de Ética y para ser aprobada deberá ser sometida a votación y contar con la aceptación de al menos 2/3 de los integrantes de dicha instancia.

Una vez aprobada la modificación por el Comité de Ética, deberá ser comunicada al CEO de la organización para su aprobación, para posteriormente realizar el ajuste al Código en un plazo no superior a un mes desde la votación. Para que entre en vigor, deberá comunicarse a todos los líderes, y luego a los demás estamentos de la Empresa por los canales que se estimen convenientes. Asimismo, la inducción del Código de Ética realizada al personal recién ingresado deberá ser modificada para incluir los cambios aprobados.

8. COMUNICACIÓN

Lemu coordinará las acciones necesarias para la adecuada difusión del contenido de este Código de Ética entre sus personas colaboradoras y grupos de interés, a fin de asegurar el cumplimiento respecto a cuestiones éticas.

Se proveerán instancias formales anuales para hacer difusión del presente Código y discutir situaciones donde puedan presentarse conflictos éticos. Asimismo, se considerarán instancias para aclarar dudas en situaciones particulares.

Para poder lograr la comunicación esperada del Código, Lemu se compromete a lo

siguiente:

- Publicar el Código de Ética en la página web [<https://le.mu/es/>] y actualizarlo cada vez que se realicen modificaciones al Código.
- Enviar el Código de Ética a todo el personal y asegurarse que firmen la carta de compromiso. La firma de esta carta también será requisito en el ingreso de las nuevas personas colaboradoras a la Empresa (Anexo 3).
- Capacitar anualmente a todo el personal sobre el Código de Ética, procedimiento de denuncias y política anticorrupción.
- Enviar el Código de Ética a todos los proveedores, servicios externalizados y contratistas independientes anualmente, para que tengan las directrices de la conducta que se espera por parte de estos.
- Se realizarán evaluaciones para áreas de riesgo, a través de una matriz de riesgo interna de la Empresa que será actualizada anualmente. De esta forma se puede orientar y apoyar las herramientas para gestionar la ética y transparencia. Se realizará una autoevaluación de riesgos éticos en caso de que se estime conveniente.
- Todas las Áreas de la Empresa podrán completar una autoevaluación sobre cuestiones éticas anualmente, con el fin de supervisar el programa de temáticas éticas permanentemente.

9. ANEXOS

9.1. ANEXO 1. CUESTIONARIO CONFLICTO DE INTERESES

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Para Lemu es muy importante mantener su integridad como organización; en conjunto con nuestras personas colaboradoras estamos comprometidos con mantener altos estándares, principios y valores éticos, actuando siempre y en toda circunstancia en forma coherente con los valores que promovemos.

El propósito de este documento es asegurar que en el proceso de toma de decisiones de negocios y la naturaleza de estos las personas colaboradoras no se vean afectadas por conflicto de intereses. Este cuestionario es una herramienta que permite identificar y abordar potenciales conflictos de intereses, evitando cualquier actividad o interés que pueda exponer a las personas colaboradoras en cuanto a su integridad y algún posible daño a la imagen personal y de la compañía.

El conflicto de intereses es una situación en donde las personas colaboradoras teniendo una obligación con la Empresa tiene a su vez relación con cualquier persona u organización que compita o haga negocios con la compañía, o participa en actividades que puedan afectar su buen juicio y/o influir en la decisión profesional en el cumplimiento de sus responsabilidades obstaculizando sus decisiones en beneficio propio o de terceros como familiares, amigos, otras compañías u otros negocios.

Si como parte de sus labores profesionales está el mantener contacto con otra compañía que emplea a un familiar u otra persona con la que tenga una relación personal importante o significativa, o la que usted tiene intereses o beneficios financieros en un posible competidor, proveedor, cliente u otra organización relacionada, debe informar para evitar un posible conflicto de intereses; si no está seguro que deba declarar alguna situación en este formulario es preferible que la incluya aunque le parezca excesivo, permitiendo así al Comité de Ética conocer un potencial conflicto de intereses para tomar

las medidas que consideren pertinentes para evitar la exposición a situaciones que lo afecten o puedan afectar a la compañía.

La Empresa no desea interferir en la vida privada o en sus asuntos personales cuando no exista un conflicto de intereses; se le solicita a usted completar el siguiente cuestionario, sus respuestas serán revisadas y tratadas de manera confidencial.

A. Propietario de cualquier negocio que venda bienes o preste servicios a Lemu

Usted o alguna persona con la que mantenga una relación de parentesco o de afinidad personal de acuerdo a la definición dada en el punto N° 5 de la “*Política de Conflicto de Intereses*”, mantiene una relación actual o durante los últimos 5 años como propietario de cualquier negocio que venda algún producto o servicio, preste alguna asesoría, sea productor u otro similar a Lemu **(Marque con una X su respuesta)**

Respuesta: No () Sí () sí es sí,

1) Razón Social:

2) Dirección de la sociedad:

3) Tipo de producto o servicio:

4) Facturación mensual:

5) Año comienzo relación comercial:

6) Nombre de la persona propietaria de la sociedad:

7) Relación con la persona propietaria de la sociedad:

B. Director, Ejecutivo o Empleado de cualquier negocio que venda bienes o preste servicios a Lemu

Usted o alguna persona con la que mantenga una relación de parentesco o de afinidad personal de acuerdo a la definición dada en el punto N° 5 de la “*Política de Conflicto de Intereses*”, mantiene una relación actual o durante los últimos 5 años como Director, Ejecutivo o Empleado de cualquier negocio que venda algún producto o servicio, preste alguna asesoría, sea productor u otro similar a Lemu **(Marque con una X su respuesta)**

Respuesta: No () Sí () si es sí,

1) Razón social de la compañía de la cual es Director, Ejecutivo o Empleado:

2) Domicilio social:

3) Tipo de producto o servicio:

4) Cargo:

5) Nombre del Director, Ejecutivo o Empleado:

6) Relación con el o la Director, Ejecutivo o Empleado:

C. Propietario o Inversionista de negocios efectuados con clientes, proveedores, productores o competencia de Lemu

Usted o alguna persona con la que mantenga una relación de parentesco o de afinidad personal de acuerdo a la definición dada en el punto N° 5 de la “*Política de Conflicto de Interés*”, tiene directa o indirectamente participación societaria en algún cliente, proveedor, productor o competencia de Lemu **(Marque con una X su respuesta)**

Respuesta: No () Sí () si es sí,

1) Razón Social cliente, proveedor, productor o competencia:

2) Dirección de la sociedad:

3) Tipo (cliente, proveedor, productor o competencia):

5) Tipo de producto o servicio:

6) Nombre de la persona propietaria o inversionista de la sociedad:

7) Relación con la persona propietaria o inversionista de la sociedad:

D. Director, Ejecutivo o Empleado de cualquier negocio relacionado con Lemu

Usted o alguna persona con la que mantenga una relación de parentesco o de afinidad personal de acuerdo a la definición dada en el punto N° 5 de la “*Política de Conflicto de Intereses*”, mantiene una relación actual o durante los últimos 5 años como Director, Ejecutivo o Empleado de cualquier negocio que venda algún producto o servicio, preste alguna asesoría, sea cliente, proveedor, productor u otro similar de un competidor directo de Lemu **(Marque con una X su respuesta)**

Respuesta: No () Sí () si es sí,

1) Razón social de la compañía de la cual es Director, Ejecutivo o Empleado:

2) Domicilio social:

3) Tipo (cliente, proveedor, productor o competencia):

4) Tipo de producto o servicio:

5) Cargo:

6) Nombre del Director, Ejecutivo o Empleado:

7) Relación con el o la Director, Ejecutivo o Empleado:

Firma

ID

Fecha: _____

9.2. ANEXO 2. CUESTIONARIO CONFLICTO DE INTERESES PARA MIEMBROS DEL DIRECTORIO DE LEMU

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Para Lemu es muy importante mantener su integridad como organización; en conjunto con nuestras personas colaboradoras estamos comprometidos con mantener altos estándares, principios y valores éticos, actuando siempre y en toda circunstancia en forma coherente con los valores que promovemos.

El propósito de este documento es asegurar que en el proceso de toma de decisiones de negocios y la naturaleza de estos las personas colaboradoras no se vean afectadas por conflicto de intereses. Este cuestionario es una herramienta que permite identificar y abordar potenciales conflictos de intereses, evitando cualquier actividad o interés que pueda exponer a los colaboradores en cuanto a su integridad y algún posible daño a la imagen personal y de la compañía.

Conflicto de Intereses es una situación en donde las personas colaboradoras teniendo una obligación con la Empresa tiene a su vez relación con cualquier persona u organización que compita o haga negocios con la compañía, o participa en actividades que puedan afectar su buen juicio y/o influir en la decisión profesional en el cumplimiento de sus responsabilidades obstaculizando sus decisiones en beneficio propio o de terceros como familiares, amigos, otras compañías u otros negocios.

Si como parte de sus labores profesionales está el mantener contacto con otra compañía que emplea a un familiar u otra persona con la que tenga una relación personal importante o significativa, o la que usted tiene intereses o beneficios financieros en un posible competidor, proveedor, cliente u otra organización relacionada, debe informar para evitar un posible conflicto de intereses; si no está seguro que deba declarar alguna

situación en este formulario es preferible que la incluya aunque le parezca excesivo, permitiendo así al Directorio conocer un potencial conflicto de intereses para tomar las medidas que considere pertinentes para evitar la exposición a situaciones que lo afecten o puedan afectar a la compañía.

La Empresa no desea interferir en la vida privada o en sus asuntos personales cuando no exista un conflicto de intereses; se le solicita a usted completar el siguiente cuestionario, sus respuestas serán revisadas y tratadas de manera confidencial.

A. Propietario o Inversionista de negocios efectuados con clientes, proveedores, productores o competencia de Lemu

Usted o alguna persona con la que mantenga una relación de parentesco o de afinidad personal de acuerdo a la definición dada en el punto N° 5 de la “*Política de Conflicto de Intereses*”, tiene directa o indirectamente participación societaria con algún cliente, proveedor, productor o competencia con Lemu, Empresa de la cual usted es Director **(Marque con una X su respuesta)**

Respuesta: No () Sí () si es sí,

1) Razón Social:

2) Dirección de la sociedad:

3) Tipo (cliente, proveedor, productor o competencia):

4) Razón Social cliente, proveedor, productor o competencia:

5) Tipo de producto o servicio:

6) Nombre de la persona propietaria o inversionista de la sociedad:

7) Relación con la persona propietaria o inversionista de la sociedad:

B. Director, Ejecutivo o Empleado de cualquier negocio efectuados con clientes, proveedores, productores o competencia de Lemu

Usted o alguna persona con la que mantenga una relación de parentesco o de afinidad personal de acuerdo a la definición dada en el punto N° 5 de la “*Política de Conflicto de Intereses*”, mantiene una relación actual o durante los últimos 5 años como Director, Ejecutivo o Empleado de cualquier negocio que venda algún producto o servicio, preste alguna asesoría, sea productor u otro similar a Lemu, Empresa de la cual usted es Director **(Marque con una X su respuesta)**

Respuesta: No () Sí () si es sí,

1) Razón Social de la cuál es Director, Ejecutivo o Empleado:

2) Dirección de la sociedad:

3) Tipo de producto o servicio:

4) Cargo:

5) Nombre del Director, Ejecutivo o Empleado:

6) Relación con el Director, Ejecutivo o Empleado:

Firma

ID

Fecha: _____

9.3. ANEXO 3.CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LEMU

Yo con el cargo de en el área de..... suscribo el presente compromiso de cumplimiento del Código de Ética de Lemu que tiene como objetivo establecer y promover el modelo de comportamiento que se espera de cada una de las personas colaboradoras pertenecientes a Lemu, a la vez que fija las pautas básicas que deben seguir, en el desempeño de sus funciones, todos sus directores, ejecutivos y personas colaboradoras.

Por lo anterior, me comprometo a cumplir los siguientes valores y principios institucionales:

Integridad: Actuaré siempre en forma responsable, impidiendo de manera especial toda forma de corrupción, extorsión o soborno, ya sea estos por acción u omisión.

Respeto: Mantendré con todas las personas colaboradoras una relación basada en el respeto mutuo, el trato deferente y no discriminatorio, promoviendo el desarrollo profesional, el reconocimiento del mérito, valoración de las competencias y evaluación objetiva del desempeño.

Seguridad y salud ocupacional: Practicaré y promoveré una cultura preventiva que estimule el actuar prudente y el hábito del autocuidado, tanto para las personas colaboradoras propias como de empresas colaboradoras.

Acoso y discriminación: No aceptaré prácticas de acoso sexual y/o laboral ni conductas que conlleven a cualquier tipo de discriminación.

Respeto a la legalidad vigente: Velaré por el fiel cumplimiento de la Ley y normativas vigentes en cada uno de los países donde se tiene presencia.

Conflicto de intereses: Evitaré toda situación que constituya o pueda llegar a constituir un conflicto de intereses entre las partes involucradas en una acción o decisión.

Difusión y cumplimiento: Apoyaré la coordinación de las acciones necesarias para la adecuada difusión del contenido de este Código de Ética entre las personas colaboradoras.

Relación con clientes y proveedores: Ofreceré servicios de excelente calidad en forma competitiva, que garanticen la satisfacción de los clientes. Construiré vínculos de largo plazo basados en la confianza e identificaré oportunidades de desarrollo y crecimiento futuro para mutuo beneficio.

Bienes de Lemu: Protegeré los activos de Lemu, los que sólo podrán ser utilizados para el desarrollo de actividades y negocios legítimos.

Oportunidades para Lemu: No usaré para beneficio propio ni utilizaré para competir con los intereses de la Empresa las oportunidades de negocios que surjan del conocimiento o la información que se obtengan en el desempeño de los diferentes cargos.

Calidad de la información y transparencia: De ser requerido por mi cargo, mantendré registros financieros contables fidedignos y actualizados, de acuerdo con los principios, normativas y prácticas legales vigentes en cada uno de los países donde participemos. La información proporcionada a directores, la administración, auditores internos y externos, instituciones fiscalizadoras, organismos públicos y privados debe ser oportuna, veraz, entendible, seria, confiable y completa.

De igual forma, mantendré la confidencialidad de los datos a los cuales tenga acceso en el ejercicio de mis funciones, y no accederé o usaré datos no autorizados.

Suscribo esta Carta de Compromiso y asumo la responsabilidad de cumplir el contenido y las formas de aplicación del Código de Ética de Lemu.

Firma

ID

Fecha: _____