



Código de Ética

**VIVEROS ASOCIADOS CHILE LIMITADA - ANA CHILE®
VERSION JULIO 2026**



INDICE

INDICE	2
ANTECEDENTES	3
DEBERES, RESPONSABILIDADES E INCUMPLIMIENTOS.....	3
CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO	3
CONFLICTOS DE INTERÉS Y JORNADA LABORAL	4
POLÍTICA DE REGALOS, OBSEQUIOS Y ATENCIONES	5
PROTECCIÓN DE ACTIVOS INSTITUCIONALES E INCOLUMIDAD INFORMÁTICA	5
CONFIDENCIALIDAD, PROPIEDAD INTELECTUAL Y SECRETO COMERCIAL	6
RELACIONES INTERPERSONALES Y ENTORNOS LIBRES DE ACOSO (LEY KARIN)	6
RELACIONES CON EL SECTOR PÚBLICO Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	7
CANAL DE DENUNCIAS.....	8
MARCO DE LIBRE COMPETENCIA Y PROBIDAD COMERCIAL.....	8
APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	9
CONTROL DE CAMBIOS	9



ANTECEDENTES

El presente Código de Ética constituye un pilar fundamental de la cultura organizacional de **VIVEROS ASOCIADOS CHILE LIMITADA**, en adelante **ANA Chile®**, y establece los principios, valores, deberes y prohibiciones que guían nuestras operaciones y el comportamiento de cada uno de nuestros integrantes.

Este documento se encuentra estrictamente alineado con el ordenamiento jurídico chileno vigente a julio de 2026, vinculándose directamente con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la organización.

DEBERES, RESPONSABILIDADES E INCUMPLIMIENTOS

Ámbito de Aplicación Obligatoria

Las disposiciones de este Código de Ética deben ser conocidas, respetadas y aplicadas de manera transversal e incondicional por todas las personas trabajadoras (en adelante indistintamente Colaboradores), Jefaturas, Ejecutivos, Gerentes y Directores de **ANA Chile®**, asegurando un actuar íntegro en la ejecución de las actividades diarias.

Responsabilidad Individual y Liderazgo Ejemplar

Es deber de cada miembro de la organización consultar de forma proactiva ante cualquier duda sobre la interpretación del presente Código de Ética.

Asimismo, toda Jefatura con personal a su cargo asume la responsabilidad de liderar, supervisar y guiar con el ejemplo, actuando como el primer garante en la prevención, detección y respuesta ante consultas o potenciales transgresiones de su equipo directo.

Régimen Sancionatorio

El incumplimiento de las normas éticas plasmadas en este documento no será considerado una mera falta administrativa, sino una vulneración a las obligaciones esenciales del contrato de trabajo.

Toda contravención dará origen a la aplicación inmediata de las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **ANA Chile®**, del cual el presente Código de Ética forma parte integrante e inseparable, las cuales abarcan desde amonestaciones verbales y escritas hasta multas económicas proporcionales o la desvinculación laboral justificada según el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales y penales que correspondan.

CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

En virtud del principio de legalidad, la Gerencia General de **ANA Chile®** asume el compromiso ineludible de conocer, difundir, cumplir y revisar periódicamente toda la legislación aplicable a su actividad. Los colaboradores deben ajustar estrictamente sus tareas al marco normativo vigente en Chile.

A julio de 2026, la matriz de cumplimiento normativo de la empresa prioriza las siguientes leyes de la República:

	CODIGO DE ETICA VIVEROS ASOCIADOS CHILE LIMITADA ANA CHILE®	Revisión 2 Julio 2026
---	--	--------------------------

NORMATIVA LEGAL	ENFOQUE Y OBLIGACIÓN ÉTICA EN ANA CHILE®
Ley N° 20.393 y Modificaciones	Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Obliga a mantener un Modelo de Prevención de Delitos eficaz en la prevención de delitos según las leyes aplicables.
Ley N° 21.595 (Delitos Económicos)	Sanciona penalmente la criminalidad corporativa, incluyendo la administración desleal, la apropiación indebida, la violación de secretos comerciales y los atentados contra el medio ambiente, aplicando una política corporativa de tolerancia cero.
Ley N° 21.643 (Ley Karin)	Modifica el Código del Trabajo exigiendo un trato libre de violencia, con perspectiva de género, implementando protocolos estrictos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el entorno de trabajo.
Ley N° 21.561 (Reducción de Jornada)	Regula la reducción de la jornada laboral ordinaria. A julio de 2026, la empresa opera bajo el límite legal de 42 horas semanales, garantizando de manera estricta el derecho irrenunciable a la desconexión digital de sus trabajadores.
Ley N° 21.459 (Delitos Informáticos)	Tipifica y sanciona los accesos ilícitos, interceptaciones, falsificaciones y fraudes informáticos, obligando a un uso probo y seguro de los activos tecnológicos institucionales.

CONFLICTOS DE INTERÉS Y JORNADA LABORAL

Definición y Transparencia

Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales, financieros, comerciales, académicos o familiares de un colaborador interfieren o pueden parecer interferir con el cumplimiento objetivo y probo de sus funciones en **ANA Chile®**.

Es obligatorio que las Jefaturas, Gerentes y Directores presenten de forma transparente sus declaraciones juradas de potenciales conflictos de interés ante el Encargado de Prevención del Delito.

Límites a Actividades Externas

Se reconoce el derecho a realizar otras actividades externas lícitas, siempre y cuando estas no perjudiquen el correcto cumplimiento de las funciones asignadas contratadas ni impliquen el uso indebido de los activos de la empresa (marcas, reputación, bienes, información confidencial, o relaciones comerciales).

Queda estrictamente prohibido prestar cualquier tipo de servicio a empresas competidoras del rubro agrícola o de viveros en el cual participa **ANA CHILE®**.



Respeto de la Jornada y Desconexión

El Colaborador debe destinar la totalidad de su jornada laboral al desempeño de los fines propios de **ANA Chile®**. En paralelo, de conformidad con la ley de reducción de jornada a 42 horas semanales, la empresa garantiza el derecho a la desconexión digital, asegurando un tiempo mínimo de 12 horas continuas en un período de 24 horas, en el cual el Colaborador no estará obligado a responder órdenes, correos o requerimientos operativos, protegiendo así la conciliación de la vida familiar.

POLÍTICA DE REGALOS, OBSEQUIOS Y ATENCIONES

Queda terminantemente prohibido que los Directores, Gerentes, Ejecutivos o Colaboradores de **ANA Chile®** soliciten, acepten u ofrezcan, de manera directa o indirecta, regalos, favores comerciales, servicios gratuitos, privilegios o tratamientos especiales de parte de proveedores, contratistas, clientes o terceras partes interesadas que busquen influir de manera ilegítima en la toma de decisiones comerciales o agilizar servicios en beneficio propio o de terceros.

Excepción por Usos y Costumbres

Excepcionalmente, y actuando bajo el principio de la buena fe, el sentido común y la transparencia, se podrán recibir u ofrecer obsequios menores institucionales, siempre que concurren **de manera simultánea** las siguientes condiciones:

- Que no alteren de ningún modo la objetividad ni la imparcialidad en las relaciones comerciales vigentes.
- Que su entrega ocurra bajo un contexto público de cortesía comercial o usos aceptados de la industria.
- El valor comercial estimado del obsequio o atención recibida o entregada bajo ninguna circunstancia podrá exceder el monto máximo de **UF 2 (dos Unidades de Fomento)**. Cualquier atención que supere este umbral económico debe ser rechazada de inmediato y reportada a la Gerencia de Operaciones, Administración y Finanzas.

PROTECCIÓN DE ACTIVOS INSTITUCIONALES E INCOLUMIDAD INFORMÁTICA

Uso Probo de los Recursos

Todos los bienes, instalaciones, herramientas de trabajo, vehículos, asignaciones de viaje, suministros de oficina y equipos tecnológicos puestos a disposición por la Administración de **ANA Chile®** son de propiedad exclusiva de la empresa y están destinados única y estrictamente al cumplimiento de las funciones laborales. Está expresamente prohibido su desperdicio, mal uso, robo, hurto o fraude.

Seguridad Digital y Licenciamiento de Software

De conformidad con la Ley N° 21.459 de Delitos Informáticos, el resguardo tecnológico de la información exige el estricto cumplimiento de los siguientes lineamientos de seguridad:

- 1. Derechos de Autor:** Está prohibida la instalación o el uso de cualquier programa computacional o aplicación que no cuente con sus respectivas licencias pagadas y vigentes. Toda solicitud de software debe canalizarse formalmente ante la Gerencia de Operaciones, Administración y Finanzas, y en su defecto, de la Unidad de TI.



- 2. Uso de Conexiones a Internet:** Las redes fijas o móviles provistas por **ANA Chile®** se destinan al beneficio del quehacer laboral. Se permite un uso personal mínimo e indispensable para transacciones bancarias o pago de cuentas individuales básicas, quedando estrictamente prohibida la descarga de softwares no autorizados, el Streaming multimedia o el acceso a portales de contenido inadecuado u hostil.
- 3. Correo Electrónico Corporativo:** El correo institucional y las herramientas de Office 365 son propiedad de la empresa y constituyen medios de comunicación estrictamente profesionales; no se tolerará su uso para fines personales excesivos, comerciales ajenos o ilegítimos.
- 4. Contraseñas y Accesos:** Las contraseñas personales son de uso exclusivo, confidencial e intransferible. Está prohibido compartirlas, divulgarlas o imprimirlas, siendo responsabilidad de cada usuario resguardar sus credenciales de accesos para prevenir fraudes informáticos.

CONFIDENCIALIDAD, PROPIEDAD INTELECTUAL Y SECRETO COMERCIAL

Veracidad de la Información

Toda información que los Colaboradores de **ANA Chile®** proporcionen de manera interna, a Jefaturas, Comités, o de manera externa a Auditores, Clientes y Organismos Públicos fiscalizadores, debe ser suficiente, veraz, transparente y oportuna.

La entrega oficial de antecedentes a autoridades reguladoras se canalizará centralizadamente por medio de la Gerencia General o la Gerencia de Operaciones, Administración y Finanzas o el Administrador.

Propiedad Intelectual y Secreto Comercial

Toda la información comercial, análisis científicos, datos de mejoramiento genético, bases de datos de clientes o proveedores, estrategias comerciales, contratos y reportes generados en **ANA Chile®** constituyen Propiedad Intelectual y Secreto Comercial de la empresa bajo el amparo de la Ley N° 21.595.

Esta protección se mantiene inalterable aun cuando la información sea trasladada legítimamente de manera física o digital fuera de las instalaciones informáticas institucionales. Los Colaboradores asumen la obligación de resguardar esta información confidencial, estando estrictamente prohibida su difusión, reproducción o distribución en medios impresos o electrónicos públicos (incluyendo blogs, páginas web o redes sociales personales). Al término de una tarea legítima en un equipo externo, el Colaborador debe borrar de inmediato todo registro confidencial.

Declaraciones Públicas

Únicamente las personas designadas de forma explícita y por escrito por la Gerencia General o la Gerencia de Operaciones, Administración y Finanzas están autorizadas para emitir declaraciones oficiales, reportajes o publicaciones en medios de comunicación masivos o redes sociales institucionales en asuntos relacionados con el quehacer de **ANA Chile®**.

RELACIONES INTERPERSONALES Y ENTORNOS LIBRES DE ACOSO (LEY KARIN)

ANA CHILE® promueve de manera activa relaciones laborales basadas en el trato digno, el mutuo respeto, la cordialidad y la perspectiva de género. En cumplimiento estricto de la **Ley N° 21.643 (Ley Karin)** y las directrices preventivas de la Superintendencia de Seguridad Social (**SUSESO**), la



organización declara conductas intolerables y prohibidas las siguientes manifestaciones de violencia:

1. Acoso Sexual:

Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por quien lo recibe, manifestado por cualquier medio físico o digital (mensajes, imágenes, acercamientos indeseados, solicitudes de favores a cambio de beneficios laborales o coacción), que amenace o perjudique su situación o estabilidad laboral.

2. Acoso Laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento psicológico, abuso emocional o mental ejercido por el empleador, jefaturas o pares, manifestada ya sea una sola vez o de manera reiterada, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o aislamiento social del afectado en su puesto de trabajo.

3. Violencia Ejercida por Terceros:

Conductas hostiles, gritos, insultos, uso de garabatos o agresiones físicas que afecten a los colaboradores con ocasión de la prestación de sus servicios, cometidas por personas ajenas a la relación laboral, tales como clientes, proveedores, usuarios o visitas.

4. Comportamientos Incívicos:

Actos descorteses o groseros recurrentes que entran en conflicto con los estándares mínimos de respeto mutuo, como por ejemplo, levantar el tono de voz con agresividad, realizar gestos hostiles o invadir deliberadamente el espacio personal de un compañero; los cuales dañan el clima laboral y pueden escalar hacia transgresiones más graves.

5. Sexismo Hóstil y/o Benévolo:

Cualquier expresión o chiste basado en prejuicios de género.

Incluye tanto el sexismo hostil como el inconsciente o benévolo que perpetúa la discriminación silenciosa, tales como interrumpir bruscamente a una mujer en el uso de la palabra (manterrupting) o darle explicaciones paternalistas no solicitadas en su área de expertiz (mansplaining).

Gestión de Riesgos Psicosociales

La empresa se compromete a realizar evaluaciones periódicas a lo menos cada dos años mediante la aplicación participativa del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, incorporando de manera proactiva las medidas preventivas en su matriz de riesgos. No se tolerará ningún tipo de represalia o victimización secundaria hacia aquellos colaboradores que denuncien o participen como testigos en una investigación de acoso o violencia.

RELACIONES CON EL SECTOR PÚBLICO Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

De conformidad con la Ley N° 20.393 y las estrictas directrices del Modelo de Prevención de Delitos de **ANA Chile®**, se prohíbe de manera absoluta incurrir en prácticas que puedan configurar delitos de cohecho o soborno en la relación con funcionarios públicos nacionales o extranjeros.

Queda estrictamente prohibido:

- Ofrecer, dar, prometer o aceptar cualquier beneficio económico, especies de valor o ventajas indirectas a un funcionario público con el fin de agilizar trámites, obtener resoluciones



favorables, adjudicarse licitaciones o conseguir ventajas comerciales indebidas para la organización.

- Canalizar pagos indebidos a través de intermediarios, asesores externos o proveedores de servicios cuando existan razones fundadas para sospechar que todo o parte del pago será destinado a corromper a un funcionario público.
- Suministrar regalos, invitaciones suntuosas, comidas o atenciones de viaje corporativas a funcionarios públicos cuando se sepa que las normativas internas del organismo al que pertenecen prohíben la aceptación de tales privilegios.
- Ayudar, inducir, encubrir o permitir de manera negligente que otros colaboradores o terceras partes relacionadas vulneren estas reglas de probidad pública.

CANAL DE DENUNCIAS

Obligación y Acceso

Es un deber ético de todo Colaborador denunciar oportunamente cualquier hecho, conducta o circunstancia sospechosa que pueda constituir una infracción a las disposiciones de este Código de Ética, al RIOHS, al MPD o a las leyes de la República.

Para ello, **ANA Chile®** mantiene habilitado de manera permanente su canal oficial de denuncias en el sitio web institucional:

Portal Web de Reportes: <https://www.anachile.cl>

Sección Canal de Denuncias

Garantías de la Investigación

La recepción, calificación y supervisión de los casos denunciados estará a cargo del Comité de Recepción de Denuncias en primera instancia y de miembros del Directorio, que para estos fines se definan, en segunda instancia.

Sin perjuicio de lo anterior, las denuncias asociadas a acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo bajo la Ley N° 21.643 -Ley Karin-, se tramitarán y resolverán estrictamente bajo el procedimiento legal, plazos y protocolos previstos en el Protocolo de Prevención e Investigación contemplado en el RIOHS y en el Modelo de Prevención de Delitos de **ANA Chile®** o mediante su derivación a la Dirección del Trabajo o al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744.

El sistema garantiza de forma absoluta la máxima confidencialidad, el debido proceso, el derecho del denunciado a presentar sus descargos, la posibilidad de realizar reportes de forma estrictamente anónima y la prohibición absoluta de ejercer cualquier tipo de represalia o discriminación contra el denunciante de buena fe.

El canal web dispone de mecanismos de seguridad para que el usuario pueda monitorear de forma transparente el estado de avance de su denuncia.

MARCO DE LIBRE COMPETENCIA Y PROBIDAD COMERCIAL

ANA Chile® rechaza categóricamente cualquier conducta que atente contra el correcto funcionamiento del mercado o vulnere los principios de la libre competencia.



CODIGO DE ETICA VIVEROS ASOCIADOS CHILE LIMITADA ANA CHILE®

Revisión 2
Julio 2026

Bajo ninguna circunstancia se aceptará la obtención de resultados económicos o comerciales a través de prácticas anticompetitivas. Quedan estrictamente prohibidas las siguientes conductas:

- **Colusión y Prácticas Concertadas:** Acuerdos explícitos o coordinaciones ocultas con empresas competidoras directas o indirectas destinados a la fijación de precios, reparto de cuotas de mercado, asignación geográfica de clientes o boicot comercial a proveedores.
- **Intercambio de Información Sensible:** Compartir datos comerciales de carácter confidencial con competidores del rubro, tales como estructuras de costos, márgenes de ganancia, estrategias de precios futuros o datos de negociaciones en curso.
- **Procesos de Licitación e Inclusión:** Manipular, concertar o acordar ofertas en procesos de licitaciones públicas o privadas para excluir la competencia. Asimismo, se prohíbe la discriminación arbitraria de proveedores o la negativa injustificada de venta a competidores directos.

El Directorio, la Gerencia General y la Gerencia de Operaciones, Administración y Finanzas vigilarán el estricto cumplimiento de la normativa legal sobre libre competencia, fomentando que las relaciones institucionales con competidores, proveedores y clientes se rijan en todo momento bajo los principios de la buena fe y la probidad comercial.

APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Código de Ética entra en vigencia inmediata desde el momento de su aprobación oficial por el Directorio de **ANA Chile®**. Con el fin de garantizar que sus términos se mantengan vigentes, apropiados y alineados a los constantes cambios normativos y necesidades del entorno, este documento será sometido a una revisión exhaustiva y actualización con una periodicidad anual.

CONTROL DE CAMBIOS

- 24.01.2025:** (0) Emisión del documento original e implementación inicial.
- 10.03.2025:** (1) Actualizaciones menores y mejoras formales en la redacción general.
- 02.07.2026:** (2) Actualización y ajustes de redacción técnica e incorporación explícita de los estándares de la Ley N° 21.643 Ley Karin, Ley N° 21.595 de Delitos Económicos y Ambientales, Ley N° 21.561 de reducción de jornada laboral a 42 horas, y Ley N° 21.459 sobre Delitos Informáticos en Chile. Incorporación de la vinculación formal con el RIOHS y clarificación del procedimiento legal para denuncias bajo la Ley N° 21.643 Ley Karin.