



CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS

COMPAÑÍA CERVECERÍAS UNIDAS S.A. Y
FILIALES

Versión: Junio de 2022



ÍNDICE

	PÁGINA
CONSIDERANDOS	3
I. APLICACIÓN Y ALCANCE	3
II. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES DE LA COMPAÑÍA	3
III. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMAS REGLAMENTARIAS	4
IV. CONFLICTOS DE INTERESES	5
V. EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN	6
VI. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL E INFORMACIÓN RESERVADA	6
VII. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	7
VIII. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA	8
IX. RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES	9
X. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	9
XI. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE	9
XII. POLÍTICAS CONTABLES	9
XIII. INDEPENDENCIA DE LOS AUDITORES EXTERNOS	10
XIV. CONDUCTA Y DEBERES DE GERENTES Y EJECUTIVOS	10
XV. CONTROLES INTERNOS	11
XVI. DEL FRAUDE	11
XVII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS	11
XVIII. COMITÉ DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS	11
XIX. VIGENCIA Y MODIFICACIONES	12



CÓDIGO DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS

COMPAÑÍA CERVECERÍAS UNIDAS S.A. Y FILIALES

CONSIDERANDOS.

Los principios éticos que orientan la actitud y conducta de cada uno de los integrantes de Compañía Cervecerías Unidas S.A. y de sus filiales (en adelante todas comprendidas indistintamente en la sigla “CCU” o en la expresión la “Compañía”), son el sustento de la imagen sólida y confiable que éstas han logrado con el correr de los años.

Este Código de Conducta en los Negocios (en adelante el “Código”) es una compilación de las directrices que han regido a la Compañía, y que se reúnen en un solo texto para continuar siendo observadas en el ejercicio laboral, de manera de mantener siempre altos estándares éticos en las actividades que desarrolla cada uno de los integrantes de la Compañía.

I. APLICACIÓN Y ALCANCE.

Este Código establece un conjunto de criterios, normas, pautas y reglas que deben ser observados por todos los trabajadores de CCU, entendiéndose por tales a cualquier persona que tenga un contrato de trabajo vigente con CCU (en adelante los “Trabajadores”) y que desarrollan una actividad, ya sea en forma permanente o transitoria.

Las normas de este Código, complementan, pero no reemplazan las disposiciones contenidas en los respectivos Reglamentos Internos, Políticas y Procedimientos de la Compañía, los que son igualmente aplicables a todos los Trabajadores.

Asimismo, atendida la especial relevancia de su rol en la administración, el control interno y la preparación y difusión de información a los accionistas de la Compañía y al mercado, las normas de este Código se aplican especialmente a sus Gerentes, independientemente de la denominación que se le otorgue.

La aplicación de este Código se hará extensiva a los Trabajadores de todas las sociedades coligadas de CCU que acuerden someterse a él.

Es obligación de todas las personas sujetas al presente Código conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones.

Asimismo, 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 señala, los hechos o conductas que puedan constituir una infracción al presente Código, que tome conocimiento en el desempeño de sus funciones.



II. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES DE LA COMPAÑÍA.

1. La Compañía tiene la clara convicción que, para continuar creciendo y desarrollándose, debe partir de objetivos empresariales y principios éticos compartidos por todos quienes integran CCU.
2. En este sentido, CCU orienta su participación en el mercado, teniendo como objetivo prioritario su desarrollo continuo, su liderazgo y la satisfacción de sus clientes.
3. Uno de los objetivos más importantes, es mantener el buen nombre y prestigio con que es reconocida CCU, tanto a nivel nacional como internacional, conscientes, por cierto, de la gran responsabilidad social y económica de la cual es depositaria, buscando diariamente obtener los mejores resultados en forma honesta, justa y con estricto respeto a la legalidad vigente.
4. El accionar de cada uno de los Trabajadores de la Compañía debe estar permanentemente marcado por el respeto y valoración del ser humano.
5. Los Trabajadores, deben asumir la tarea de velar firmemente por los valores e imagen de la Compañía, manteniendo una postura compatible con dicha imagen y con los intereses de CCU.

III. CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMAS REGLAMENTARIAS.

1. En todas sus actuaciones, los Trabajadores deben siempre cumplir cabalmente con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, en relación con las funciones que cada uno desempeña en la Compañía. Asimismo, será obligación de los Trabajadores dar estricto cumplimiento a las Políticas y Procedimientos que la Compañía haya establecido.
2. Se prohíbe en forma especial a los Trabajadores:
 - (a) inducir a otros Trabajadores o a los auditores externos o clasificadores de riesgo a rendir cuentas irregulares, presentar informaciones falsas u ocultar información.
 - (b) presentar al Directorio o a los accionistas cuentas irregulares, informaciones falsas y ocultarles información relevante.
 - (c) impedir u obstaculizar las investigaciones destinadas a establecer su propia responsabilidad o la de otros Trabajadores y en especial la responsabilidad de los ejecutivos en la gestión de la Compañía.
 - (d) realizar cualquier acto que pueda configurar cualquiera de los delitos que actualmente o en el futuro se establezcan en la Ley N° 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.



- (e) realizar cualquier acto que pueda configurar una violación a las disposiciones anti-soborno o disposiciones relativas a los libros y registros contables de la normativa sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero o *Foreign Corrupt Practices Act*.

En caso de duda respecto de una situación o conducta concreta, el Trabajador deberá consultar a su superior jerárquico inmediato o, si lo prefiere, al Comité de Conducta en los Negocios que contempla este Código o al Encargado de Prevención de Delitos conforme al Modelo de Prevención de Delitos de CCU.

3. Toda duda referida al cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias deberá consultarse a la Gerencia de Asuntos Legales.

IV. CONFLICTOS DE INTERESES.

1. Todos los Trabajadores deben encontrarse siempre atentos a situaciones que puedan comprometer la confianza depositada en ellos por la Compañía y evitar todo tipo de conflicto entre sus intereses particulares y los de CCU.
2. Existe un “Conflicto de Intereses” cuando el interés particular de un Trabajador, ya sea de tipo financiero u otro, directo o indirecto, interfiere, influya, o pueda interferir o influir de cualquier modo, en el juicio o decisión profesional de un Trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones con la Compañía.

Se entiende que existe un Conflicto de Intereses de un Trabajador en toda negociación, acto, contrato en la que deba intervenir en cualquiera de las siguientes situaciones: (i) el mismo Trabajador, su cónyuge o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; (ii) las sociedades o empresas en las cuales el Trabajador sea director o dueño, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, de un 10% o más de su capital; (iii) las sociedades o empresas en las cuales alguna de las personas antes mencionadas sea director o dueño, directo o indirecto, del 10% o más de su capital, y (iv) el controlador de la sociedad o sus personas relacionadas, si el Trabajador no hubiera resultado electo sin los votos de aquél o aquéllos.

En estas materias, los Trabajadores deberán guiarse por las reglas y políticas generales enunciadas en este Código y por los principios de la recta razón, la moral y la buena fe.

3. La Compañía reconoce y respeta el derecho de los Trabajadores a realizar actividades ajenas a la Compañía, sean éstas de carácter financiero, comercial o de otro tipo, siempre y cuando dichas actividades sean legales y no perjudiquen, interfieran o estén en conflicto con el cabal cumplimiento de sus deberes para con CCU y no impliquen un daño o un uso indebido del nombre, crédito, reputación, bienes, marcas, licencias, relaciones, influencia, Información Confidencial, Información Privilegiada o Información Reservada (conforme dichos términos se definen más adelante) u otros activos o recursos de la Compañía.



4. Lo anterior implica especialmente cumplir a cabalidad la respectiva jornada de trabajo y la dedicación necesaria para el adecuado desempeño de las respectivas obligaciones laborales.
5. En todas sus relaciones comerciales de carácter particular con personas o entidades ajenas a CCU, tanto si éstas mantienen a su vez relaciones comerciales con la Compañía como si no las mantienen, todos los Trabajadores deberán cumplir con las siguientes exigencias:
 - (a) evitar las transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales su interés particular efectivamente entre en conflicto, o pueda de cualquier forma entrar en conflicto, con los intereses de la Compañía o los de sus contrapartes comerciales.
 - (b) actuar siempre de conformidad con las leyes y normas reglamentarias aplicables y con las políticas de CCU, incluyendo las disposiciones de este Código.
 - (c) proteger siempre las propiedades, derechos, intereses, crédito, reputación, responsabilidades e Información Confidencial o Información Reservada de CCU.
6. También deberán evitarse Conflictos de Intereses efectivos o potenciales en las relaciones o transacciones con las sociedades filiales, coligadas y personas relacionadas de CCU, como asimismo con otros Trabajadores o con los directores de Compañía Cervecerías Unidas S.A. y/o de sus filiales.
7. Adicionalmente, en caso de corresponder, los Trabajadores deberán dar cumplimiento a la Política de Declaración de Conflicto de Interés GRH-POL-GEN-003, en la cual se busca informar y explicitar el procedimiento y forma de declarar los conflictos de intereses a que cada trabajador se enfrente.
8. Finalmente, los Trabajadores y en particular a los que desempeñan cargos ejecutivos en la Compañía:
 - (a) No podrán recibir o aceptar aquellos regalos o estímulos que, conforme lo establecido en Política Corporativa de Compras GAB-POL-GEN-001, no sean aceptables.
 - (b) En adición a los actos de una normal hospitalidad corporativa, los Trabajadores podrán aceptar invitaciones a eventos y entretenimientos (“Invitaciones”) siempre y cuando correspondan a actividades cuya participación no pueda influir en las decisiones que deben adoptar y dicha situación no implique un compromiso, influencia, o que en su carácter, naturaleza o frecuencia, no pueda ser interpretado como una voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio del Trabajador, y hayan sido autorizados previamente conforme al procedimiento de autorización establecido en la letra (c) siguiente. En estos casos, debe asegurarse que dicha aceptación o entrega sea a nombre de la institución, empresa o compañía que se refiera.



- (c) Los Trabajadores deberán informar anticipadamente al CCN (según dicho término se define en el Capítulo XIX de este Código), mediante el formulario “Declaración de Beneficios Recibidos”, los regalos o estímulos ofrecidos o que hayan recibido y que no cumplan con la Política a que se refiere la letra (a) precedente y todas las Invitaciones ofrecidas entregando toda la información necesaria para un adecuado análisis (motivo, objeto, lugar, fecha, organizador, invitados, etc.). Con los antecedentes entregados por el Trabajador el CCN analizará el curso a seguir, y otorgará o rechazará el regalo o la Invitación según corresponda.

V. EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN.

Toda información que proporcionen los Trabajadores 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.

Todos los Trabajadores deberán emplear el máximo cuidado y diligencia para asegurarse que todas las informaciones que preparen o entreguen, en especial las que se presenten a los accionistas y las que se divulguen a los mercados o al público y las que se presenten a los entes reguladores o fiscalizadores de nuestra actividad, tanto en Chile como en el extranjero, sean veraces, precisas, suficientes y oportunas.

VI. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL E INFORMACIÓN RESERVADA.

1. Se entiende por “Información Confidencial” toda aquella información que pertenece a CCU, que no es pública y que ha sido confiada por la Compañía a personas vinculadas a CCU por relaciones contractuales, de trabajo o asesoría o bien en su carácter de director, cuya divulgación a terceros podría ser perjudicial a los intereses de CCU o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones pendientes con estas. Información Confidencial incluye, por ejemplo, datos o proyecciones financieros, información técnica o comercial (“*knowhow*”), planes de adquisición, enajenación, fusión, planes de expansión, estrategias, contratos importantes, cambios relevantes en la administración y otros desarrollos corporativos. Es también Información Confidencial aquella que el Directorio debe proporcionar a los accionistas y al público respecto de la situación legal, económica y financiera de la Compañía conforme al artículo 46 de la Ley N° 18.046 en tanto no sea puesta a disposición de los accionistas y del público.
2. Se entiende por “Información Reservada” aquella Información Confidencial que es parte o se relaciona con un hecho esencial al cual el Directorio le ha conferido el carácter de reservado conforme al artículo 10 de la Ley N° 18.045.

Los Trabajadores tienen prohibición de divulgar Información Confidencial a personas ajenas a la Compañía, excepto cuando su revelación sea necesaria por motivos de negocios y se hayan tomado los debidos resguardos para prevenir su mal uso, o cuando deba ser informada a una autoridad en conformidad a normas legales o reglamentarias aplicables.



VII. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA.

1. Se entiende por “Información Privilegiada” cualquier información referida a uno o varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores por ellos emitidos, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos, como asimismo, la Información Reservada a que se refiere el artículo 10 de la Ley N° 18.045. También se entenderá por Información Privilegiada, la que se posee sobre decisiones de adquisición, enajenación y aceptación o rechazo de ofertas específicas de un inversionista institucional en el mercado de valores (artículo 164 Ley N° 18.045).
2. Los Trabajadores deberán guardar estricta reserva de toda Información Privilegiada a la que tuvieren acceso de cualquier forma, deberá abstenerse de divulgarla o difundirla, y no podrán utilizarla en beneficio propio o ajeno, ni adquirir para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posean Información Privilegiada.
3. Asimismo, se les prohíbe valerse de la Información Privilegiada para obtener beneficios o evitar pérdidas, mediante cualquier tipo de operación con los valores a que dicha información se refiera o con instrumentos cuya rentabilidad esté determinada por esos valores. Igualmente, deberán abstenerse de comunicar dicha información a cualquier persona o a recomendar la adquisición o enajenación de los valores citados, velando para que ello tampoco ocurra a través de subordinados o terceros de su confianza.
4. La infracción a las disposiciones anteriores es además ilegal y puede derivar en procesos judiciales.
5. Considerando que determinadas actividades de Compañía Cervecerías Unidas S.A., como de sus filiales y coligadas, suponen que ciertos Trabajadores reciban Información Privilegiada en el desempeño de sus funciones, y a fin de precaver que tal información sea usada indebidamente o que pueda estimarse que ha sido así usada, la Compañía ha establecido el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado (“MMIIM”) en el cual se regula la forma a través de la cual dicha persona podrá adquirir o vender valores emitidos por CCU o adquirir o enajenar valores de la Compañía o valores cuyo precio o resultado dependa o esté condicionado a la evolución o precio de dichos valores.

Se deja expresa constancia que, es obligación de todos los Trabajadores que por el ejercicio de su cargo puedan tener acceso a Información Privilegiada dar estricto cumplimiento al MMIIM.



VIII. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA.

1. Los Trabajadores deberán dar estricto y cabal cumplimiento al Programa de Cumplimiento de la Normativa de Libre Competencia.
2. La lealtad será el elemento distintivo en todos y cada uno de los actos comerciales que desarrolle cada Trabajador de la Compañía.

IX. RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES.

El compromiso con la satisfacción de los clientes y consumidores de la Compañía se deberá reflejar en el respeto a sus derechos y en la búsqueda constante de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre acorde a los objetivos de desarrollo y rentabilidad de la Compañía.

X. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES.

La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la Compañía, debiendo ser conducidas por medio de factores objetivos, tales como competencia, precio o calidad, y conforme a lo dispuesto en la Guía de Buenas Prácticas - Proveedor CCU.

XI. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE.

La Compañía y quienes la integran, cumpliendo el rol que le corresponde dentro del desarrollo de la comunidad en la que se encuentra inserta, deben proyectar su acción a través de mecanismos que le permitan el efectivo cumplimiento de sus objetivos sociales.

Asimismo, la Compañía y cada uno de sus Trabajadores deben asumir el compromiso de proteger el medio ambiente para las generaciones venideras.

Además, es política de CCU cumplir con la normativa ambiental vigente y aplicar estándares responsables en aquellos casos que no existan leyes o reglamentos al respecto.

Por ende, y dado que la Compañía está comprometida con el cuidado del medio ambiente, cada Trabajador se debe comprometer a realizar sus actividades y prestar sus servicios cuidando el medio ambiente y cumpliendo cabalmente la legislación vigente.

XII. POLÍTICAS CONTABLES.

La contabilidad es esencial para la administración y control de gestión de los negocios de CCU, siendo la fuente de toda la información financiera que la Compañía entrega a sus accionistas, autoridades reguladoras, inversionistas, contrapartes comerciales, trabajadores y al público en general.



Las políticas y prácticas contables de la Compañía están basadas en las normas legales y reglamentarias vigentes, en las normas *International Financial Report Standards* (“IFRS”) y normas de la Comisión para el Mercado Financiero, cuando proceda y aplicable en los países en que la Compañía desarrolle operaciones.

Para los efectos de la información que CCU registra ante la *Securities and Exchange Commission* de los Estados Unidos de América, la Compañía también aplica las normas IFRS.

Los estados financieros deben siempre presentar en forma veraz y de un modo razonable la posición financiera, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo de la Compañía.

Es obligación de cada Trabajador, dentro de las funciones del cargo que desempeñe, velar por el cabal cumplimiento de las políticas y prácticas contables de la Compañía y de las instrucciones que dicte la autoridad competente, como también velar por que todas sus filiales utilicen sistemas de contabilidad y criterios contables iguales o compatibles con los utilizados por CCU, de manera de poder dar cumplimiento a la obligación de confeccionar sus balances y estados financieros consolidados.

XIII. INDEPENDENCIA DE LOS AUDITORES EXTERNOS.

Es obligación especial de los Trabajadores preservar en todo momento y circunstancia la independencia de juicio de los auditores externos de la Compañía, evitando ejercer cualquier influencia impropia en las auditorías externas.

Es también una obligación especial de los Trabajadores velar porque los auditores externos puedan examinar todos los libros, registros, documentos y antecedentes de la Compañía y de sus filiales, y asegurar que tanto la Compañía como sus filiales les otorguen a los auditores externos todas las facilidades necesarias para el desempeño de su labor.

XIV. CONDUCTA Y DEBERES DE GERENTES Y EJECUTIVOS.

La Compañía espera de sus gerentes y ejecutivos una actuación honesta, íntegra y acorde a la ley, incluso en ausencia de reglas específicas, estándares o guías.

Especialmente, se aplican a gerentes y ejecutivos los siguientes preceptos:

- a) Deben emplear en el ejercicio de sus funciones el cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios y responden solidariamente de los perjuicios causados a la sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas y culpables (Art. 41 Ley 18.046).
- b) El Gerente General y el Gerente de Administración y Finanzas, tanto de Compañía Cervecerías Unidas S.A. como de sus filiales, certificarán para cada reporte anual de



los estados financieros que: (i) han leído el reporte, que éste es verdadero, que refleja el estado de la Compañía y no contiene omisiones de hechos materiales, según su conocimiento; (ii) que son responsables de establecer y mantener los controles internos y que éstos aseguran la comunicación de la información contable, así como también que han evaluado su efectividad en los últimos 90 días previos al informe y presentan sus conclusiones en dicho reporte de estados financieros; y (iii) que han divulgado tanto a los auditores externos como al Comité de Directores y Comité de Auditoría todas las deficiencias significativas en el diseño u operación de los controles internos que puedan afectar la debida integridad de archivos, procesos y reportes de datos financieros, de cualquier fraude, material o no, que involucre a ejecutivos o Trabajadores que pudieren afectar los controles internos, y que en el reporte se ha indicado si hay o no cambios significativos en los controles internos de CCU.

Los Trabajadores que participen en, o preparen los reportes financieros, deberán entregar idénticos certificados en caso que les sean solicitados.

XV. CONTROLES INTERNOS.

Los Trabajadores tienen la obligación de informar al Gerente Corporativo de Contraloría y a los auditores externos toda deficiencia o debilidad importante de que lleguen a tener conocimiento, respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos, que pueda perjudicar la capacidad de la Compañía para registrar, procesar, resumir y divulgar su información financiera.

También tienen la obligación de informar cualquier situación de fraude, sea o no relevante, que involucre a ejecutivos u otros dependientes que tengan una función importante en los controles internos de la Compañía.

XVI. DEL FRAUDE.

Para los efectos de este Código, entendemos como fraude el engaño o el abuso de confianza que se emplea en la producción de un daño patrimonial. En consecuencia, el fraude es el medio que se usa para defraudar.

Defraudación es toda actuación u omisión intencional que causa un perjuicio patrimonial y que se ejecuta mediante engaño o abuso de confianza.

Engaño es el empleo de cualquier astucia, falacia o maniobra que persiga inducir a error a una persona determinada, para causar un daño patrimonial.

Existe abuso de confianza cuando el daño patrimonial producido por su autor, es causado por una infidelidad que consiste en burlar o hacer mal uso de un poder, facultad o encargo que se le ha otorgado a éste.



CCU tiene una posición uniforme respecto del tratamiento, identificación, evaluación y denuncia de las defraudaciones que eventualmente puedan cometerse al interior de Compañía Cervecerías Unidas S.A. o de sus filiales.

Muy especialmente, se sanciona el fraude consistente en aquellos actos intencionales que resultan en una distorsión relevante de los estados financieros que son comunicados públicamente, así como las distorsiones producto de la apropiación indebida de activos de la Compañía.

Los Trabajadores deben tener claro que la defraudación es una conducta gravemente penalizada por la Compañía, independientemente de lo que la justicia pueda determinar al respecto.

XVII. DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Conforme a lo establecido en la Ley 20.393, la responsabilidad penal para una persona jurídica nace con la existencia de alguno de los delitos establecidos por la referida ley, cometido directa e indirectamente en interés o provecho de la persona jurídica, habiendo la persona jurídica incumplido con su deber de dirección y supervisión.

En consideración a lo anterior, la Compañía estableció un Modelo de Prevención de Delitos (el “MPD”). El MPD de CCU y filiales fue aprobado por el Directorio del 4 de agosto de 2010. El MPD designa un Encargado de Prevención de Delitos (EPD), define los medios y facultades de éste, establece un sistema de prevención, cuenta con la debida supervisión y se encuentra certificado por un tercero.

Los Trabajadores de la Compañía deberán sujetarse en su actuar a todo lo dispuesto en el MPD.

XVIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS.

Para facilitar el cumplimiento de la obligación que tienen los Trabajadores de denunciar los hechos, conductas o circunstancias que puedan constituir a su juicio una infracción a este Código, las Políticas y Procedimientos de CCU, disposiciones legales y reglamentarias aplicables o cualquier otra normativa a la que se encuentre sujeta la Compañía, se utilizará el sistema que CCU haya definido y difundido al efecto. Dicho sistema se encuentra disponible y explicado en la página web www.ccu.cl, la intranet de CCU y en el Portal de Proveedores de CCU, entre otros. CCU no tomará represalias, ni disciplinará a aquellas personas que denuncien de buena fe una infracción.

XIX. COMITÉ DE CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS.

El Comité de Conducta en los Negocios de CCU (el “CCN”) tiene por función mantener actualizado este Código, velar por su cumplimiento, absolver las consultas que de acuerdo a este Código se le formulen, en particular las relacionadas con el cumplimiento de la ley y normas reglamentarias vigentes, y recibir, conocer y analizar las denuncias recibidas. También recomendará o impondrá la aplicación de medidas disciplinarias o despidos a la administración de la unidad a la cual pertenezca el trabajador involucrado en una denuncia.



El CCN, está integrado por el Gerente Corporativo de Recursos Humanos, quien lo presidirá, el Gerente General, el Gerente Corporativo de Contraloría, el Gerente Corporativo de Administración y Finanzas y el Gerente de Asuntos Legales, quienes podrán ser reemplazados por quienes los subroguen o reemplacen en el cargo. Las reuniones del CCN se constituirán por la mayoría absoluta del número de miembros del CCN y sus acuerdos se adoptarán por la mayoría de los miembros del CCN con derecho a voto. En caso de empate decidirá el voto de quién presida la reunión. No obstante lo anterior, con el objeto de aprobar la incorporación o mantención de proveedores relacionados con personas expuestas políticamente y funcionarios públicos conforme a lo establecido en el Procedimiento que establece las Normas de Autorregulación para Personas Expuestas Políticamente y Funcionarios Públicos bastará con la asistencia y aprobación del Gerente Corporativo de Contraloría y del Gerente de Asuntos Legales.

El CCN celebrará sesiones ordinarias a lo menos ocho veces por año calendario, en las fechas, horas y lugares que el propio CCN fije; y celebrará sesiones extraordinarias cuando los cite especialmente el Presidente del CCN, por sí o por indicación de uno o más miembros del CCN.

Será obligación del CCN, informar al Comité de Auditoría de CCU semestralmente de las denuncias recibidas e inmediatamente en el caso que se trate de materias relevantes o materiales.

XX. VIGENCIA Y MODIFICACIONES.

El Código de Conducta en los Negocios se encuentra vigente desde abril de 2004 y las modificaciones recientemente introducidas, entrarán en vigencia desde el momento de su publicación a través de la intranet de CCU.

Las modificaciones al presente Código deberán ser siempre aprobadas por el Directorio de la Compañía.

Junio 2022