SAMAC

Electricidad y automatización

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Elaborado por Sebastián Araya y Marco Calderón

INDICE

OBJETIVO 3
INTEGRIDAD Y CUMPLIMINETO DE LEYES 3
DERECHOS HUMANOS 6
CONDUCTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS 7
PROHIBICIÓN DEL COLABORADOR 7
SANCIONES 9
COMISIÓN DE ETICA Y CONDUCTA 10
DEFINICIONES 10
DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN 11

OBJETIVO

INTEGRIDAD Y CUMPLIMINETO DE LEYES

INTEGRIDAD EN EL DESARROLLO DE RELACIONES COMERCIALES

a) Protección a los bienes de la empresa: Cada colaborador es responsable por la correcta utilización y por la protección de los bienes y recursos de la empresa. Estos activos deben ser utilizados para el fin pretendido o profesional, en las condiciones estipuladas. Cada colaborador debe proteger estos activos contra daños, deterioro, fraude, pérdida o robo.

b) Sistemas de seguridad de la información: Los colaboradores deben usar los equipos de la empresa, así como las herramientas de trabajo (computadoras, softwares, red, etc.) para fines profesionales. El uso para fines personales es tolerado, siempre que se mantenga el sentido común y no interrumpa ninguna actividad profesional. Cada colaborador es responsable por los equipos y herramientas puestos a su disposición. Ellos también deben proteger la confidencialidad de cualquier información profesional en su poder.

c) Comunicación/Medios: La empresa vela por la transparencia, credibilidad y confianza, respetando siempre los valores éticos en su estrategia de comunicación. En declaraciones oficiales, están autorizados a hablar en nombre de la empresa solamente los portavoces establecidos por la dirección. Está prohibido, por tanto, que personas no autorizadas realicen contactos con la prensa en nombre de SAMAC SPA O SAMAC ARTICULOS ELECTRICOS SPA.

d) Uso del correo electrónico: La empresa se reserva el derecho de, en cualquier momento, monitorear, auditar o hacer copias de seguridad de cualquier información o contenido almacenado en activos de su propiedad o que trafique en su red, en conformidad a la normativa vigente. Programa de Integridad y Cumplimiento.

e) Protección de datos de carácter personal: La protección de los datos de carácter personal se convirtió en una cuestión muy importante. Esta protección es lo que garantiza la confiabilidad para todos nuestros clientes. Es imprescindible que todos los colaboradores protejan las informaciones de la compañía que no son públicas y que posean valor económico para ella. Ejemplos: planes de negocios, precios e informaciones de costo, planes y estrategias de investigación y desarrollo, datos de investigaciones y nuevos productos no lanzados, informaciones de procesos y diseño, datos de usuarios, clientes, proyectos de ingeniería, memorias de cálculo, proveedores etc.

f) Comportamientos en redes sociales: Los colaboradores de SAMAC SPA son multiplicadores de la imagen de las marcas de sus empresas. Ya sea en el día a día de trabajo o fuera del trabajo, las referencias a la empresa y a sus profesionales deben restringirse a lo estrictamente necesario y deben ser tratadas con seriedad, principalmente por medio de Internet. Actualmente las empresas utilizan las redes sociales para relacionarse con el mercado externo, por eso se instruye: ✓ Nunca crear una cuenta, página o perfil en redes sociales en nombre de SAMAC SPA o SAMAC ARTICULOS ELECTRICOS SPA. ✓ No hacer publicaciones sobre la empresa sin autorización. No abordar el

nombre de las empresas en asuntos que estén fuera de su contexto. ✓ Nunca responder alguna publicación en nombre de la compañía. Las páginas de la empresa son administradas por los equipos de Marketing y solamente ellos están habilitados a responder. ✓ No publicar informaciones sobre sus actividades profesionales ni utilizar las redes sociales para resolver conflictos o problemas relativos a actividades profesionales. ✓ No expresar ninguna opinión personal que pueda denigrar la imagen de la empresa y/o de sus colaboradores. Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 9

g) Vestuario y Aseo personal: El colaborador debe vestirse de forma decente y de acuerdo con la exigencia de su actividad, transmitiendo una imagen profesional adecuada, SAMAC SPA entrega a sus colaboradores vestimenta completa que incluye chaqueta, polerón, polera, pantalón y zapatos de seguridad lo cual está a cargo de cada uno en lo que deben responsabilizarse por mantener limpio, Cada colaborador es responsable por el aseo personal con el fin de no tener mal olor, ya que, la empresa realiza traslado de personal en camión, camionetas o furgones para no tener inconvenientes al interior donde se categoriza como entorno cerrado.

h) Uso de drogas, armas y alcohol: Está prohibida al colaborador la entrada a la empresa en estado de embriaguez. Están prohibidos, también, el uso o porte de drogas y la permanencia en el ambiente de trabajo en estado alterado por el uso de estas substancias, pues la seguridad o el desempeño de los colaboradores pueden ser afectados. No están permitidas armas de ninguna especie en las dependencias de la empresa, salvo para profesionales expresamente autorizados.

i) Uso de equipos móviles particulares: Equipos móviles particulares (celulares, tablets, etc.) durante el trabajo pueden ser utilizados siempre que sean observados criterios de buen comportamiento y tiempo de utilización. El uso no debe impactar la productividad del colaborador.

j) Actuación política: Al colaborador le está prohibido realizar, en nombre de la compañía, cualquier contribución en valor monetario, bienes o servicios para campañas o causas políticas. La empresa respeta el derecho individual de los colaboradores de involucrarse en asuntos cívicos y participar del proceso político. Pero tal participación debe ocurrir en su tiempo libre y por su propia cuenta. En esta situación el colaborador debe dejar claro que las manifestaciones son suyas y no de la empresa.

k) Regalos y entretenimientos: La compañía no incentiva la oferta ni el recibimiento de presentes ni regalos. En los raros casos de oferta o recibimiento, los colaboradores deben garantizar que el presente, regalo o entretenimiento: ✓ No puede ser interpretado como soborno o pago indebido; Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 10 ✓ Que el importante total recibido u ofrecido a una misma persona no puede exceder el equivalente a $100.000 (cien mil pesos) en un período de seis meses. ✓ Tenga un propósito claro para los negocios; ✓ No fue ofrecido para influenciar impropiamente la relación de negocios; ✓ No comprometería a la compañía ni al colaborador si fuese divulgado públicamente. l) Confidencialidad: Está prohibida la divulgación, específicamente por Internet, de informaciones sensibles y/o susceptibles de perjudicar a la empresa. m) Relaciones con los Proveedores: Los proveedores deben ser escogidos de forma imparcial y cuidadosa. La empresa selecciona a sus proveedores por su profesionalismo y su competencia, para el establecimiento de relaciones de confianza. Los contratantes deben obedecer a todos los reglamentos, principalmente en lo que se refiere a la competencia libre y justa. La empresa exige

que sus asociados de negocios, subcontratados y proveedores utilicen reglas ambientales, sociales, éticas y que respeten los valores descritos en este documento.

n) Representación legal y garantía de integridad de los contratos: La empresa les da extrema importancia y valor a todos los contratos, ya sean los firmados con los clientes, asociados, proveedores o prestadores de servicios. Los contratos validan los compromisos asumidos y, para ello, el área Jurídica es responsable por la adecuación de todos los contratos firmados. Todos los contratos deben ser evaluados por el área Jurídica. Los contratos solamente deben ser firmados por los representantes legales.

o) Conflicto de intereses: Conflictos de intereses ocurren en situaciones en que los intereses de la empresa divergen de los intereses personales de un Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 11 colaborador o de su red de contactos (familia, amigos o conocidos personales y profesionales). Los colaboradores deben estar atentos y no involucrarse en situaciones donde haya un interés personal (propio o de otra persona) que pueda afectar la motivación para actuar en una determinada situación y/o los intereses profesionales. En lo que se refiere a relaciones entre colaboradores, o la existencia de grado de parentesco, habiendo la situación de jerarquía/subordinación (directa o indirecta), o por la propia naturaleza de la actividad, SAMAC SPA alienta a sus colaboradores a buscar el área de Recursos Humanos o personal encargado por SAMAC para que el potencial conflicto pueda ser mejor evaluado.

p) Libre competencia: Las relaciones entre los competidores en un mismo mercado, y entre los respectivos proveedores y prestadores de servicios, debe respetar los principios de la libre y leal competencia. El crecimiento sólido y duradero de la actividad empresarial puede ser alcanzado por la obediencia a las leyes de competencia en cada localidad. Los colaboradores deben comportarse adecuadamente en sus funciones y actividades y abstenerse de calumniar o denigrar a sus competidores. Los colaboradores son invitados a prestar atención en relación con el respeto a estas reglas y la aplicación de sus principios para el ejercicio de sus funciones.

q) Prevención de la corrupción: Cada colaborador debe certificarse de que las leyes de prevención a la corrupción sean obedecidas de acuerdo con la legislación vigente. Respetando estos procedimientos, el colaborador ejerce mayor vigilancia en el ejercicio de sus propias actividades diarias, pero también de las prácticas de los proveedores y/o prestadores de servicios que, de alguna forma, contribuyen para la actividad empresarial de la compañía. El objetivo de las leyes es evitar comportamientos que se destinan a ofrecer cualesquiera beneficios o ventajas de cualquier naturaleza a Terceros que podrían influenciar o recompensar su comportamiento o el cumplimiento de su función. Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 12

r) Prevención de lavado de dinero: Los colaboradores de la compañía son invitados a ejercer una mayor vigilancia y alertar inmediatamente sobre cualesquiera pedidos anormales que levanten la sospecha de un intento de legalizar los ingresos de actividades ilegales.

s) Prevención de fraude: El fraude es definido como cualquier conducta deliberada, ilegal, con intención de apropiación indebida, de forjar, esconder, omitir o destruir dinero, propiedades, datos o informaciones pertenecientes a SAMAC SPA. Los colaboradores son invitados a ejercer mayor vigilancia para evitar que este tipo de comportamiento ocurra en la empresa.

2. Código de Ética y Conducta:

- Desarrollo de un Código de Ética claro que incluya:
- Normas de conducta para empleados, directivos y contratistas.
- Políticas contra la corrupción y el soborno.
- Procedimientos para la declaración de conflictos de interés.
- Relaciones con proveedores y clientes.

DERECHOS HUMANOS

1) El combate a la discriminación: El combate a la discriminación es un principio fundamental de la política de Recursos Humanos de SAMAC SPA. Las decisiones relativas a la contratación, promoción, formación y remuneración están basadas en aptitud, habilidad y experiencia. La empresa está empeñada en evitar cualquier forma de discriminación por razones de sexo, edad, estado civil, origen, orientación sexual, raza, etnia y de aptitud física, o contra miembros de organizaciones sindicales, políticas, religiosas o comerciales.

2) El combate al trabajo esclavo e ilegal: El trabajo forzado se refiere al trabajo que está siendo hecho bajo coacción o amenaza. Trabajo ilegal se refiere a los casos en que una persona que trabaja en la empresa no es declarada a las autoridades o registrada como un trabajador. SAMAC SPA se abstiene de utilizar trabajo forzado o ilegal y se niega a trabajar, o interrumpe inmediatamente los trabajos, con cualesquiera proveedores y prestadores de servicios que fuercen a las personas a trabajar bajo presión o estrés. Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 13

3) La lucha contra el trabajo infantil: La empresa se compromete a respetar estrictamente la edad mínima para el trabajo. Esta edad mínima para el trabajo nunca debe ser inferior a la especificada en las convenciones 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, o sea, 16 años y 18 años para trabajos peligrosos o de difícil ejecución. Este compromiso también se aplica a las relaciones de SAMAC SPA con entidades subcontratadas.

4) Salud y seguridad: Disposiciones reglamentarias y legales, reglas de higiene y de seguridad son destinadas a proteger la salud y la seguridad de los colaboradores en su local de trabajo, así como en los locales de atención al público. SAMAC SPA se compromete a verificar, dentro de la periodicidad definida en ley, la conformidad de sus instalaciones en materia de salud y seguridad para sus clientes y colaboradores

5) Acoso laboral y/o sexual: El acoso moral y/o sexual se manifiesta por medio de comportamientos, palabras, actos repetidos y hostiles que atentan contra la dignidad o la integridad de los colaboradores. El acoso laboral y/o sexual es condenado: ✓ Por el Artículo 5º de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que destaca: "Nadie será sometido a penas o tratamientos crueles, inhumanos o degradantes". SAMAC SPA no tolera ninguna forma de acoso laboral y/o sexual y:

✓ Se compromete a tomar las medidas necesarias para que cada colaborador sea tratado con equidad y dignidad;

✓ Solicitar a cada colaborador que le alerte a la Dirección de Recursos Humanos o encargado sobre cualquier situación de acoso moral y/o sexual de que tenga conocimiento para que ésta sea interrumpida.

CONDUCTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

3.1 DEBERES DEL COLABORADOR La constante obediencia a las leyes y al sistema legal es un principio fundamental de la conducta ética e integral. Por tanto, los colaboradores de la empresa tienen la obligación de seguir las prerrogativas establecidas en el presente programa, como también todas las leyes, reglamentos y políticas internas aplicables a sus actividades, incluyendo, pero no limitándose a:

a) Actuar con ética, integridad, lealtad, profesionalismo, respeto y transparencia, optando siempre, cuando esté ante dos opciones, por la mejor y más ventajosa para la empresa y en conformidad con las leyes y con este programa;

b) Actuar sin ningún tipo de prejuicio o distinción de raza, sexo, nacionalidad, color, edad, religión, opción política/partidaria y posición social;

c) Tener respeto a la jerarquía, pero sin recelo de representar contra cualquier compromiso indebido;

d) Cumplir, hacer cumplir y colaborar con la diseminación de este programa y demás políticas y procedimientos de la empresa;

e) Cumplir y hacer cumplir las reglas de su cliente y proveedor;

f) Ejercer, con estricta moderación, las prerrogativas funcionales que le sean atribuidas, absteniéndose de hacerlo contrariamente a los legítimos intereses de la empresa;

g) Velar por la confidencialidad y protección de los bienes e informaciones Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 15 (escritas y verbales) de la empresa contra daños, deterioro, fraude, pérdida o robo de bienes y recursos de la empresa, debiendo ser utilizados exclusivamente para el fin pretendido y profesional y en las condiciones estipuladas;

h) Comunicarle inmediatamente al Encargado de Integridad y Cumplimiento, área de Recursos Humanos y/o reportar a través del correo Marco@samac-spa.cl o Sebastian@samac-spa.cl todo y cualquier acto o hecho contrario a cualquier tipo de práctica de acciones inmorales, ilegales o no éticas, de acuerdo con este programa y las demás políticas y legislación aplicable de la que tenga conocimiento.

PROHIBICIÓN DEL COLABORADOR

De la misma forma, está expresamente prohibido a los colaboradores incumplir la ley, este programa o cualquier otra política o directriz de la empresa, incluyendo, pero no limitándose a:

a) Ceder a presiones de superiores jerárquicos, contratantes, interesados y/o otros que deseen obtener cualesquiera favores, beneficios o ventajas;

b) Utilizar la condición de cargo o función, bienes de la empresa, facilidades, amistades, tiempo, posición y/o influencias para obtener cualquier provecho, favor o ventaja personal, para sí mismo o para terceros;

c) Ejercer su función, poder o autoridad con finalidad distinta o extraña al interés de la empresa;

d) Ceder o prestarles a terceros, aunque sea temporalmente, contraseña/login/perfil de acceso a algún sistema, software, herramientas, maquinaria o equipos de medida de la respectiva empresa, así como credencial de acceso personal o de Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 16 vehículos;

e) Simular, alterar o tergiversar el contenido de documentos e/o informaciones, bajo cualquier hipótesis, a fin de modificar u omitir la verdad con el objetivo de obtener cualquier tipo de ventaja para sí mismo o terceros y/o burlar la legislación aplicable y/o acarrear un gravamen indebido para la empresa.

f) Desviar/utilizar/apropiarse de recurso y/o colaboradores de la empresa para la atención a un interés particular;

g) Darle a cualquiera la instrucción o sugerencia que atente contra la moral, la honestidad o las disposiciones legales, de este programa o normas de la empresa.

h) Hacer uso de informaciones privilegiadas obtenidas en el ámbito interno de sus actividades, en beneficio propio, de parientes, de amigos o de terceros;

i) Utilizar un artificio o medio lícito, de cualquier naturaleza, con el objetivo de simular u ocultar la verdad para obtener cualquier tipo de ventaja, o también, realizar algo en disconformidad con la ley, este programa o cualquier otra política o directriz de la empresa;

j) Involucrar a las empresas, a sus representantes legales y accionistas en compromisos con partidos políticos, iglesias y otras actividades de cuño sectarias, así como utilizar nombres y/o marcas de las empresas en contribuciones a partidos políticos o campañas electorales, salvo en los casos expresados en este programa;

k) Vincular sus creencias personales, políticas, opiniones o posicionamientos a la posición/marca/imagen de la empresa, ya sea por escrito, verbalmente, correo electrónico o por medio de redes sociales, sin el previo y expreso consentimiento y la inequívoca autorización de la Dirección Ejecutiva de la Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 17 empresa;

l) Ofertar, solicitar, sugerir, dar o recibir, cualquier tipo de ayuda financiera, gratificación, premio, comisión, donación o ventaja de cualquier especie, para sí mismo, familiares o cualquier otra persona, en contrapartida al cumplimiento de sus atribuciones o para influenciar a un funcionario público, personas políticamente expuestas o entes privado, incluyendo a sus familiares, salvo en

los casos previstos en el próximo ítem de este manual (Recibimiento y oferta de bienes y/o servicios);

m) Cooperar en el suministro de productos y/o servicios relacionados a recursos obtenidos de forma ilícita;

n) Utilizar un medio o artificio para transferir, directa o indirectamente, ventaja indebida a terceros, ya sea ente público o privado, incluyendo, pero no limitándose a contratos de consultaría y patrocinio.

SANCIONES

El colaborador que no respete este programa, la legislación local aplicable o las demás políticas, manuales y directrices de la empresa, estará sujeto a las sanciones disciplinarias en el ámbito de la empresa a la cual está vinculado, observando las siguientes reglas y condiciones descritas en este programa, sin perjuicio de las demás medidas legales correspondientes a ser tomadas por quien tenga derecho, en los términos de la legislación aplicable. En caso de la práctica de Actos Sujetos a la Sanción, el (los) ejecutor (es) está (n) sujeto (s) a las siguientes sanciones:

✓ Amonestación verbal;

✓ Amonestación por escrito;

✓ Multa consistente en una suma de dinero que la Compañía podrá descontar de su remuneración, la que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador;

✓ Terminación del contrato de trabajo del colaborador, conforme a las causales que establece la normativa vigente. Para la aplicación de medida disciplinaria, se debe considerar lo siguiente:

✓ Caracterización de dolo o culpa del colaborador involucrado;

✓ Gravedad de la falta;

✓ Alcance del daño causado o potencial;

✓ Si la conducta se encaja en algún tipo penal;

✓ Causas que llevaron al empleado a cometer la falta;

✓ Reincidencia, aunque sea por un acto o hecho diferente. El colaborador además podrá ser requerido para participar en capacitaciones especiales relativas a las normas del Programa de Integridad y Cumplimiento. Cada caso será evaluado por la Comisión de Ética y Conducta. Programa de Integridad y Cumplimiento Página | 21 Toda sanción para aplicar deberá ser precedida de fundamentación por la Comisión de Ética y Conducta, respetando el derecho a la amplia defensa y contradicción por parte del colaborador. Todo lo anterior es sin perjuicio de las acciones legales que SAMAC SPA pueda interponer según proceda de acuerdo a cada caso.

COMISIÓN DE ETICA Y CONDUCTA

La Comisión de Ética y Conducta estará formada obligatoriamente por el Encargado del Programa de integridad y Cumplimiento, el representante del área de Recursos Humanos y el director general de la compañía. La Comisión de Ética y Conducta tiene como principales responsabilidades:

1. Instaurar procedimientos para la investigación de un acto que pueda configurar incumplimiento del Programa de Integridad y Cumplimiento;

2. Recibir, investigar y juzgar las representaciones por infracciones al Programa de Integridad y Cumplimiento y sus recursos.

3. Actuar como mediador de disputas entre los profesionales, empresa y demás involucrados promoviendo el intento de conciliación de los intereses;

4. Recomendar la convocatoria de las partes y demás involucrados para la prestación de informaciones relevantes para la investigación de hechos relativos al incumplimiento del Programa de Integridad y Cumplimiento;

5. Proteger la dignidad y la imagen, así como el secreto de la identidad de la persona investigada, manteniendo independencia e imparcialidad en el juicio. Las decisiones serán tomadas de acuerdo con las políticas aplicables.

DEFINICIONES

Culpa: se considera culpa la conducta, activa u omisa, no intencional del colaborador que dio causa al resultado que produjo el daño, ya sea por imprudencia, negligencia o impericia.

Dolo: se considera dolo la conducta voluntaria e intencionada del colaborador en la práctica de determinado acto que produce el resultado dañino.

Daño: es el perjuicio material causado por destrucción, inutilización o deterioro de determinada cosa de propiedad de la empresa, derivada de conducta dolosa o culposa del colaborador.

Falta leve: es resultado de la acción realizada de forma involuntaria, imprudente o por falta de conocimiento, y que no sea considerada intencional ante las disposiciones del Programa de Integridad y Cumplimiento y otras políticas de las empresas, así como a las leyes.

Falta grave: es resultado de la acción u omisión por el colaborador, de forma consciente e intencional, ante las disposiciones del Programa de Integridad y Cumplimiento y otras políticas de las empresas, así como ante las leyes locales, y sus modificaciones posibles de sanción. Actos sujetos

sanción: son aquellos que no respetan y que perjudican la relación de trabajo en los aspectos funcionales, de confianza, de integridad y de disciplina, la legislación, las políticas y directrices de la empresa, además de este Programa de Integridad y Cumplimiento.

Investigación: es el procedimiento interno en el ámbito de la compañía llevado a cabo por el Encargado de Integridad y Cumplimiento, que tiene por objetivo averiguar los hechos considerados graves, para investigarlos y esclarecerlos, así como constatar la posible participación de empleados.

DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

Difusión: El Encargado de Integridad y Cumplimiento debe elaborar e implementar un plan de difusión del Programa de Integridad y Cumplimiento que cumpla con divulgar en forma masiva al interior de SAMAC SPA la existencia del mismo, ya sea mediante banners, afiches u otros medios a exhibirse en lugares visibles y visitados por el público al cual están destinados, en forma virtual o física. El contenido de los mismos debe ser básico y atractivo, de modo que éste sea susceptible de ser captado en forma rápida por quien lo lea.

Capacitación: El Encargado de Integridad y Cumplimiento deberá, asimismo, elaborar e implementar un plan de capacitación que instruya a los trabajadores de SAMAC SPA respecto de la existencia del Programa de Integridad y Cumplimiento y de hechos que podrían constituir las infracciones a las leyes, regulaciones, códigos o procedimientos internos que tienen lugar dentro de la organización. El énfasis de la capacitación deberá estar puesto en entregar los conceptos básicos de la integridad en el desarrollo de relaciones comerciales en que los trabajadores sean capaces de distinguir cuándo se encuentran frente a una situación sospechosa o riesgosa. Asimismo, deberá contemplarse la información relativa al Canal de Denuncias, señalando su carácter reservado y la obligatoriedad de utilizarlo por todos los colaboradores para reportar situaciones sospechosas en relación al Programa de Integridad y Cumplimiento y de hechos que podrían constituir las infracciones a las leyes, regulaciones, códigos o procedimientos internos que tienen lugar dentro de la organización. Programa de Integridad y Cumplimiento La capacitación debe elaborarse en un lenguaje accesible y debe procurar entregar ejemplos cercanos a la realidad de SAMAC SPA. Se puede realizar a través de cualquier medio que asegure su comprensión por parte de los trabajadores, ya sea en forma presencial o virtual. Los planes de capacitación respecto al Programa de Integridad y Cumplimiento deberán ser ad-hoc a las actividades que realiza el personal en el ejercicio de sus funciones.

Sebastían Araya Orellana
SAMAC ARTÍCULOS ELÉCTRICOS SPA

SAMAC
Electricidad y automatización