

CÓDIGO DE ÉTICA

ENVASES DEL PACÍFICO S.A.

INDICE

1. MISIÓN Y OBJETIVO.....	5
2. NORMAS BÁSICAS.....	6
2.1. Valores.....	6
2.2. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.....	6
3. ALCANCE.....	6
3.1. Relaciones con el personal.....	7
3.2. Respeto por los clientes, proveedores, contratistas y/o funcionarios públicos.....	7
3.3. Respeto por la libre competencia.....	8
3.4. Respeto por la vigencia de las normas.....	8
3.5. Respeto a la dignidad humana.....	8
3.6. Respeto por los derechos humanos.....	8
3.7. Prácticas laborales.....	9
3.7.1. Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio.....	9
3.7.2. Rechazo al trabajo infantil.....	9
3.7.3. Legalidad en todas las actuaciones.....	9
3.7.4. Rechazo a cualquier tipo de discriminación.....	9
3.7.5. Calidad y seguridad de los servicios.....	9
3.7.6. Respeto a la diversidad y no discriminación.....	9
3.7.7. Libertad de asociación y negociación colectiva.....	9
3.7.8. Seguridad y salud laboral.....	10
3.7.9. Condiciones de trabajo justas.....	10
3.8. Conflictos de Interés.....	10
3.9. Representación de la empresa.....	11
3.10. Tratamiento de la información.....	11
3.10.1. Obligación de Mantener Reserva.....	11
3.10.2. Manejo de la información privilegiada.....	12
3.10.3. Información contable.....	12
3.11. Regalos, comidas y atenciones.....	13
3.12. Familiares, parientes y personas relacionadas.....	13
3.13. Oportunidades comerciales.....	13
3.14. Fraudes y protección de activos.....	14
3.15. Cumplimiento de leyes, reglamentos y resoluciones.....	14
3.15.1. Defensa de la competencia.....	14

CÓDIGO DE ÉTICA

3.15.2.	Relaciones con la Competencia.....	14
3.15.3.	Relaciones con clientes y proveedores.....	15
3.15.4.	Conversaciones sociales y comunicaciones de la empresa.....	15
3.15.5.	Corrupción.....	15
3.15.6.	Aportes a campañas políticas y relaciones con el gobierno.....	16
3.15.7.	Cohecho y pagos ilegales.....	16
3.15.8.	Prevención, Control y Detección de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo....	16
3.16.	Delitos penales empresariales.....	17
3.16.1.	Lavado de activos.....	17
3.16.2.	Financiamiento del terrorismo:.....	17
3.16.3.	Cohecho a funcionario público, nacional o extranjero:.....	17
3.16.4.	Receptación de bienes:.....	17
3.16.5.	Corrupción entre particulares:.....	17
3.16.6.	Apropiación indebida:.....	17
3.16.7.	Administración desleal:.....	18
3.16.8.	Negociación incompatible:.....	18
3.16.9.	Contaminación de aguas:.....	18
3.16.10.	Inobservancia y uso de beneficios con motivo de pandemia:.....	18
3.16.11.	Fraude de subvenciones.....	18
3.16.12.	Control de Armas.....	19
3.16.13.	Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas.....	19
3.16.14.	Delitos Informáticos.....	19
3.16.15.	Actividades de giro bancario.....	20
3.16.16.	Otros delitos que no se contemplan dentro del giro de la empresa.....	20
3.17.	Discriminación y acoso.....	20
3.18.	Consumo de tabaco, alcohol y drogas ilícitas.....	20
3.19.	Manejo, uso, confidencialidad y seguridad de la información y de los sistemas informáticos..	21
3.19.1.	Obligaciones de los trabajadores.....	21
3.19.2.	Programas computacionales o software.....	21
3.19.3.	En cuanto a problemas que puedan afectar a los sistemas.....	22
3.19.4.	En cuanto a las contraseñas y a los dispositivos de autenticación o token.....	22
3.19.5.	Seguridad y confidencialidad de la información.....	22
3.19.6.	Dueños de Activos o Sistemas.....	22
3.19.7.	Uso de la información.....	22
3.19.8.	Término de la relación laboral.....	22

CÓDIGO DE ÉTICA

4. CONSIDERACIONES GENERALES.....	23
5. SISTEMA DE DENUNCIAS.....	23
6. SANCIONES.....	23
7. PUBLICIDAD Y CAPACITACION.....	24

CÓDIGO DE ÉTICA



1. MISIÓN Y OBJETIVO.

Envases del Pacífico S.A. (en adelante “EDELPA S.A.” o la “Compañía”), tiene un compromiso con sus clientes y su objetivo es elaborar productos de excelente calidad, vía incorporación de tecnología moderna y de alta productividad, operada con eficiencia por trabajadores con talento calificado y con un sistema logístico y de información de excelencia.

Todo el personal que se desempeña en la Compañía sea en virtud de un contrato de trabajo o a honorarios, asume el compromiso de cumplir sus funciones y/o tareas respetando el espíritu de los valores y conductas mencionadas en el presente Código de Ética, de manera tal que su actuar no dañe ni afecte la imagen corporativa, prestigio e intereses de la Compañía. El presente Código es también aplicable a los directores de EDELPA S.A., en aquellas materias que les resulten aplicables atendida la naturaleza de su cargo.

Conforme a lo expresado, los trabajadores de EDELPA S.A. y sus directores deben informarse respecto de la existencia, alcance y contenido de las normas incluidas en el presente Código de Ética, y recibirán una copia de este, dejando constancia formal de su recepción y aceptación.

El presente Código de Ética especifica los principios y conductas corporativas empresariales mínimas, no negociables, aplicables a los miembros del directorio de EDELPA S.A. y a todas las personas que trabajan en la Compañía, ya sea actuando en forma individual o colectivamente.

Este Código no pretende cubrir el total de posibles eventos o situaciones. La descripción que en él se hace es un marco de referencia que permite identificar una acción y/o actividad que transgreda o pueda transgredir los principios y las conductas corporativas empresariales mínimas antes referidas.

Este Código constituye un manual de conducta para los miembros del directorio de EDELPA S.A. en aquellas materias que resulte aplicable, y un complemento al Contrato de Trabajo, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a las normas y procedimientos que regulan el desempeño de las funciones por parte de los trabajadores de la Compañía. En consecuencia, las disposiciones de este Código tienen igual obligatoriedad que los instrumentos antes individualizados.

EDELPA S.A. es responsable de la actualización del presente Código, y sus modificaciones deben ser oportunamente comunicadas a los trabajadores y directores de la sociedad.

CÓDIGO DE ÉTICA

2. NORMAS BÁSICAS.

El presente Código está basado en valores y conductas cuya observancia deberán regir el quehacer de todos los trabajadores y los directores de EDELPA S.A., en lo que les resulte aplicable, y determina las formas de relacionarse con la comunidad, accionistas, proveedores y clientes.

2.1. Valores.

Los valores que inspiran todas las acciones de los trabajadores y directores de EDELPA S.A. son:

- **Respeto** - Respeto a las leyes y normativa vigente, respeto a la diversidad y a la dignidad y derechos de todas las personas, y respeto al medioambiente.
- **Compromiso** - Compromiso con el cuidado y desarrollo de nuestro capital humano y de las comunidades de las cuales formamos parte.
- **Integridad** - Honestidad y transparencia en nuestro quehacer, con apego a la ética y a las normas legales.
- **Excelencia** - Excelencia en el servicio y en la gestión de los negocios.
- **Austeridad** - EDELPA es una empresa es una empresa austera que busca producir con excelencia, productos de alta calidad al mínimo costo

2.2. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.

El cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables a los negocios, deben realizarse en forma íntegra y responsable. Los directores de EDELPA S.A., así como sus trabajadores, deben respetar las normas y procedimientos internos según resulten aplicables a cada situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

3. ALCANCE.

Es necesario que los trabajadores de EDELPA S.A., en cualquier cargo o función, mantengan conductas íntegras en sus relaciones personales y de negocio, tanto con los clientes internos como externos. Las materias tratadas en el presente Código de Ética son:

1. Relaciones con el personal.
2. Respeto por los clientes.
3. Respeto por la libre competencia.
4. Respeto por la vigencia de las normas
5. Respeto a la dignidad humana
6. Respeto por los derechos humanos
7. Prácticas laborales.
 - a. Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio.
 - b. Rechazo al trabajo infantil.
 - c. Legalidad en todas las actuaciones.
 - d. Rechazo a cualquier tipo de discriminación.
 - e. Calidad y seguridad de los servicios.
 - f. Respeto a la diversidad y no discriminación.
 - g. Libertad de asociación y negociación colectiva.
 - h. Seguridad y salud laboral.

CÓDIGO DE ÉTICA

- i. Condiciones de trabajo justas.
- 8. Conflictos de interés.
- 9. Representación de la empresa.
- 10. Tratamiento de la información.
- 11. Regalos, comidas y atenciones.
- 12. Familiares, parientes y personas relacionadas
- 13. Oportunidades comerciales
- 14. Fraudes y protección de activos de EDELPA S.A.
- 15. Delitos penales empresariales.
- 16. Discriminación y acoso.
- 17. Consumo de tabaco, alcohol y drogas.
- 18. Manejo, uso, confidencialidad, y seguridad de la información y de los sistemas informáticos.

En caso de dudas o cuando se tenga conocimiento de situaciones en las que existan evidencias concretas de incumplimiento a las normas del Código de Ética, el empleado deberá consultar o informar a su jefatura o nivel jerárquico superior, quien a su vez deberá reportar tales incumplimientos a la dirección a través de los canales de comunicación establecidos en el presente Código, omitiendo la individualización del denunciante si este lo solicita.

3.1. Relaciones con el personal.

Las relaciones con el personal estarán basadas en el estricto respeto de la persona. EDELPA S.A. tiene como objetivo entregar a sus trabajadores un ambiente de trabajo sano, grato, seguro y en condiciones competitivas de empleo. También existe el compromiso en proporcionar igualdad de oportunidades, evitando la discriminación respecto de sexo, edad, raza, religión, situación económica, etc. Cualquiera sea el nivel de cargo, los trabajadores no serán víctimas de discriminación en sus relaciones laborales en forma alguna.

3.2. Respeto por los clientes, proveedores, contratistas y/o funcionarios públicos.

La prestación de servicios por parte de EDELPA S.A. se hará siempre y en todo momento con el más estricto respeto por sus clientes y con la debida observancia de las normas de calidad y productividad. En ese entendido, EDELPA S.A. y sus trabajadores en todo momento darán cumplimiento fielmente a dichas normas, manteniendo un trato cordial y digno con los clientes internos y externos de la Compañía.

Producto de lo anterior, se deja expresamente establecido que los clientes tienen resguardados los siguientes derechos:

1. Derecho a hacer sugerencias y que estas sean debidamente consideradas.
2. Derecho a preguntar, a replicar y a comparar.
3. Derecho a ser bien atendido antes, durante y después de la venta.

Cualquier empleado deberá informar al Gerente del área respectiva antes de realizar negocios con proveedores o contratistas, en que hayan sido exempleados o tengan una oferta de trabajo por ellos, de forma de asegurar la independencia en la toma de decisiones.

Asimismo, ningún empleado de EDELPA que por el desempeño de su cargo mantenga contacto con funcionarios públicos, ya sea fiscales, semifiscales, provinciales, gubernamentales, municipales o de otra índole, deberá aceptar ni otorgar regalos o agasajos que no cumplan con los lineamientos de las políticas corporativas internas de la Empresa.

CÓDIGO DE ÉTICA

3.3. Respeto por la libre competencia.

EDELPA S.A. tiene plena convicción en que una de las claves para lograr el éxito comercial radica en la estricta observancia de toda normativa legal y en particular la de libre competencia, entendida como requisito fundamental para el adecuado funcionamiento de los mercados, tal como establece para tales efectos, el Decreto de Ley 211, texto refundido.

Producto de lo anterior, queda expresamente prohibido para todo trabajador de EDELPA S.A. y para los miembros del directorio, ejecutar o celebrar, individual o colectivamente, cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia o que tienda a producir ese efecto.

Se considerarán, entre otros, como hechos, actos o convenciones que impiden, restringen o entorpecen la libre competencia o que tienden a producir dicho efecto, y por lo tanto están expresamente prohibidos, los siguientes:

- a) Acuerdos expresos o tácitos con competidores de la Compañía, o prácticas concertadas con ellos, que consistan en fijar precios de venta, de compra u otras condiciones de comercialización, limitar la producción, asignar zonas o cuotas de mercado, excluir competidores o afectar el resultado de procesos de licitación.
- b) La explotación abusiva de una posición dominante en el mercado, condicionando una venta a la de otro producto, excluir, limitar o dañar a un competidor, o ejerciendo otros actos semejantes.
- c) Las prácticas predatorias o de competencia desleal contra competidores, realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.

Cuando existan antecedentes de que directores, colaboradores y/o contratistas, hayan realizado acciones que atenten contra la libre competencia, se pondrán a disposición del Tribunal para la Libre Competencia y ante la Fiscalía Nacional Económica, todos los antecedentes que se requieran, a fin de que sea el ministerio público quien ejerza las sanciones convenidas y tipificadas para tales efectos.

3.4. Respeto por la vigencia de las normas.

Cumpliremos en todo momento y en todos los aspectos de las actividades corporativas con las regulaciones externas aplicables, tales como la ley 20.393 (responsabilidad penal de las personas jurídicas), ley 20.169 (competencia desleal), ley 19.496 y 21.081 (protección al consumidor) y decreto ley 211 (libre competencia) y todas las leyes y normas a las que se expuesta la sociedad, así como también las regulaciones internas, como el Modelo de Prevención de Delitos adoptado por Edelpa, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, junto con este Código. Intentaremos asegurar que todas las actividades corporativas cumplan con las prácticas comerciales y financieras normales, y de ética social.

3.5. Respeto a la dignidad humana.

Respetaremos en todos los aspectos de nuestras actividades corporativas a todas las personas, entendiéndolos como sujetos dignos e iguales. Más aún, no actuaremos de manera tal que se pueda ofender la dignidad de ningún individuo o perjudicar a alguna raza, creencia, género, edad, posición social, origen de la familia, nacionalidad, etnia, religión o discapacidad física o mental.

3.6. Respeto por los derechos humanos

Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos incluye el reconocimiento de todos aquellos reconocidos internacionalmente, específicamente: los incluidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos (que abarca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación humanitaria internacional, cuando sea aplicable.

Nos comprometemos a abordar los riesgos y los impactos adversos sobre los derechos humanos y a efectuar un aporte positivo para propiciar un entorno en el que se respeten los derechos humanos. También estamos comprometidos a prestar especial atención a los derechos de los grupos potencialmente vulnerables.

3.7. Prácticas laborales.

3.7.1. Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio.

Edelpa rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio según se define en el Convenio 29 de la OIT y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los colaboradores en contra de su voluntad.

3.7.2. Rechazo al trabajo infantil.

Edelpa respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

3.7.3. Legalidad en todas las actuaciones.

Edelpa no participa en acciones que comprometan o pongan en peligro la legalidad y los principios éticos fundamentales.

3.7.4. Rechazo a cualquier tipo de discriminación.

Edelpa no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

3.7.5. Calidad y seguridad de los servicios.

Edelpa garantiza que los servicios y productos que proporciona no suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, clientes y comunidades a los que van destinados y, en caso de incumplimiento, se compromete a corregirlo.

3.7.6. Respeto a la diversidad y no discriminación.

Edelpa rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar porque todos sus trabajadores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estado de su desarrollo.

3.7.7. Libertad de asociación y negociación colectiva.

Edelpa reconoce el derecho de sus trabajadores a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores por parte de sindicatos, que corresponda

de acuerdo con la legislación, y demás formas de representación elegidas de conformidad con la misma y las prácticas vigentes. Edelpa reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento voluntario para la determinación de condiciones contractuales de sus trabajadores, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

3.7.8. Seguridad y salud laboral.

Edelpa tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral. Edelpa promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la toma de conciencia sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus colaboradores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

Edelpa trabaja para proteger la seguridad y salud de sus colaboradores, sobre todo a través de medidas preventivas.

3.7.9. Condiciones de trabajo justas.

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Edelpa rechaza toda forma de acoso, ya sea verbal, físico, sexual o psicológico, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra metodología de remuneraciones tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste implica (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los colaboradores de Edelpa no será inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente, además de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

Edelpa reconoce así mismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de las personas y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los trabajadores y sus representantes.

3.8. Conflictos de Interés.

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un director de EDELPA S.A., un trabajador o los intereses de un tercero relacionado en hasta segundo grado de consanguineidad, compiten con los intereses de EDELPA S.A. Los directores de EDELPA S.A. y sus trabajadores deben evitar conflictos de interés e informarlos conforme a lo establecido en este Código.

Lo anterior es sin perjuicio del hecho que la Compañía reconoce y respeta el derecho de los directores de la Compañía y sus trabajadores de participar en actividades externas 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 hacia EDELPA S.A. y no impliquen un daño o uso indebido del nombre de EDELPA S.A., marca, productos, bienes, reputación, influencia, relaciones, información confidencial u otros recursos.

En todas las relaciones comerciales con personas u organizaciones ajenas a EDELPA S.A. y en sus actividades comerciales de carácter personal, se exige a los directores de EDELPA S.A. y sus trabajadores que:

- i. Eviten las transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales sus intereses de índole personal efectivamente entren en conflicto, o tengan la apariencia de entrar en conflicto, con los intereses de EDELPA S.A.;
- ii. Actúen de acuerdo con las leyes aplicables y con las normas y políticas de EDELPA S.A., incluyendo las contenidas en este Código de Ética;

- iii. Protejan su propia reputación y las propiedades, derechos, intereses, responsabilidades, información confidencial y reputación de EDELPA S.A.

Si un trabajador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el trabajador deberá informarlo inmediatamente a su superior directo y/o a quien corresponda, con el propósito de resolver la situación en forma justa, oportuna y transparente. Si un director se encontrara en igual situación, deberá informarlo a los restantes directores previo al tratamiento de la materia y abstenerse de participar en la resolución de ésta. El no informar una situación que dé origen a un conflicto de interés se considerará como una omisión grave al deber de lealtad que los trabajadores y directores deben tener con las Compañías que conforman EDELPA S.A.

Asimismo, se hace presente que la Compañía no ofrece, ni solicita, ni acepta ningún tipo de actividades vinculadas a delitos tipificados en la Ley 20.393 y en el título **III.11** del presente código.

En el caso de realizar donaciones a partidos políticos o actividades proselitistas, éstas no se llevarán a cabo con el objeto de cometer alguno de los delitos contemplados en la Ley 20.393.

Cada empleado de EDELPA S.A. debe desempeñar sus labores con estricto apego a la normativa interna, observando en todo momento el cumplimiento de normas morales, las buenas costumbres y el orden que debe prevalecer en nuestra Compañía.

3.9. Representación de la empresa.

Los empleados de la empresa obran por cuenta de ella exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa. Está prohibido, por lo tanto, actuar bajo el nombre de la empresa cuando no se ha sido autorizado para ello.

Los Directores y trabajadores de la Compañía deberán tener especial celo para dejar en claro que obran a título personal cuando actos propios pudieran confundirse con actuaciones por cuenta de la empresa. A modo de ejemplo, no exhaustivo, pueden citarse las adhesiones a campañas políticas, emitir opiniones a medios públicos de comunicación, participar en actividades de organizaciones sociales o comunitarias de cualquier tipo, hacer donaciones, elevar solicitudes a las autoridades y, efectuar declaraciones. Especial cuidado deben tener al relacionarse con funcionarios de gobierno y con autoridades, para lo cual siempre será necesario verificar si está dentro de sus atribuciones interactuar con esas autoridades representando a la empresa.

No está permitido el uso de papelería, tarjetas de visita o logotipos de la empresa para comunicaciones a título personal, ya que ello induce a parecer que la comunicación es oficial y la empresa podría ser considerada responsable de su contenido.

3.10. Tratamiento de la información.

3.10.1. Obligación de Mantener Reserva.

La información de carácter confidencial es toda aquella aún no divulgada dentro ni fuera de la empresa y cuyo conocimiento puede dañar a la Compañía, a sus clientes o proveedores o sea capaz de influir en la percepción del valor de la sociedad.

Las personas que debido a su cargo, posición o actividad tengan acceso a información confidencial de la sociedad, deberán mantener dicha información en la más absoluta reserva y no podrá ser divulgada en todo o en parte, por ningún medio, sin la autorización por escrito del Gerente General. Esta información no

podrá ser utilizada por los trabajadores o directores y sus personas relacionadas, para ningún propósito distinto de aquellos relacionados con la operación por la cual tuvieron acceso a la información.

Durante las fases de estudio y/o negociación de cualquier tipo de operación, sea comercial, jurídica o financiera, que por su naturaleza tenga el carácter de confidencial y además la aptitud de influir en la cotización de los valores de EDELPA S.A., los responsables de estas tendrán la obligación de:

- a) Limitar el conocimiento de dicha información estrictamente a aquellas personas internas o externas a EDELPA S.A., cuya participación sea imprescindible.
- b) Asegurar que todos aquellos que posean acceso a tal información tengan una obligación de confidencialidad vigente o que suscriban un “Compromiso de Confidencialidad”.
- c) Abstenerse de adquirir para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posea información privilegiada, reservada y/o confidencial.

3.10.2. Manejo de la información privilegiada.

Los trabajadores de EDELPA S.A. no podrán directa ni indirectamente efectuar transacciones ni recomendar, en cualquier forma y a cualquier tercero, la adquisición o enajenación a cualquier título de valores emitidos por la Compañía, como acciones, bonos, pagarés y en general, con cualquier otro valor de EDELPA S.A. u otros instrumentos financieros, incluyendo instrumentos derivados, , desde que tenga acceso a la información privilegiada otra información sensible al precio de los valores de la sociedad.

No habiendo una situación donde exista uso o acceso a información privilegiada, los trabajadores deberán comunicar por escrito al Gerente General, cualquier operación en que participen o tenga interés, mediante la cual pretendan adquirir o vender acciones, bonos, pagarés y en general, cualquier otro valor emitido por la sociedad. Además, se deberán respetar los períodos de bloqueo establecidos por la Ley.

El incumplimiento de esta norma no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino también resultar en la formulación de cargos penales.

3.10.3. Información contable.

Los registros financieros de EDELPA S.A. constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas, por lo tanto:

- Todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables exigidos en Chile o a las Normas Internacionales de Información Financiera.
- Todas las transacciones deben ser respaldadas por su debida documentación y deben ser registradas oportunamente en la cuenta correcta y en el período contable que corresponda. La clasificación intencionalmente errónea de las transacciones ya sea entre cuentas, departamentos o períodos contables, constituye una violación de este Código.
- No se hará ningún asiento falso o intencionalmente engañoso en los registros de contabilidad.
- La existencia de información incompleta o tendenciosa impide que se puedan tomar buenas decisiones, socava la confianza, perjudica a la Compañía, a los accionistas y trabajadores y puede llegar a ser ilegal.
- Todos los empleados de EDELPA S.A que participen en la aprobación de transacciones, preparación de documentación de respaldo y determinación de la clasificación contable de las transacciones, tienen la responsabilidad de cumplir con las disposiciones señaladas en este Código.

CÓDIGO DE ÉTICA

- Los gerentes, ejecutivos y trabajadores de EDELPA S.A. serán responsables de que la información contenida en los informes y documentos que la Compañía divulgue al mercado sea completa, veraz, puntual, oportuna y comprensible.

Los trabajadores de EDELPA S.A. tendrán la obligación de suministrar toda la información y explicaciones que requieran los auditores internos, auditores externos y abogados de la Compañía, en forma completa, exacta y oportuna. Ningún trabajador de la Compañía celebrará acto alguno que tenga como consecuencia una violación de estas disposiciones.

La empresa ha elaborado e implementado el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado que exige la Norma de Carácter General N° 211 de 2008 de la Superintendencia de Valores y Seguros. Tal documento se entiende como parte integrante de las normas de conducta establecidas en este Código, y debe ser conocido por toda persona de la Empresa que pudiera tener acceso a información confidencial o privilegiada.

3.11. Regalos, comidas y atenciones.

El trabajador de EDELPA S.A. no debe aceptar regalos, comidas u otro tipo de atenciones ni ningún otro favor de clientes o proveedores, si al hacerlo pudiere comprometer su capacidad para tomar decisiones comerciales objetivas en el mejor interés de la Compañía y/o si la aceptación de dichos regalos, comidas o atenciones puede llegar a generar un compromiso con clientes, proveedores u otros.

Cualquier trabajador de EDELPA S.A. deberá informar al gerente del área respectiva antes de realizar negocios con proveedores o contratistas que hayan sido ex empleados de la empresa, de forma de asegurar la independencia en la toma de decisiones.

3.12. Familiares, parientes y personas relacionadas.

La selección y contratación de trabajadores en EDELPA S.A. se hará estrictamente sobre la base de criterios de idoneidad y mérito de los postulantes. Todo proceso de selección de personal se llevará a cabo respetando el principio de transparencia y no discriminación. Salvo autorización previa y por escrito del gerente de la unidad de negocios que corresponda, no podrán trabajar en una misma unidad de negocios parientes de los trabajadores hasta el segundo grado de consanguinidad (esto es padres, hijos, tíos y/o primos) como tampoco cónyuges o personas vinculadas afectiva o económicamente a los trabajadores. Todo trabajador tiene la obligación de reportar a la gerencia de su respectiva unidad de negocios el hecho de que algún familiar, o persona relacionada esté postulando a algún cargo en dicha entidad.

3.13. Oportunidades comerciales.

Los trabajadores no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral.

Si los trabajadores desean aprovechar para sí oportunidades comerciales que pudieran ser de interés para EDELPA S.A., los mismos deberán comunicarlo a su superior directo quien se encargará de obtener una decisión del Gerente General, respecto de si la Compañía desea o no asumir la oportunidad.

A los directores de EDELPA S.A. se aplicarán las disposiciones del Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas. En virtud de lo anterior, sólo se podrán celebrar operaciones con partes relacionadas cuando tengan por objeto contribuir al interés social, se ajusten en precio, términos y condiciones a aquellas que prevalezcan en el mercado

al tiempo de su aprobación y cumplan con los requisitos y procedimientos que se señalan en el artículo 147 de la Ley de Sociedades Anónimas.

3.14. Fraudes y protección de activos.

Los directores y trabajadores de EDELPA S.A. nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes, activos o registros financieros y la contabilidad de la Compañía 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.

Los registros financieros de EDELPA S.A. constituyen la base para administrar sus negocios y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas, por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables exigidos en Chile o a Normas Internacionales de la Información Financiera.

Los trabajadores deben proteger los bienes de EDELPA S.A. y utilizarlos en forma adecuada y eficiente. Los trabajadores además deberán cuidar los bienes de la Compañía contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el “know-how”, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación vigente, EDELPA S.A. se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los trabajadores utilizan los activos de la empresa.

3.15. Cumplimiento de leyes, reglamentos y resoluciones.

Todos los trabajadores de Edelpa debemos asumir la responsabilidad esencial de garantizar el pleno cumplimiento de las leyes, normas reglamentaciones, resoluciones y circulares vigentes, entre las que se encuentran, entre otras, las siguientes:

3.15.1. Defensa de la competencia.

Nuestra Empresa., participa y se desenvuelve en el mercado ciñéndose estrictamente a sus políticas de transparencia, objetividad, razonabilidad, independencia y respeto a la libre competencia, no incurriendo en ningún tipo de actuación, individual o colectiva que tienda o concretamente impida, restrinja o entorpezca la libre competencia. Directivos, Gerentes y Trabajadores de Edelpa, que tengan contacto con representantes de competidores, mantendrán una actitud profesional, apegada a los principios y valores de la empresa, cuidando su imagen personal y corporativa.

3.15.2. Relaciones con la Competencia.

Se debe tener especial cuidado con las relaciones que puedan generarse con la competencia ya sea a través de un funcionario o de manera colectiva, pues cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, o que tienda a producir dichos efectos, será sancionado, independientemente de si éste es imputable a una persona, un grupo de funcionarios o la compañía en general.

Sin perjuicio de lo anterior, las conductas más relevantes que afectan la libre competencia son entre otras las siguientes:

- Los acuerdos expresos o tácitos entre competidores, o las prácticas concertadas entre ellos, que les confieran poder de mercado y les permita fijar precios de venta, de compra u otras condiciones de comercialización.
- La explotación abusiva por parte de la empresa de una posición dominante en el mercado permitiéndole fijar precios de compra o de venta e imponer a una venta la de otro producto u otros abusos semejantes.
- Las prácticas predatorias de la Empresa, realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.

Existen otras prácticas que también atentan contra la libre competencia, que se incluyen bajo la denominación de competencia desleal. Dentro de éstas podemos señalar las siguientes:

- Aprovecharse de la reputación ajena, induciendo a confundir los productos propios con lo de un tercero competidor.
- Comparaciones de productos o establecimientos propios con las de otro competidor en base a antecedentes falsos o no demostrables.
- Desacreditación la realización de afirmaciones falsas o conducentes a error que tengan por fin menoscabar la reputación de una empresa competidora.
- Injerencia indebida en contratos celebrados por empresas competidoras: alentar a un cliente actual o potencial a infringir los términos de un contrato celebrado con un competidor.

3.15.3. Relaciones con clientes y proveedores.

Algunos acuerdos celebrados con clientes y proveedores pueden originar problemas en virtud de las leyes de defensa de la competencia, entre ellos los siguientes:

Acuerdos de Exclusividad, en los que existe un compromiso de compra o venta únicamente a determinados proveedores o clientes.

Acuerdos de reciprocidad, en los que la compra de un producto a un proveedor está sujeta a su adquisición de los servicios prestados por la empresa.

Acuerdos de compraventa condicional, en los que la venta de un producto o servicio está sujeta a la compra por parte del cliente de otro producto o servicio, en especial si el primer producto cuenta con una posición dominante en el mercado.

Cada vez que un trabajador analice la celebración de un acuerdo de estas características con un proveedor o cliente, es su obligación solicitar el asesoramiento de su Gerencia.

3.15.4. Conversaciones sociales y comunicaciones de la empresa.

Se debe evitar todo tipo de contacto con empresas competidoras, o sus miembros, que puedan crear incluso la apariencia de un acuerdo o compromiso inapropiado, aun las conversaciones sociales pueden utilizarse como evidencia de la existencia de un acuerdo.

Si un trabajador participa en una conversación con alguien de la competencia, en la que se plantea un tema relativo a clientes o a la fijación de precios, deberá expresar claramente su oposición a participar en el tratamiento de tales temas.

3.15.5. Corrupción.

Edelpla prohíbe prácticas en las que se utilicen sus medios o funciones con el fin de obtener un provecho indebido, sea a través de sobornos u otros medios.

El soborno incluye hacer un pago de cualquier valor o naturaleza, sea en dinero, especies o ventajas de cualquier clase, a una persona deliberadamente para distorsionar un proceso correcto de toma de decisiones, para influir en la decisión de una persona, para alentarla a asegurar una ventaja comercial indebida, o para establecer un arreglo deshonesto.

Cuando se trata de un funcionario público, se lo denomina cohecho.

3.15.6. Aportes a campañas políticas y relaciones con el gobierno.

Los trabajadores de Edelpla no pueden realizar aportes a campañas políticas en representación de la Empresa sin el previo consentimiento expreso del Gerente General. Únicamente el personal autorizado por el Gerente General puede adoptar una posición pública en representación de la empresa respecto de una acción gubernamental.

3.15.7. Cohecho y pagos ilegales.

Las normas de la empresa prohíben la realización de pagos a trabajadores o funcionarios públicos con el fin de obtener un acuerdo comercial o inducir la adopción de una medida favorable a los intereses de la Empresa. En general, no ofrezca nada a un funcionario público, sea directa o indirectamente, a cambio de un trato favorable. Tampoco entregue nada de valor en agradecimiento a un trato favorable. Asegúrese de que cualquier pago dispensado a un funcionario o agencia estatal esté debidamente registrado en la cuenta correspondiente de la Empresa.

Tampoco se acepta efectuar tipos de pagos a un trabajador de un cliente, proveedor u otro tercero.

Se puede permitir dar como regalo ciertos objetos de valor a un funcionario público en determinadas y raras excepciones. Obtenga la aprobación previa del Oficial de Cumplimiento de la Empresa antes de realizar dichas conductas.

La Empresa puede contratar funcionarios públicos para prestar servicios que tienen un fin comercial legítimo y que no se oponen con las funciones del trabajador público, como emplear un funcionario de Carabineros de Chile fuera de servicio para otorgar seguridad en un evento de la Empresa. Todas esas decisiones deben ser aprobadas previamente por el Directorio de la Empresa.

La Empresa y/o sus trabajadores pueden ser hechos responsables de cohecho efectuado por un consultor externo que actúe en nombre de la Empresa. Tenga precaución cuando evalúe a un tercero potencial que pudiera actuar frente a agencias estatales en nombre de la Empresa. No debe contratar a un consultor externo si existe motivo para creer que el consultor puede intentar sobornar a un funcionario público.

Si un cliente, proveedor, funcionario de gobierno o cualquier otra persona le solicita la realización o aceptación de un soborno, comisión u otro obsequio o pago prohibido, rechace la solicitud e informe de inmediato de tal situación a su Gerente y al Encargado de Prevención de Delitos.

3.15.8. Prevención, Control y Detección de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

La empresa cumple con toda la normativa que prohíbe el lavado de activos o la financiación con fines ilegales o ilegítimos. El lavado de activos es (i) el proceso mediante el cual se intenta disimular u ocultar el dinero o bienes que son producto de actividades ilegales o (ii) el proceso por medio del cual se intenta hacer que el origen de fondos ilegales parezca legítimo.

El personal de Edelpa deberá ser vigilante durante el cumplimiento de sus deberes de cuidado, para detectar y evitar que cualquier persona natural o jurídica realice actividades ilícitas, lavado de activos y/o financiamiento del Terrorismo, utilizando para ello a la Empresa.

En caso de que ello suceda y lo detecte, deberá informarlo a la brevedad posible a su superior inmediato o al Encargado de Prevención de Delitos.

3.16. Delitos penales empresariales.

Todos los empleados de la Compañía, incluyendo a directores y contratistas, tendrán la obligación de informar inmediatamente al Encargado de Prevención de Delitos cualquier antecedente, información o hecho, que conozcan y que permita prevenir cualquiera de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, esto es:

3.16.1. Lavado de activos.

El ocultamiento del origen ilícito de determinados bienes, o su adquisición, posesión o uso, con el ánimo de hacerlos aparentar como legítimos, en conocimiento de que provienen de la perpetración de delitos descritos en la ley 19.913, como, por ejemplo, el tráfico de drogas, conductas terroristas, delitos sobre control de armas, delitos de la Ley de Mercado de Valores, ilícitos de la Ley General de Bancos, entre otros. También se castiga a los que adquieran, posean, tengan o usen los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos han conocido su origen ilícito.

3.16.2. Financiamiento del terrorismo:

Solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que sean utilizados en comisión de cualquier delito terrorista, como, por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de estado y otras autoridades, asociación ilícita con objeto de cometer delito terrorista, entre otros. (Art. 8 Ley 18.314).

3.16.3. Cohecho a funcionario público, nacional o extranjero:

Ofrecer, consentir en dar, o dar a un empleado público (nacional o extranjero) un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que dicho funcionario público, realice una acción o incurra en una omisión indebida aprovechando su cargo. Este delito lo castiga los artículos 250 y 251 bis del Código Penal.

3.16.4. Receptación de bienes:

Mantener, transportar, comprar, vender, transformar, comercializar o utilizar especies que provengan de hurto, robo, receptación, apropiación indebida, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo. Actuar negligentemente, al obtener este tipo de bienes ilícitos, sin tomar las medidas necesarias para conocer su origen. Dicho delito se encuentra tipificado en el artículo 456 bis A del Código Penal.

3.16.5. Corrupción entre particulares:

Sanciona a quienes soliciten o acepten, ofrezcan o den un soborno para favorecer, en el ejercicio de sus funciones la contratación de un oferente por sobre otro. Esta modalidad de conducta se encuentra consagrada en el artículo 287 bis y ter del Código Penal.

3.16.6. Apropiación indebida:

Sanciona a quienes en perjuicio de otro se apropien o distraen dineros, efectos o cosa mueble que hayan recibido en virtud de un contrato legalmente válido y que produce la obligación de entregar o devolver. el delito se consagrada en el numeral 1° del artículo 470 del Código Penal

3.16.7. Administración desleal:

Sanciona a quienes tienen a su cargo el patrimonio total o parcial de otro por disposición de la ley, orden de autoridad, acto o contrato y lo administran abusivamente generando un perjuicio. Esto en base a lo dispuesto en el artículo 470 número 11 del Código Penal

3.16.8. Negociación incompatible:

Sanciona al director o gerente de una sociedad anónima, abierta o cerrada, que se interese en “cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley”, es decir, “realizado actos de grave conflicto de interés”. El artículo 240 del Código Penal sanciona a una serie de individuos comprendidos en sus apartados de 1º a 7º.

3.16.9. Contaminación de aguas:

Sanciona a quien sin autorización o contraviniendo o infringiendo la normativa aplicable, introduzca o mande a introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes, contaminantes químicos biológicos o físicos que causen daños a los recursos hidrobiológicos. También aquel que por imprudencia o mera negligencia ejecute las conductas mencionadas. Además, sanciona otros delitos relativos a violación de veda de recursos hidrobiológicos, pesca ilegal de fondo marino y procesamiento y almacenamiento ilegal de productos escasos.

El artículo 136 de la ley general de pesca y acuicultura indica que la sanción será con presidio menor en su grado medio a máximo y multa de 100 a 10.000 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las sanciones administrativas correspondientes. Además, el que por imprudencia o mera negligencia ejecute las conductas descritas en el inciso anterior será sancionado con presidio menor en su grado mínimo y multa de 50 a 5.000 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las sanciones administrativas correspondientes.

Si el responsable ejecuta medidas destinadas a evitar o reparar los daños, el tribunal podrá rebajar la pena privativa de libertad en un grado y la multa hasta en el cincuenta por ciento, sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan. En el caso del inciso segundo, podrá darse lugar a la suspensión condicional del procedimiento que sea procedente conforme al artículo 237 del Código Procesal Penal, siempre que se hayan adoptado las medidas indicadas y se haya pagado la multa.”

3.16.10. Inobservancia y uso de beneficios con motivo de pandemia:

Se encuentra consagrado en el artículo 318 ter del Código Penal, y señala que, “el que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir”.

3.16.11. Fraude de subvenciones.

Señala el artículo 14 de la ley 21.227 que “las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y, quienes, de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

Los empleadores que sean personas jurídicas serán responsables de los delitos señalados en el inciso anterior que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de

administración y supervisión, siempre que la comisión de tales delitos fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión, y serán sancionados con multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.

Bajo los mismos presupuestos del inciso anterior, serán también responsables los empleadores que sean personas jurídicas, cuando dichos delitos sean cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior.

Los empleadores personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales indicadas en los incisos anteriores hubieren cometido dichos delitos exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

Durante el tiempo de vigencia de esta ley, el hecho previsto en los incisos anteriores será de aquellos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Para la determinación e imposición de sus penas, así como de las demás normas pertinentes, se entenderá que se trata de un simple delito”.

3.16.12. Control de Armas.

La Ley N° 21.412 modifica el artículo 1° de la Ley N° 20.393, incluyendo dentro del catálogo de los delitos que pueden gatillar la responsabilidad penal de las personas jurídicas los contemplados en el Título II de la Ley N° 17.798 sobre Control de Armas.

Esta contiene una serie de conductas constitutivas de delitos, entre los cuales se encuentran: el porte, posesión, tenencia, comercialización, importación e internación al país de armas, artefactos y municiones prohibidas o sujetas a control; la creación, organización, financiamiento y funcionamiento de milicias privadas o grupos militarmente organizados; el acto de enviar, activar, detonar, arrojar, disparar, hacer explotar o colocar bombas o artefactos explosivos, incendiarios o corrosivos en, desde o hacia la vía pública, edificios públicos o de libre acceso, o en transporte e instalaciones públicas; la violación de confidencialidad por parte de las autoridades correspondientes en relación con los registros, antecedentes e investigaciones relativas al control de armas; el abandono, descuido o negligencia relativo al cuidado de armas por parte de cuya figura inscrita y que desencadene en algún hecho ilícito; entre otros.

3.16.13. Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas.

El artículo 411 quáter del Código Penal sanciona al que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos.

3.16.14. Delitos Informáticos.

Ley N° 21.459, incluye una serie de modificaciones legales en materia de delitos informáticos, dicha ley sanciona expresamente el acceso ilícito a un sistema de información (sin exigir un determinado propósito, art. 2°), el ataque a la integridad de un sistema informático o para afectar su normal funcionamiento (art. 1°), así como también la interceptación ilícita de información (art. 3°) y, en su caso, el ataque a la integridad de éstos (art. 4°). A su vez, se incluye expresamente la figura de fraude informático (art. 7°), lo que permitirá sancionar aquellas estafas cometidas mediante medios electrónicos que antes sólo se podían reconducir parcialmente a las figuras generales de fraude (art. 7°), así como también se sanciona de manera separada la falsificación informática con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos (art. 5°).

Además, está incluida la “receptación de datos informáticos” (art. 6°), la cual castiga a aquel que comercialice, transfiera o almacene, a cualquier título, datos informáticos, conociendo o no pudiendo menos que conocer el origen ilícito, es decir, proveniente de algunos de los delitos descritos en la ley. Además, se incluye la figura de abuso de los dispositivos (art. 8°). Cabe consignar que los delitos informáticos descritos anteriormente darán lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica, al incluirse en el catálogo de delitos base de la Ley N° 20.393.

3.16.15. Actividades de giro bancario.

Ocultar o disimular la realización de actividades de giro financiero sin autorización facultativa ya sea por ley o mandato, según establece inciso 1° del art. 39 de la Ley General de Bancos.

3.16.16. Otros delitos que no se contemplan dentro del giro de la empresa.

Junto con los delitos ya mencionados, existen figuras penales que se incluyen dentro del marco legal, pero no son considerados fuentes de riesgo para Edelpa, ya que por naturaleza de las conductas que se llevan a cabo en la empresa, no se pueden en cometer en directo interés o provecho de ésta.

Es por ello, que solo se nombran las siguientes conductas punibles, sancionadas en los artículos 139, 139 bis y 139 ter de la ley general de pesca y acuicultura, comercialización de productos vedados (artículo 139), pesca ilegal de recursos de fondo marino (artículo 139 bis), procesamiento o almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar su origen legal (artículo 139 ter), sustracción de madera y uso de documentación falsa para trasladar o comercializar madera de manera ilícita (Ley N° 21.488).

Por lo anterior y con el objeto de prevenir la materialización de uno de los delitos antes indicados, todos los empleados de la Compañía deberán informar por medio de la Declaración de Conflicto de Interés las relaciones personales, familiares y laborales con proveedores y/o contratistas, clientes, con funcionarios públicos de la administración del Estado (sean fiscales, semifiscales, provinciales, gubernamentales, municipales o de otra índole), que podrían afectar su imparcialidad en la toma de decisiones y/o que constituyan un riesgo de comisión de los delitos comprendidos en la Ley N° 20.393.

Para conocer más respecto de esta Ley y sus sanciones, se recomienda solicitar la Política de Prevención de Delitos Ley 20.393 o en su defecto, contactar al Encargado de Prevención de Delitos de EDELPA S.A.

3.17. Discriminación y acoso.

EDELPA S.A. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada trabajador y está comprometido a mantener un ambiente de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los trabajadores no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, sexo, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo. Los trabajadores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones a la unidad de recursos humanos de la Compañía.

Todos los reclamos, ya sea que se presenten de manera anónima o no, se investigarán adecuadamente. EDELPA S.A. prohíbe la toma de represalias contra cualquier trabajador respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de las personas involucradas.

3.18. Consumo de tabaco, alcohol y drogas ilícitas.

EDELPA S.A. prohíbe expresamente el consumo, distribución y venta de tabaco, alcohol y drogas ilícitas en sus dependencias. El consumo moderado de alcohol estará permitido sólo en actividades o celebraciones en fechas especiales como Fiestas Patrias u otras similares o en eventos específicos autorizados por la Compañía.

3.19. Manejo, uso, confidencialidad y seguridad de la información y de los sistemas informáticos.

Los trabajadores deben tener claridad acerca de las obligaciones que les corresponde cumplir en el uso de los recursos computacionales, de los sistemas informáticos y los datos e información que se pone a su disposición para la ejecución de su trabajo. Asimismo, deben estar determinadas las responsabilidades tanto de los trabajadores usuarios de los sistemas como de las jefaturas y de las personas autorizadas que más adelante se denominan Dueños de Activos o Sistemas.

3.19.1. Obligaciones de los trabajadores.

Todo trabajador a quien se confíe el uso de una máquina, computador, o instrumento de producción, será responsable de su custodia, de ubicarlo en un lugar seguro y de operarlo de acuerdo con los procedimientos establecidos o, en su defecto, a las mejores prácticas. Idéntica obligación procederá respecto de los accesorios que los complementen. Al término de la jornada laboral deberá revisar que la máquina, computador, o instrumento de producción, sus accesorios y los programas utilizados, queden en condiciones de mantenimiento aptos para continuar operando.

Si se le asigna un computador portátil, el trabajador deberá mantenerlo guardado bajo llave o asegurado con un cable de seguridad en los períodos en que no lo utilice. En caso de que viaje con éste, deberá transportarlo como equipaje de mano y mantenerlo bajo permanente custodia.

El recurso computacional de uso compartido (impresoras, fotocopiadoras, etc.), está sujeto al mismo resguardo y cuidado de un equipo personal y es responsabilidad del trabajador reportar los malos usos que detecte o presencia.

Todo recurso o máquina industrial que EDELPA S.A. requiera probar, adquirir o implementar, deberá ser revisado y autorizado por el área competente para evitar que los nuevos recursos generen conflictos o tengan un impacto negativo para la producción y elaboración de productos.

Está prohibido utilizar los sistemas de comunicación, entre los cuales están el teléfono, fax, correo electrónico e Internet, para el envío de cadenas, la distribución masiva no autorizada de mensajes o el uso de material pornográfico o de connotación política.

Queda prohibido el envío o transmisión de cualquier tipo de información que tenga connotaciones racistas, sexuales, pornográficas, calumniosas u ofensivas, a través de los sistemas de comunicación, perteneciente a EDELPA S.A. o cualquier sociedad relacionada.

Los trabajadores deben cumplir a cabalidad las normas de higiene y seguridad definidos y difundidos por la compañía.

3.19.2. Programas computacionales o software.

Es obligación de todo trabajador usuario de los sistemas computacionales, usar en el ejercicio de sus actividades o funciones sólo los programas computacionales o software u otros productos de informática, sea cual sea su denominación que, en forma oficial pone a su disposición EDELPA S.A. Por tanto, queda

prohibido usar cualquier otro programa, aunque el trabajador usuario sea su propietario, que no esté debidamente licenciado y autorizado por la Compañía.

Dichos programas computacionales, software u otros productos similares, deberán ser operados o usados por el trabajador de acuerdo con los procedimientos señalados y definidos por EDELPA S.A. y en actividades relacionadas con esta o con su trabajo.

3.19.3. En cuanto a problemas que puedan afectar a los sistemas.

El trabajador usuario que detecte o sospeche que algún virus informático u otro incidente que pueda afectar a los sistemas computacionales de EDELPA S.A., la seguridad de estos y cualquier otro hecho o situación anormal, deberá reportarlo o darlo a conocer de inmediato a quién corresponda. Idénticas denuncias deberá efectuar en caso de detectar o sospechar que se están copiando, eliminando o alterando programas o sistemas computacionales de la Compañía.

3.19.4. En cuanto a las contraseñas y a los dispositivos de autenticación o token.

Es obligación de cada trabajador usuario de los sistemas computacionales de EDELPA S.A. crear su propia contraseña, password o clave, la que deberá estar compuesta por una combinación de caracteres alfabéticos, numéricos y especiales y su longitud mínima deberá tener ocho (8) caracteres.

Queda expresamente prohibido al trabajador revelar a cualquier persona, aunque sea trabajador de la Compañía y cualquiera sea la jerarquía que tenga en ésta, la contraseña o password que utilice para acceder o ingresar a los sistemas computacionales de propiedad de EDELPA S.A. Esta prohibición también alcanza a las contraseñas, claves o password que se le hayan confiado en la ejecución de sus funciones.

3.19.5. Seguridad y confidencialidad de la información.

EDELPA S.A. considera la información un activo esencial para la organización y por lo tanto requiere protegerla de manera adecuada, ya que puede estar expuesta a una amplia variedad de amenazas y vulnerabilidades.

Cualquiera sea la forma que tenga la información, sea está escrita en papel, impresa, almacenada y/o transmitida por medios electrónicos o hablados en conversación, ésta debe ser siempre protegida.

3.19.6. Dueños de Activos o Sistemas.

Se denomina Dueño de Activos o Sistemas a las personas autorizadas expresamente por EDELPA S.A. para ingresar o acceder a los sistemas o procesos computacionales de éste y que, a la vez, está facultada para delegar total o parcialmente sus accesos en otro u otros trabajadores usuarios.

3.19.7. Uso de la información.

El trabajador debe mantener la información que procesa de acuerdo a sus funciones de manera confidencial, resguardando que cuando se retire de su puesto de trabajo las áreas o lugares de trabajo estén limpias, es decir, sin documentación e información a la vista, aunque éste use el mismo lugar al día siguiente.

3.19.8. Término de la relación laboral.

Independientemente de la forma en que ponga término a la relación laboral entre el trabajador y la sociedad de EDELPA S.A., el trabajador deberá hacer entrega formal de todos los activos informáticos que se le asignaron para sus funciones. Será responsabilidad del trabajador reponerlos en óptimas condiciones de funcionamiento, habida consideración del desgaste natural como resultado de su uso.

4. CONSIDERACIONES GENERALES.

Cualquier trabajador de EDELPA S.A. que tuviere conocimiento de situaciones anómalas como negociaciones incompatibles, uso de información privilegiada en beneficio propio o cualquier otra situación contraria a lo indicado en el presente Código, deberá informarlo a su jefatura directa o a quien corresponda en la Compañía. La información puede ser anónima, o el trabajador podrá exigir confidencialidad total respecto de su autoría de la denuncia.

Es por lo que todo el personal debe tener un comportamiento ético, estricto y diligente, en el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, dentro del marco establecido en la ley 20.393. Todos los trabajadores de Edelpa deben comprometer su más estricta adhesión y cumplimiento a dichas disposiciones.

Los trabajadores no deben ofrecer, prometer, dar o consentir dar a un empleado público, ya sea chileno o extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza con un fin o intención indebida, ilícita o contraria a la probidad bajo ningún pretexto o circunstancia y por ningún medio. Asimismo, los trabajadores de Edelpa deberán siempre cuidar que el dinero o bienes de la empresa, la negociación, gestión o celebración de actos y contratos, en ningún caso sean utilizados para fines ilegales y/o constitutivos de delito, tales como financiamiento del terrorismo, lavado de activos, cohecho, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida y/o administración desleal.

Los trabajadores deben estar siempre atentos a cualquier situación que les parezca sospechosa, a través de la cual pudiera presentarse la comisión de algún delito, y deberán reportarlo en forma inmediata al Encargado de Prevención de Delitos a través del canal de denuncias incluido en este código, quien lo reportará al directorio.

5. SISTEMA DE DENUNCIAS.

Para poder garantizar el pleno cumplimiento de las normas del Código, todos los miembros del personal de Edelpa tienen el derecho y la obligación de reportar cualquier infracción a la conducta empresarial o a la operación sospechosa que se produzca, especialmente aquellas relacionadas con los delitos de la ley 20.393.

No dude en reportar toda conducta que considere una violación a la ley o las disposiciones del Código o cualquier otra norma o procedimiento de la Empresa, para hacerlo puede comunicarse con su Gerente o con el Encargado de Prevención de Delitos.

Si prefiere no presentar el reporte directamente a su gerente u otro directivo, la Empresa cuenta con procedimientos establecidos para la información confidencial de violaciones a las normas por el canal de denuncia o por correo electrónico **denuncias@edelpa.cl**.

Tenga presente que el incumplimiento deliberado de la obligación de reportar una infracción constituye también una violación al Código, ninguna persona sufrirá represalias o castigos por el reporte de buena fe, de situaciones que pueden constituir una violación al presente Código, por el contrario, aquellas denuncias realizadas de mala fe serán sancionadas.

6. SANCIONES.

Se deja expresamente establecido que las disposiciones de este Código se entienden formar parte de los deberes fiduciarios de los directores en conformidad con la normativa aplicable y, en particular a la prohibición que tienen

CÓDIGO DE ÉTICA

de practicar actos ilegales o contrarios a los estatutos o al interés social o usar de su cargo para obtener ventajas indebidas para sí o para terceros relacionados en perjuicio del interés social. Por su parte, las disposiciones de este Código se entienden formar parte integrante de las obligaciones que impone el contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios suscrito con la unidad de negocio de EDELPA S.A. que corresponda. Producto de lo anterior, según sea el caso, las infracciones a las disposiciones del presente Código se considerarán, en el caso de los directores, como faltas graves a sus deberes fiduciarios y en el caso de los trabajadores, a las obligaciones que impone el contrato de trabajo o de prestación de servicios y podrán dar origen a las distintas sanciones establecidas por la normativa civil, penal, de valores, laboral o comercial vigente.

7. PUBLICIDAD Y CAPACITACION.

El presente Código de Ética se encuentra a disposición de los accionistas y el público general en la gerencia de recursos humanos de la empresa.

Una vez al año la gerencia de recursos humanos de EDELPA S.A., capacitará a todo el personal, respecto de los alcances del presente Código de Ética con especial énfasis en los principios y valores que los sustentan.

©2022
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.