

**CÓDIGO  
DE ÉTICA  
GRUPO  
D&C**

**CÓDIGO  
DE ÉTICA  
GRUPO  
D&C**

**CONTENIDO**

# INDICE

CARTA DEL GERENTE GENERAL

NUESTROS VISIÓN, MISIÓN/VALORES:

INTEGRIDAD

ORIENTACIÓN A LOS CLIENTES

BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA

SEGURIDAD

CÓDIGO DE ETICA/PARA QUE SIRVE/A QUIEN ESTA DIRIGIDO

QUIEN ES RESPONSABLE DE SU CUMPLIMIENTO

COMO OBTENER MAS INFORMACIÓN DEL CÓDIGO

CAPÍTULO I

LA INTEGRIDAD / CONFLICTOR DE INTERES

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

RELACION CON NUESTROS COMPETIDORES

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

RESPETO

DIVERSIDAD/DERECHOS LABORALES/ACOSO

DERECHOS HUMANOS

5

6

8

8

8

8

9

10

10

11

11

12

12

13

14

15

16

CAPÍTULO II	17
ORIENTACIÓN A LOS CLIENTES / RELACIÓN CON CLIENTES	17
PRIORIDAD / CONOCER / COMUNICAR AL CLIENTE	18
CAPÍTULO III	19
BUSQUEDA DE EXCELENCIA	19
USO ADECUADO DE LOS RECURSOS	20
CONTRATOS Y ACUERDOS	20
EXACTITUD Y VERACIDAD DEL SISTEMA	21
INDEPENDENCIA DE LOS PROCESOS DE AUDITORIAS	21
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	21
COMUNICACIONES EXTERNAS / PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD	22
CAPÍTULO IV	23
SEGURIDAD / SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	23
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24
LOS RIESGOS / EL OBJETIVO	25
CAPÍTULO V	26
COMITÉ DE ÉTICA	26
RESPONSABILIDAD/VIGENCIA/PUBLICACIÓN	27
DEFINICIONES	28
CARTA DE COMPROMISO	29

## CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimados colaboradores:

Nuestras empresas desde su origen se han destacado por actuar bajo lineamientos de transparencia e integridad, dada la madurez de nuestra organización es que hemos visto necesario poder difundir a todos nuestros colaboradores los principios en que fundamentamos nuestro actuar tanto con nuestros clientes como así también con los proveedores, accionistas, entes gubernamentales, colaboradores y cualquier parte interesada.

Nos hemos puesto como objetivo irrenunciable sostener y consolidar la positiva reputación que nos hemos ganado. Por esta razón hemos realizado un importante trabajo para crear nuestro Código de Ética, para convertirlo en una guía sobre la forma como cumplimos con nuestras responsabilidades éticas y legales, respondiendo satisfactoriamente a las expectativas de nuestro grupo de interés.

Este código de ética este articulado sobre la base de nuestros valores de Honestidad, Respeto, Responsabilidad, Seguridad y Servicios que son los que inspiran nuestra identidad y cultura. Son, además, los que nos permiten generar relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y los que delimitan el marco dentro del cual queremos consolidar el crecimiento y desarrollo futuro en Deposito y Contenedores S.A.

Sus contenidos nos ayudarán a proyectar en forma coherente lo que es el grupo D&C, orientado el quehacer diario de todos los que nos desempeñamos en las compañías y de los que sumarán en el futuro. Es la hoja de ruta seguir por parte de todos quienes formamos parte de este grupo.

Gerente General

## NUESTRA VISIÓN

Queremos ser conocidos como agentes económicos eficientes, en términos de calidad y costo, agregando a nuestras funciones un alto nivel de evolución de la informática, el factor humano y el amplio conocimiento en la industria logística, transportes, contenedores, soluciones modulares y extraportuario. La flexibilidad y adaptabilidad de representar a nuestros clientes en el mercado, por cada servicio que hacemos.

## NUESTRA MISIÓN

Las empresas que forman parte del Grupo D&C ofrecen servicios y productos orientados a aumentar la productividad y eficiencia de la administración logística de inventarios de contenedores marítimos, de mercadería de clientes, servicios de transportes y gestión extraportuaria a través del uso de alta tecnología en todos sus procesos y sistematización de las funciones de atención al cliente, con un equipo humano de alta preparación y motivación al servicio.

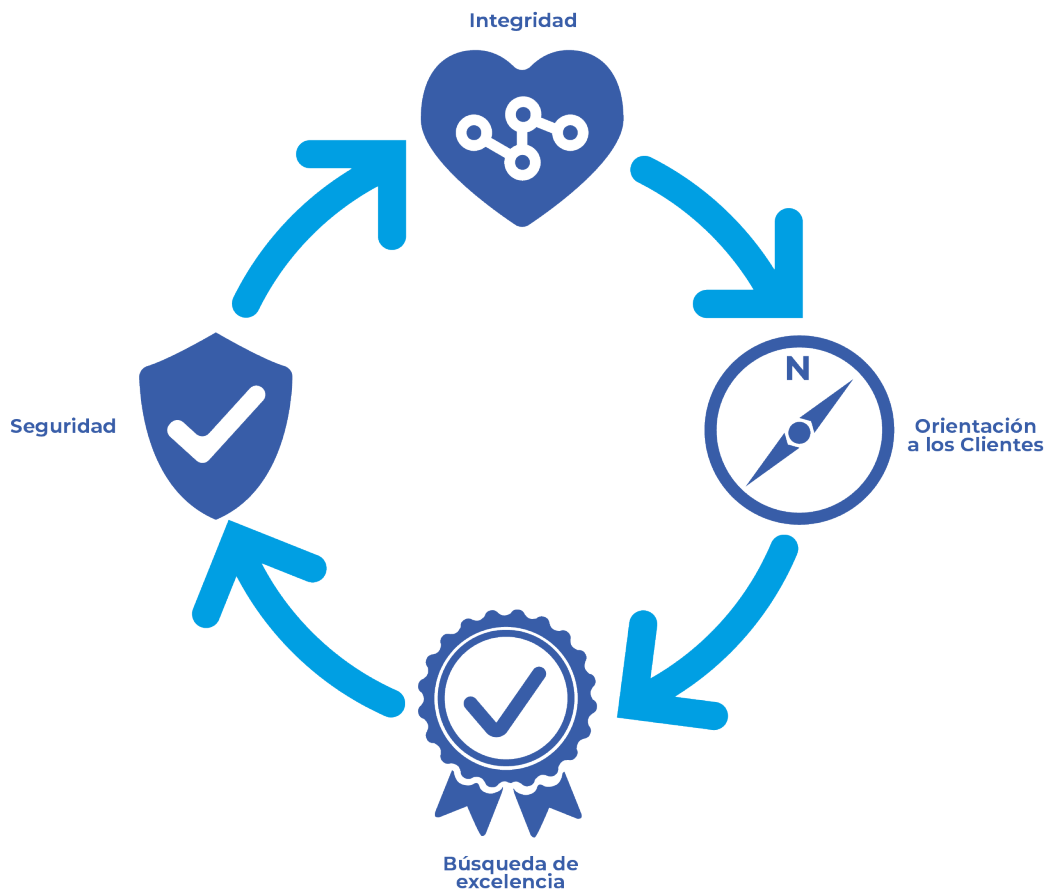
Nuestro objetivo es combinar el uso preciso de recursos humanos y técnicos, así como de la adecuada infraestructura y el control de costos, con el manejo efectivo y eficiente de la flota de contenedores, camiones y bodegas, para que estos estén disponibles en el momento y en lugar en donde se necesiten.

## NUESTROS VALORES

Creemos que el éxito de las empresas que conforman el Grupo D&C, depende de nuestra capacidad para hacer propios y proyectar los valores y la cultura de las empresas en el trabajo de todos, en cada servicio que entreguemos.

## INTEGRIDAD, ORIENTACION A LOS CLIENTES, BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA Y SEGURIDAD

“Trabajamos para construir una cultura basada en el trabajo bien hecho, con pasión, generando valor y comprometidos con nuestros clientes, accionistas, colaboradores, proveedores y comunidades, en un ambiente seguro, de respeto y camaradería”.



## INTEGRIDAD

Nos comportamos con integridad y coherencia.  
Generamos relaciones de confianza, sobre la base de la verdad.  
Ofrecemos lo que podemos cumplir y nos esmeramos en lograrlo.

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Trabajamos para detectar y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, agregando valor a sus productos y servicios

Nos esforzamos por comprender de manera empática los distintos puntos de vista y situaciones particulares considerando las opiniones de los otros.

Respetamos el entorno en el cual desarrollamos nuestras actividades.

## BÚSQUEDA DE EXCELENCIA

Nos autoimponemos metas desafiantes para lograr mejoras operacionales, apoyadas en la innovación y la tecnología.

Asumimos la obligación de responder por lo que hacemos o dejamos de hacer y medimos las consecuencias de nuestras acciones.

Cumplimos con los compromisos adquiridos.

Desarrollamos nuestra tareas y obligaciones en forma eficiente reconociendo errores y corrigiéndolos a tiempo.

## SEGURIDAD

Cuidado por nuestros colaboradores y su lugar de trabajo a través del desarrollo de una cultura preventiva donde el autocuidado sea la forma natural de actuar.

Tenemos conciencia de la importancia de la seguridad en nuestro trabajo.

Identificamos evaluamos y tomamos las medidas necesarias para trabajar en un ambiente libre de riesgo y controlar los peligros para nuestra salud.

Promovemos la cultura de autocuidado y la preocupación por la integridad de los demás.



## CÓDIGO DE ETICA/PARA QUÉ SIRVE/ A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO

### CÓDIGO DE ÉTICA

Un compromiso de todos

### ¿PARA QUÉ SIRVE?

El código de ética de las empresas, que se funda sobre los valores corporativos que integran la cultura e identidad del Grupo D&C, establecen la posición de las empresas en los asuntos más relevantes de su gestión y sirve como guía para poner en práctica dichos valores en el quehacer de todos quienes formamos parte de él.

Este código inspira las normas contenidas en políticas corporativas y procedimientos internos, manuales y otras directrices ya existentes y actualmente vigentes, pero no pretende cubrir cada una las posibles situaciones que pudiesen presentarse. Tampoco constituye un compendio de las leyes y reglamentaciones que alcanzan los distintos ámbitos de cumplimiento de las empresas en los distintos territorios en los que opera.

### ¿A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO?

Las directrices contenidas en este código aplican a trabajadores, ejecutivos y directores de todas las Sociedades que forman parte del Grupo D&C También aplica a todos aquellos que se relacionan con las compañías y que forman parte de nuestro entorno inmediato, ya sea a través de la entrega o prestación de sus servicios, como proveedores y contratistas, bajo cualquier modalidad o que actúen por cuenta y/o mandato del Grupo D&C.

## ¿QUIÉN ES RESPONSABLE DE SU CUMPLIMIENTO?

Es exigencia y responsabilidad de cada trabajador, ejecutivo y director conocer este Código en el ejercicio de sus funciones. El incumplimiento de los principios aquí definidos puede dar lugar a acciones disciplinarias internas y en ciertos casos, incluso judiciales. Del mismo modo, cualquier trabajador, ejecutivo o director que tenga conocimiento de una transgresión a lo dispuesto en este documento deberá reportarla por los canales pertinente.

## ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN DEL CÓDIGO?

En el presente documento, a cada uno de los valores corporativos se le han vinculado una serie de temas relevantes principios éticos y compromisos, como base de actuación. Sin embargo, ante cualquier inquietud o duda en su interpretación o aplicación para dichos casos u otros no tratados en este documento, usted podrá recurrir a las siguientes fuentes de información.

- Jefatura directa
- Gerencia General
- Jefe RRHH
- El Comité de Ética.

# CAPÍTULO 1

## 1. LA INTEGRIDAD

La integridad es nuestra actuar, siendo honestos crecemos de manera sostenible, cuidamos nuestra fuente laboral y protegemos la reputación de las empresas. Enmarcamos nuestro accionar basado en la integridad y transparencia, evitando el conflicto de interés repudiamos todo acto de corrupción, soborno o actos ilícitos; y guiarnos en ese mismo contexto nuestro relacionamiento con proveedores competidores, clientes, socios comerciales y autoridades.

## 2. CONFLICTOS DE INTERES

Buscamos que nuestros trabajadores, ejecutivos y directores cumplan con sus funciones sin medir conflictos de interés que comprometan la calidad de su trabajo o influyeran su capacidad de tomar decisiones para el mejor interés de D&C Group. Los conflictos de interés surgen cuando el interés de una persona, financiero o de otra índole interfiere, afecta o tiene la apariencia de interferir o afectar, de cualquier modo, su juicio objetividad e independencia en las decisiones que deba tomar en el ejercicio de su cargo.

Debemos abstenernos de tomar decisiones o ejecutar acciones en caso de existir conflicto de interés e informar de su existencia siempre y sin excepciones, a la jefatura directa y otras instancias que las empresas han puesto a disposición para tal efecto.

Tener un actual o potencial conflicto de interés no necesariamente constituye una vulneración a este código, en la medida en que dicho conflicto no esté incluido como una prohibición. Sin embargo, no reportarlo oportunamente si es una falta.

Respetamos el derecho de los trabajadores, ejecutivos y directores a realizar actividades ajenas a las empresas siempre y cuando estas no perjudiquen, interfieran o entren en conflicto con el desempeño de su cargo.

Se prohíbe en forma especial:

- Efectuar negociaciones para si o para terceros dentro del ámbito de los negocios en los que operamos.
- Proponer o intentar las aprobaciones de negocios, políticas o decisiones que no tengan por fin el interés de la empresa como, por ejemplo:
  1. Otorgar facilidades comerciales o tratos especiales a clientes y/o proveedores con los cuales se esté relacionado directa o indirectamente.
  2. Contratar, supervisar o tener en línea directa de reporte (o en una misma área funcional) a un familiar, pareja o persona con la que mantengamos una relación cercana que afecte nuestra imparcialidad y objetividad.

## CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Buscamos desarrollar nuestras actividades y alcanzar nuestros objetivos comerciales actuando con integridad, transparencia y buena fe.

Los Trabajadores, ejecutivos y directores de D&C Group, directamente o indirectamente, no pueden dirigir conductas a terceros con el objeto de obtener de estos un favor o un beneficio, ni de distorsionar sus procesos regulares de toma de decisiones.

En el marco de sus actividades empresariales y de sus negocios, D&CSA rechaza y prohíbe a sus colaboradores ofrecer, prometer, otorgar o consentir la entrega de objetos de valor, beneficios en dinero o en especies a sus contrapartes, sean estos clientes, proveedores, autoridades, funcionarios, entre otros, para que realicen

## RELACION CON NUESTROS COMPETIDORES Y PARTICIPACION EN ASOCIACIONES GREMIALES

Buscamos competir en forma abierta e independiente en los mercados en los que tenemos presencia inspiradora en la realidad y el respeto hacia clientes y competidores. Comprometiéndonos a cumplir las leyes que rigen la competencia y a promover y proteger activamente la libre competencia.

En este contexto, asumimos los siguientes compromisos:

- No tratamos temas relativos a precios o condiciones con competidores o clientes en contravención a las leyes que protejan la libre competencia.
- Evitamos cualquier tipo de programa o práctica que pueda considerarse como injusta, engañosa o abusiva.
- Damos cumplimiento a los términos y condiciones generales de las políticas comerciales y a toda la normativa de libre competencia sin excepción.
- No celebramos acuerdos anticompetitivos destinados a inhibir o limitar la competencia mediante la formación de carteles.

## RELACION CON NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS, COMPETENCIAS JUSTA Y CRITERIO OBJETIVOS DE SELECCIÓN.

Somos conscientes de que las relaciones positivas con nuestros proveedores y contratistas pueden contribuir significativamente a nuestro éxito. Por ello fomentamos una relación comercial de beneficio mutuo, basada en la integridad y el respeto, a través de una relación sostenible bajo altos estándares de calidad y cumplimiento.

La elección y contratación de proveedores y contratistas, así como todas las decisiones de compra, deberán siempre basarse en criterios objetivos, profesionales, éticos y funcionales a las necesidades de las compañías, tales como precio competitivo, calidad del bien o servicio, desempeño, idoneidad y cumplimiento de la legislación vigente aplicable a sus operaciones.

Pretendemos que nuestros proveedores y contratistas compartan nuestros valores, principios, y nuestros compromisos de:

- Respetar los derechos humanos y laborales de sus trabajadores, especialmente los relativos al cuidado de su integridad, salud y seguridad ocupacional.
- Desarrollo sus actividades conforme con la legislación aplicable respecto a la protección del medioambiente.
- No cometer delitos en el marco de sus actividades, especialmente corrupción o soborno, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y receptación de especies.
- Cumplir con nuestros procedimientos y controles internos aplicables.

Para poner en práctica estos compromisos contamos con una política de proveedores y una política de contratistas, además con un set de procedimientos y protocolos que entregan directrices para la incorporación y evaluación continua de proveedores, así como normas internas sobre conflicto de interés y cuidados en los ámbitos de relacionamiento y negociación.

## RESPETO

El accionar de cada uno debe siempre estar basado en el respeto mutuo sólo podremos alcanzar nuestros objetivos, si nos tratamos con respeto, valoramos la diversidad e inclusión, nos marginamos de conductas de abuso y discriminación.

Respetamos también el entorno en el que desarrollamos nuestras actividades, a las comunidades y al medioambiente.

Respeto a las personas y no discriminación.

Valoramos la diversidad ideológica y cultural que nos permite contar con talentos que enriquecen las perspectivas de análisis y solución de problema al interior de D&C Group. Para ello se han definido políticas y procedimientos que evitan la discriminación en todas sus formas.

Promovernos el trato basado en el respeto, dignidad y confianza. Condenamos cualquier discriminación en el trabajo por motivos de raza, genero, edad, estado civil, opinión política, orientación sexual, religión, discapacidad, nacionalidad, o cualquier otra condición que desconozca la dignidad y diversidad de las personas.

## DIVERSIDAD/DERECHOS LABORALES/ACOSO

Diversidad inclusión e igualdad de oportunidades.

Facilitamos la diversidad en los equipos de trabajo, fomentando un compromiso laboral de inclusión que implique respetar y valorar las diferencias individuales para aprovechar el talento y las fortalezas de cada colaborador.

Es responsabilidad y obligación de las compañías y de todas las personas que trabajan en el Grupo D&C, contribuir a fomentar un ambiente inclusivo en sus equipos y asegurar la diversidad de los mismos, dando cumplimiento a todas las consideraciones contenidas en la política de inclusión y diversidad.

Derechos laborales

Promovemos relaciones de confianza con nuestros trabajadores, para crear calor de manera conjunta. Propiciamos el dialogo constructivo para conocer y canalizar inquietudes, otorgar respuestas oportunas y solucionar proactivamente la discrepancia en un marco de respeto mutuo.

Acoso

Damos cumplimientos estrictos a lo estipulado en la legislación laboral vigente respecto de asegurar un trato acorde con la dignidad de los trabajadores. Las conductas de acoso sexual y laboral no son toleradas por las empresas D&C.

## DERECHOS HUMANOS

Nos adherimos a la declaración universal de los derechos humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Para ello contamos con políticas de no discriminación, prohibición del trabajo forzoso e infantil, prohibición de todo tipo de acoso y trato degradante fomento de la diversidad basada en el mérito y talento personal.





# CAPÍTULO 2

## ORIENTACIÓN A LOS CLIENTES / RELACIÓN CON CLIENTES

### ORIENTACIÓN A LOS CLIENTES

Nuestros clientes constituyen un pilar central para nuestra actividad. Por ello, nos esmeramos por entregar un servicio oportuno, eficiente y amable. Nos comprometemos con la mejora continua de nuestros procesos para crear valor para nuestros clientes.

### RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

El compromiso con la satisfacción de los clientes de las Compañías se reflejan en el respeto de sus derechos y en la búsqueda constante de soluciones que atiendan a sus intereses siempre acorde a los objetivos de desarrollo y rentabilidad de las Empresas.

Nos comprometemos a desarrollar nuestra relación comercial de manera correcta, ética, honesta de conformidad con las buenas prácticas empresariales a nuestros principios y valores para generar relaciones de confianza que aporten valor a sus operaciones.

## CALIDAD DE SERVICIOS Y SATISFACCION

Nos comprometemos con la mejora continua de la calidad de nuestros servicios para lo cual evaluamos la satisfacción de nuestros clientes y buscamos la mejora y eficiencia de nuestros procesos.

Procuramos cumplir con nuestras responsabilidades legales y contractuales con nuestros clientes, comprometiéndonos a:

- Entregar a todos nuestros clientes un trato equitativo y justo.
- Proveer nuestros servicios en condiciones competitivas en cuanto a precio, tarifas, calidad, cantidad, plazos y rentabilidad.
- Establecer indicadores de seguimiento y satisfacción, acompañados de un sistema de gestión

## PRIORIDAD / CONOCER / COMUNICAR AL CLIENTE

### LA PRIORIDAD ES EL CLIENTE:

La experiencia de cliente está realmente en el centro de las prioridades de las empresas. No constituye una mera iniciativa aislada e interesante con miras a mejorar la satisfacción de su cliente final. Implica contar con una auténtica estrategia orientada al cliente que proviene de la dirección de la organización y todos los integrantes la hacen suya, de tal manera que forma parte de la cultura organizacional.

### CONOCER AL CLIENTE Y SU ENTORNO:

Si las compañías desea ser querida y aceptada por sus clientes como un amigo, debe conocerlos y tratarlos como tales. Para ello es preciso dedicar mucho esfuerzo a escuchar, conocer y comprender a sus clientes. Es importante detectar las necesidades y las prioridades de los clientes, para proceder a buscar la mejor opción para satisfacerlas. La búsqueda de este conocimiento no es exclusividad del área comercial de las empresas, es parte de la cultura de la organización.

### COMUNICAR AL CLIENTE SOBRE LOS BENEFICIOS A LOS QUE ACCEDE:

Es muy importante incorporar en la estrategia de la organización herramientas a través de las cuales se haga saber a los clientes los beneficios que la organización les aporta: reducción de costos, mejora en la calidad del producto, innovaciones, desarrollo tecnológico, etc. Luego también hay que medir la satisfacción del cliente ante estas mejoras.



# CAPÍTULO 3

## BÚSQUEDA DE EXCELENCIA

La búsqueda permanente de la excelencia es uno de los pilares del desarrollo humano, el éxito y la prosperidad. Por tal motivo hay que trabajar con excelencia en todo lo que se haga, lo cual ayuda a la construcción de una mejor sociedad.

Orientamos nuestro actuar con la responsabilidad y transparencia que nos mueve para proteger y preservar el valor de nuestras empresas. Somos responsable del uso de nuestros activos tanto físicos como de información y de mantener un eficiente sistema de control y gestión de nuestros procesos. ¿Cómo lograr la excelencia?

Algunos consejos de utilidad son los siguientes:

- Buscar la especialización.
- Tener en mente una gran visión de éxito.
- Apostar por la mejora continua.
- Trabajando con disciplina para obtener lo que se desea.
- Hacerse fanático de la perfección.
- Asegurarse que cada etapa de un proceso se hace con la máxima calidad posible.
- Manteniendo una alta concentración en las metas establecidas.
- Perseverando, hasta encontrar la forma adecuada de hacer las cosas.
- Desarrollando la pasión por la excelencia.
- Relacionándote con personas de excelencia.
- Etcétera.

## USO ADECUADO DE LOS RECURSOS

Somos responsable del uso eficiente y cuidado de los recursos y activos de la empresa. Todos debemos proteger y usar de manera eficiente y responsable los activos de la que se encuentren bajo nuestro control, sean estas instalaciones maquinaria, vehículos fondos de efectivo o documentos valorados equipos computacionales y de comunicación, hardware y software computacionales y todos los datos que están en los sistemas de información, debiendo tomar las precauciones adecuadas para prevenir el robo, venta, préstamo, donación, mal uso o daño de tales activos.

Si tomamos conocimiento de que los recursos de la compañía están siendo objeto de un uso indebido, debemos informarlo y reportarlo mediante los canales de comunicación adecuados, a través de su jefatura directa, gerencia de área, o mediante la utilización de los sistemas de denuncia y reporte que las compañías ha implementado.

## CONTRATOS Y ACUERDOS

Cumpliremos a cabalidad nuestros compromisos y acuerdos con clientes, proveedores, contratistas y socios comerciales.

Somos responsables en la toma de compromisos contractuales y todos los contratos y acuerdos en los que participamos los ejecutamos de buena fe.

Todo contrato o acuerdo deberán ser aprobados por nuestra área legal, y únicamente pueden ser firmados por nuestros representantes con poderes suficientes para ello.

## EXACTITUD Y VERACIDAD DEL SISTEMA

Tenemos plena conciencia de la importancia de la información, y nos comprometemos con la veracidad y exactitud de la información que generamos y que ponemos a disposición de nuestras partes interesadas. Los registros de negocio, incluyendo los estados financieros, así como la información sobre transacciones, deben reflejar siempre todos los elementos de las operaciones financieras y hechos económicos.

Especialmente, las políticas y prácticas contables de las Compañías se basarán en las normas legales y reglamentarias vigentes dictadas para tales efectos aplicables en los territorios en que llevamos a cabo nuestras operaciones, y en normas de reporte y revelación bajo los principios y criterios de las Normas Internacionales de Información Financiera.

Del mismo modo, todas las transacciones, sin importar su monto, deben estar debidamente autorizadas, ejecutadas, registradas y respaldadas mediante documentación pertinente. Todos quienes somos responsables de la información que se genera debemos tener las autorizaciones correspondientes antes de llevar a cabo una operación o transacción y llevar los registros precisos y fehacientes de todas las operaciones realizadas.

## INDEPENDENCIA DE LOS PROCESOS DE AUDITORIAS

Como empresas, es nuestra responsabilidad preservar en todo momento y circunstancia la independencia de juicio y objetividad de los procesos de auditoría llevados a cabo por los auditores externos e internos de las empresas, evitando ejercer toda influencia impropia en las auditorías que realicen, en cualquier ámbito de su gestión y facilitar la entrega de la información.

## INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Nos comprometemos a proteger la información confidencial de las empresas D&C. Es información confidencial toda aquella relativa a las Compañías, sus clientes, proveedores, socios comerciales o terceros, a la que cada uno de nosotros ha tenido acceso en razón de nuestro cargo o en el servicio que prestamos a las empresas y que no ha sido publicado puesta a disposición del público.

## COMUNICACIONES EXTERNAS / PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD

### COMUNICACIONES EXTERNAS Y RELACION CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Toda comunicación e información entregada por las empresas y sus ejecutivos debe ser veraz, suficiente y oportuna, procurando dar respuesta a las expectativas y necesidades de sus grupos de interés. Estas deben ser revisadas y aprobadas por el área responsable, y difundidas a través de los canales de comunicación o voceros autorizados para tal efecto, a través de medios idóneos y formales.

En este sentido se mantiene una relación proactiva con los medios de comunicación, con el fin de lograr una adecuada comprensión sobre la naturaleza y alcance de las actividades que desarrollan las empresas, de manera de asegurar que la información que difunden sea veraz y útil a los intereses y necesidades de nuestros grupos de interés.

### PROTECCION Y PRIVACIDAD DE DATOS PERSONALES

Somo responsables del resguardo y protección legal de la información personal que recolectamos y mantenemos de nuestros trabajadores, ejecutivos, directores, accionistas, socios comerciales, clientes, proveedores, contratistas y de cualquier otra persona que interactúa con nosotros.

Los datos, la información o comunicaciones electrónicas creadas, transmitidas o almacenadas en los dispositivos, equipos computacionales, servidores u otros medios de las empresas, incluyendo información personal, son registro de las compañías.

El intercambio de información por distintas vías es fundamental para la eficiencia y efectividad de nuestro trabajo y el logro de nuestro objetivo. Sin embargo, ante las ventajas de esta comunicación abierta se deben prever los riesgos y adoptar las medidas para la protección de la privacidad y seguridad de los datos ante accesos y exposición a vulnerabilidades.

Es deber de todos y en todos los niveles respetar y cumplir las políticas y procedimientos vigentes para hacer frente a esta responsabilidad.

# CAPÍTULO 4

## SEGURIDAD / SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

### LA SEGURIDAD

La seguridad es un valor intransable para nosotros, por lo cual la protección de nuestra seguridad y salud en el lugar de trabajo es de alta prioridad. Proporcionamos condiciones de trabajo seguras, y herramientas para la gestión de la seguridad en todas nuestras instalaciones desde el liderazgo y con visión preventiva.

### SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Cualquier actividad desarrollada por las Compañías debe cumplir con proveer y promover la seguridad como valor esencial observando los siguientes principios:

- Reconocemos el respeto por la vida y la protección de las personas que integran el Grupo D&C como base de nuestra cultura de seguridad.
- Prevenimos lesiones y enfermedades laborales a través del adecuado control de riesgo en todas nuestras operaciones mediante la identificación y evaluación de peligro y estableciendo, implementando y manteniendo medidas para evitar, especialmente, incidentes graves y fatales.
- Cumplimos con los requisitos legales y otras normas que las compañías suscriban por sí mismas y con sus clientes garantizando su estricta aplicación por parte de nuestros trabajadores proveedores y contratistas.
- Fomentamos el autocuidado y el cuidado mutuo.
- Promovemos el liderazgo como gestor de nuestra cultura de seguridad.
- Perseveramos en los esfuerzos para mejorar continuamente el desempeño de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, incentivando los aprendizajes, la crítica constructiva y la implementación de mejoras.

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El desafío del Sistema de Seguridad Social a través de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo es prevenir disminuyendo o eliminando las fuentes de riesgos laborales y brindar de protección en todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y/o social de un trabajador/a.

Hasta ahora la Seguridad Laboral se ha centrado en prevenir y proteger a los trabajadores/as de los accidentes o enfermedades del trabajo, para esto se han generado distintos mecanismos legales imprescindibles para su protección, como el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, la Certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales y el Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744, vigente hasta hoy.

Las iniciativas en materia de seguridad y salud en el trabajo se orientan a mejorar la calidad de vida y la dignidad humana en el ámbito laboral, es de gran valor la adhesión del Estado de Chile a distintos tratados de carácter internacional, que promueven el reconocimiento de Derechos fundamentales al ser humano. El trabajo sus condiciones y el tipo de empleo, repercuten en la protección e impactan en el sistema previsional.

El Trabajo se constituye como un Derecho inalienable de las personas, junto al derecho a desarrollar un trabajo seguro, se focaliza hoy las orientaciones en que se elimine o reduzcan de manera significativa las fuentes de riesgos que están presentes en toda actividad laboral, por lo que es importante identificar dónde están.



## LOS RIESGOS / EL OBJETIVO

### LOS RIESGOS

Son la valoración de los peligros presentes en los lugares de trabajo, pueden encontrarse en las condiciones de seguridad, en el medio donde se desarrolla el trabajo, en la presencia de contaminantes químicos, físicos o biológicos, en la forma de organización o en la forma de cómo se lleva día a día la tarea, entre otros.

Una vez que se identifican los peligros, se evalúan sus riesgos, luego se adoptan las medidas para eliminar o mitigar los riesgos. Anticipándose para hacerlos mínimos, es decir, se debe Prevenir.

Para realizar un trabajo seguro, es necesario considerar contar con información, capacitación y las medidas que aseguren atender los aspectos involucrados, como las herramientas que se utilizan, las máquinas que se operan, las condiciones ergonómicas y los agentes contaminantes ambientales o químicos.

### EL OBJETIVO

Es prevenir y proteger la ocurrencia de un accidente laboral, de trayecto o una enfermedad profesional a los trabajadores/as que desempeñan su labor, ya sea en forma dependiente (con contrato de trabajo) o de manera independiente (honorarios o por cuenta propia).

# CAPÍTULO 5

## COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética estará integrado por el Sub-Gerente General Corporativo, el Encargado de Prevención de Delitos, la Jefa de Recursos Humanos y el Director a cargo de Finanzas y Operaciones.

### EL COMITÉ DE ÉTICA DE LAS COMPAÑÍAS TIENE LAS SIGUIENTES FUNCIONES:

- Incluir y mantener actualizado el Código de Ética sobre la base de las sugerencias y situaciones observadas en las Compañías.
- Promover los valores y conductas que se fomentan en este Código.
- Ser un órgano de consulta.
- Canalizar casos que transgredan este Código u otras normativas a la instancia apropiada.
- Aprobar correcciones que garanticen la consistencia de este Código.
- Revisar las solicitudes de aclaración de los Colaboradores.
- Participar en la investigación de las denuncias recibidas.

No se debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. Para estos efectos todos los Colaboradores tienen la obligación de poner en conocimiento de sus jefes, de la Gerencia del área o de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, las violaciones reales o presumibles de las disposiciones de este Código.

### Para informar una denuncia se ha definido los siguientes canales:

- Página web a través del link [etica.dycgroup.cl](http://etica.dycgroup.cl)
- Acceso a cualquiera de los integrantes del Comité de Ética.

Se deberá proporcionar en la denuncia, junto con la identificación del denunciante si éste lo estima conveniente, un detalle lo más completo y preciso de los hechos y circunstancias que constituyen la conducta irregular o situación objeto de esta, de la o las personas involucradas, el lugar y la fecha aproximada en la que ocurrió el evento, así como acompañar o adjuntar las evidencias que lo comprueban. En caso de que el denunciante sea anónimo, éste deberá incluir al menos un mail de contacto.

Las Compañías se comprometen a resguardar el anonimato del denunciante, si así fuera requerido, y prohíbe cualquier forma de castigo, acción disciplinaria o de represalia contra cualquier Colaborador por plantear o ayudar a abordar una genuina inquietud de conducta de negocio. Las represalias son causales de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Las Compañías prohíben el uso malintencionado de este canal en lo relacionado a falsas denuncias y también son causales de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Todo acto irregular será motivo de investigación interna por parte del Comité de Ética, sin perjuicio de la realización de las denuncias legales cuando corresponda..

## RESPONSABILIDAD/VIGENCIA/PUBLICACIÓN

### 1.- RESPONSABILIDAD DE LOS COLABORADORES

Los gerentes y supervisores deben tomar todos los pasos razonables para asegurar que las personas por las cuales son responsables estén conscientes y mantengan los comportamientos descritos en el Código.

Además, deberán responder no sólo de su propia conducta de negocio, sino también por la de sus subordinados.

El incumplimiento de lo dispuesto en este Código se considerará como infracción grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y podrá ser causal de término de este, de acuerdo a la legislación laboral vigente, sin perjuicio de otras sanciones a que hubiere lugar.

Las Compañías entregarán y/o pondrán a disposición de cada Colaborador un ejemplar del Código de Ética al momento de su contratación.

### 1. VIGENCIA

La presente Normativa entrará en vigor a partir del 15 de diciembre de 2020.

### 2. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN

La presente Normativa debe ser publicada en la página intranet/extranet corporativa para conocimiento y difusión de todo el personal y será entregada una copia contra firma de recepción conforme a cada uno de los trabajadores.

## DEFINICIONES

- Comité de Ética: Órgano asesor del Directorio en materias de ética y conducta organizacional, cuyas funciones se describen en este Código.
- Línea Directa: Procedimiento para denunciar por parte del personal de las Compañías, mediante canales de comunicación confidenciales que garantizan una total protección de la identidad, delitos configurados en la Ley 20.393 y otras conductas impropias.
- Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas.: Ley promulgada en diciembre de 2009, que establece responsabilidades penales para las Empresas, por ciertos delitos cometidos por personas de las Empresas. Además, establece métodos de prevención y otros elementos recogidos en este Código.
- Colaboradores de la Empresa: Indistintamente, directores, ejecutivos y trabajadores.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: Documento de conocimiento obligatorio por las personas de las Empresas, que regula obligaciones de las Empresas y los trabajadores en relación con las materias señaladas. Entre otros aspectos, debe contener procedimientos para la denuncia, conocimiento y resolución de situaciones de acoso sexual.

## CARTA DE COMPROMISO

Hago constar que he leído el “Código de Ética” de las Empresas y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todas las personas de las Empresas y que, al cumplir con el Código de Ética, estoy contribuyendo a crear un mejor ambiente de trabajo, a desarrollarme personal y profesionalmente, y a contribuir al prestigio de las Empresas.

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_