

HENDAYA

Código de Conducta



HENDAYA

Contenido

1.	Nuestra misión - Nuestros Valores.....	2
2.	Introducción	3
3.	Alcances y objetivos	3
4.	Principios fundamentales.....	4
5.	Responsabilidad Individual.....	5
6.	Acoso sexual y laboral.	6
7.	Salud, Seguridad y Medio Ambiente.	6
8.	Prácticas de compra	7
9.	Transparencia, Manejo y Uso de la Información	7
10.	Relaciones con clientes	8
10	Selección y contratación de personal	9
11	No Discriminación.	9
12	Conflictos de Interés.....	9
13	Relaciones con Funcionarios Públicos.....	11
14	Cumplimiento de Leyes, Regulaciones y Responsabilidad Penal ¡Error! Marcador no definido.	
15	Relación con Proveedores y competidores de la Industria.	12
16	Obligación compartida respecto al presente código	15
17	Sanciones.....	15

1. Nuestra misión - Nuestros Valores

Nuestra misión es ser una empresa industrial que crea valor sustentable para sus colaboradores, clientes, accionistas y la comunidad, respetando el medio ambiente, basados en sólidos principios y valores corporativos.

Nuestros valores, sobre los cuales fundamos este código de conducta son:

- 1 Nos orientamos a nuestros clientes
- 2 Somos innovadores y buscamos la excelencia día a día.
- 3 Somos austeros, cuidamos y optimizamos los recursos que tenemos.
- 4 Trabajamos en equipo, respetando a las personas.
- 5 Estamos orientados a los resultados
- 6 Tenemos pasión por ser los mejores.
- 7 Somos confiables
- 8 Tenemos vocación industrial

Las dimensiones estratégicas que guían nuestro accionar son las siguientes:

Gestión interna: Queremos ser reconocidos por la búsqueda permanente de la excelencia operacional en nuestra forma de trabajar, manteniendo nuestra tradición de austeridad y velando por el respeto al medio ambiente

Gestión de negocios: Propiciaremos negocios con fuerte vocación industrial, que nos lleven a un crecimiento sostenido, rentable y de riesgo acotado para nuestros accionistas, privilegiando la innovación, que sea valorada por nuestros consumidores y clientes

Gestión de personas: Queremos ser el lugar donde nuestros colaboradores puedan crecer personal y profesionalmente abrazando nuestros valores organizacionales.

2. Introducción

HENDAYA tiene asumido el firme compromiso de desarrollar sus actividades dentro de un marco legal, ético y sostenible. Las normas y políticas desarrolladas en este Código, así como el cumplimiento de la legislación vigente, son los principios que deberán guiar el desempeño de todas sus actividades y funciones. Este compromiso implica cumplir tanto con la letra como con el espíritu de la ley. Asimismo, implica tratar a los clientes, proveedores, competidores, compañeros de trabajo, y directores de HENDAYA de manera justa, abierta, franca y respetuosa.

Las normas y principios contenidos en este Código se aplican a todos los empleados de HENDAYA, independientemente de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional. En adelante denominados conjuntamente como “Trabajadores”.

El contenido del Código prevalecerá sobre el de aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

El Código no modifica la relación laboral existente entre HENDAYA y sus empleados, ni crea derecho ni vínculo contractual alguno.

3. Alcances y objetivos

La finalidad de este documento es una declaración de principios para realizar negocios en forma legal y ética. Cada uno de quienes trabajamos en HENDAYA, debemos leer el Código detenidamente y cumplir con sus principios cuando llevemos a cabo negocios y cuando nos relacionemos con proveedores u otros.

El Directorio, equipo gerencial y todos los empleados y trabajadores, entienden como parte integrante de los valores y políticas del negocio, su vocación de honestidad, integridad, respeto, confianza, responsabilidad, transparencia, y sostenibilidad manifestando su compromiso para dicho cumplimiento en el más alto grado.

Atendida la naturaleza de estas materias, este código de conducta no puede cubrir todas las situaciones que se presentan en la dinámica de los negocios, pero consagra valores y principios rectores que deben orientar nuestra conducta cualquiera sea la situación de que se trate.

En HENDAYA compartimos la obligación de evitar, corregir y, si fuese necesario, informar toda supuesta violación del Código. Esto nos permite encargarnos de todas las inquietudes inmediatamente, antes que se vuelvan problemas de magnitud.

Entendemos por un acto ilícito toda acción u omisión que implica incumplir alguna norma jurídica o interna de la Empresa. Entre tales conductas se encuentran la sustracción de especies, el acceso indebido a sistemas computacionales, falsear intencionalmente cuentas de la empresa y, especialmente, aquellas relativas a delitos relacionados con la corrupción o cohecho, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, así como cualquier práctica o conducta que atente contra la libre competencia leal.

En caso de que se presenten dudas respecto del correcto actuar en una situación determinada, será necesario acudir con su superior o canalizar las consultas pertinentes mediante los canales definidos en este mismo código.

Dentro de los objetivos específicos del Código de Conducta de HENDAYA, tenemos:

- Hacer explícitos y difundir los principios que guían nuestras acciones como Compañía y nuestras actitudes hacia los trabajadores de HENDAYA
- Expresar de manera clara e inequívoca que HENDAYA, conduce su negocio con honestidad, transparencia, e integridad, de acuerdo a las leyes y con respeto a los intereses de aquellos con quienes se relaciona.
- Hacer lo correcto y respetar los compromisos contraídos, así como las leyes y regulaciones vigentes.
- Lograr que el comportamiento de los integrantes de la empresa coincidan con los principios éticos de ésta.
- Mantener la mayor coherencia entre lo que se declara y lo que se hace.
- Evitar comportamientos de trabajadores, clientes y proveedores que sean contrarios a los valores y principios de HENDAYA.

4. Principios fundamentales

Los valores y principios a ser observados en todo momento por aquellos que trabajamos en HENDAYA son la lealtad, la honestidad, la integridad, la responsabilidad y la excelencia en el desarrollo de nuestras labores.

El personal directivo de la empresa entiende la importancia de la capacitación y entrenamiento de su personal y está comprometido, con el objeto de prestar el mejor servicio a sus clientes y cumplir con sus deberes, estimulando el talento de los empleados.

La administración espera de todos sus trabajadores que conozcan este instrumento y procuren en todo momento su cumplimiento y ejecución.

Si alguna conducta le merece dudas, debe preguntarse lo siguiente: ¿es coherente con este Código?
- ¿es ético? - ¿es legal?

Si alguna de estas interrogantes responde No, entonces absténgase de realizar dicha conducta.

En caso de duda respecto al cumplimiento de cualquiera de los temas analizados en el presente Código o sobre cómo actuar correctamente en una situación específica, comuníquese vía correo electrónico a codigodeconducta@hendayasac.cl

5. Responsabilidad Individual

Cada trabajador de HENDAYA, cualquiera sea su cargo o función, será personalmente responsable de su conducta. Para orientar la misma deberá observar el presente código y dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente, así como a las instrucciones y demás normas escritas que imparta la Empresa para el desempeño de sus funciones; esto sin perjuicio que, a falta de ellas, deberá guiar su conducta por las más altas normas de prudencia, lealtad, obediencia, honestidad, objetividad, transparencia y respeto.

Los trabajadores de HENDAYA, obran por cuenta de la empresa, 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. Deberán abstenerse, por lo tanto, de actuar bajo el nombre de la empresa, cuando no han sido autorizados para ello.

Deberán tener especial diligencia para dejar en claro que obran a título personal, cuando entiendan que sus actos propios podrían confundirse con actuaciones por cuenta de la Empresa.

A modo de ejemplo pueden citarse las adhesiones a campañas políticas, emitir opiniones a medios públicos, participar en actividades de organizaciones sociales y comunitarias de cualquier tipo, hacer donaciones, elevar solicitudes a las autoridades, entre otros. Especial cuidado deberán tener para relacionarse con funcionarios de gobierno y autoridades públicas, para lo cual siempre será necesario verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con estas autoridades representando a HENDAYA.

Debe evitarse el uso de papelería, timbres de HENDAYA, para comunicaciones a título personal, ya que ello da la apariencia que la comunicación es oficial y la empresa podría ser considerada responsable de su contenido.

Las indicaciones e instrucciones que los superiores den a sus subordinados para el desempeño de sus funciones, como asimismo, la conducta que tenga cualquier trabajador de HENDAYA, con clientes y proveedores, deberán ajustarse siempre a la normativa legal, reglamentaria y empresarial vigente.

En el evento que un trabajador reciba instrucciones que a su entender se opongan a las exigencias establecidas en el presente Código, antes de dar cumplimiento o llevar a cabo la ejecución de las mismas, deberá informarlo al superior jerárquico de aquel de quien proviene la instrucción y, a falta de éste, a través de los canales de denuncia indicados en el punto 16 del presente documento, con el objeto de que se adopten las medidas que correspondan.

Los trabajadores de HENDAYA deberán tener el debido cuidado profesional y honestidad en el desempeño de sus funciones. No son aceptables las conductas que intencionalmente impidan que la información que difunda la Empresa sea veraz, clara, suficiente y oportuna cuando corresponda y por tanto, no contribuya a una correcta toma de decisiones.

6. Acoso sexual y laboral.

Los trabajadores, ejecutivos y directores de HENDAYA, no debemos realizar ni tolerar que otros realicen algún tipo de acoso sexual en contra de un trabajador o trabajadora de la Empresa, entendiéndose por tal cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Asimismo, no debemos realizar ni tolerar que otros realicen cualquier tipo de hostigamiento en contra de un trabajador o trabajadora de la Empresa, con el objetivo de denigrar su persona, destruir sus redes de comunicación, su reputación y estabilidad psicológica, perturbar el ejercicio de sus labores o degradar sus condiciones de trabajo

Tampoco debemos realizar ni tolerar que otros efectúen algún tipo de acoso en contra de un trabajador o trabajadora de HENDAYA, en razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

7. Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

Todos los trabajadores, ejecutivos y directores de HENDAYA somos responsables de tomar las medidas adecuadas para evitar accidentes laborales, enfermedades y contribuir a un ambiente laboral seguro y sano. Debemos desempeñar nuestras tareas y responsabilidades cumpliendo con la legislación vigente y con las normas sobre la salud, la seguridad en el lugar de trabajo y la preservación del medio ambiente.

HENDAYA se compromete a ofrecer a sus trabajadores un lugar de trabajo seguro y saludable. Esto incluye proporcionar equipos de trabajo adecuados, así como cumplir con las prácticas de producción adecuadas y tomar las medidas de seguridad e higiene correspondientes. Al cumplir con las leyes y normativas sobre

medioambiente, de salud y seguridad ocupacional aplicables, cada uno de nosotros cumple con su rol crítico de garantizar un lugar de trabajo seguro. Esto significa que debemos:

- Cumplir con todas las leyes y procedimientos de seguridad
- Respetar todas las indicaciones relacionadas con seguridad
- Utilizar los equipos de seguridad reglamentarios cuando sea necesario

Todos debemos trabajar para evitar condiciones peligrosas o inseguras. El alcohol y las drogas ilegales no tienen cabida en un entorno laboral seguro, ya que la intoxicación producida por cualquiera de ellas puede afectar su desempeño laboral y provocar importantes peligros para la seguridad.

Esta obligación incluye un comportamiento responsable con respecto al uso de alcohol, por lo que debemos presentarnos a trabajar en condiciones psicológicas y físicas adecuadas para realizar nuestras funciones laborales de manera satisfactoria.

Está estrictamente prohibido presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas, como también vender, usar, elaborar o distribuir tales drogas o sustancias. Está permitido usar medicamentos en el lugar del trabajo, con o sin receta médica, únicamente si no afecta nuestra capacidad para trabajar de manera eficiente y segura.

Nuestras decisiones y acciones individuales de ningún modo deben reducir las condiciones de seguridad en las actividades de la Empresa, ni poner en riesgo la salud del personal interno y externo, y de la comunidad en general, ni dañar el medio ambiente.

8. Prácticas de compra

Las decisiones de compra deberán adoptarse con el fin de conseguir la necesaria homogeneidad de criterios en las actuaciones del Área de Compras y alcanzar los objetivos de racionalidad económica y transparencia en la gestión de las mismas para maximizar el beneficio de la Empresa. Los criterios de selección de bienes o servicios de naturaleza análoga ofertados por distintos proveedores se regirán siempre por los principios de calidad, precio y servicio.

9. Transparencia, Manejo y Uso de la Información

Resulta indispensable para el desarrollo de nuestra actividad que la empresa disponga de registros y soportes de información fieles, honestos y precisos, con el fin de que se puedan adoptar decisiones de manera responsable.

Todos los libros, registros y estados financieros deberán reflejar las transacciones y eventos con precisión y exactitud, cumpliendo con los principios legales de contabilidad mediante la aplicación de los sistemas de control interno establecidos por la Empresa.

La información es un activo de HENDAYA. No debemos utilizar para beneficio personal ni para un fin distinto al propuesto, la información que recibamos, ya sea directa o indirectamente, en razón de nuestro cargo, de las funciones que desempeñamos o de nuestra posición en la Empresa.

Debemos tomar las medidas para asegurar que todos los informes que emitamos en el ejercicio de nuestras funciones, tanto de uso interno como dirigidos a autoridades o terceros, contengan o se basen en información completa, verídica y confiable, a fin de permitir la toma de buenas decisiones, la ejecución de acciones correctas, y mantener nuestra credibilidad y confiabilidad, tanto a nivel individual como institucional.

También debemos resguardar y mantener la confidencialidad de la información a la que tengamos acceso durante el desarrollo de nuestro trabajo y cuya divulgación o promulgación pueda afectar los intereses de HENDAYA o de sus clientes o proveedores, como una desventaja competitiva, pérdida o perjuicio económico y/o financiero; y no permitir que terceros no autorizados tengan acceso al todo o parte de ella.

Dicha información incluye entre otros, estudios encargados por HENDAYA relacionados con su operación, estrategia de negocios, política de precios, clientes, contratistas y contratos que no sean públicos. Esta obligación se mantiene vigente aun cuando dejemos de trabajar para la Empresa.

10. Relaciones con clientes

HENDAYA está comprometida con la conducta ética y lo extiende a sus relaciones empresariales con clientes y proveedores. HENDAYA sitúa a los clientes como centro de su actividad, Los trabajadores, ejecutivos y directores deben hacer tratos justos y deben actuar de manera tal que cree valor y permita establecer una relación duradera basada en la confianza, y en el mutuo aporte de valor, comprometiéndose a la revisión continua de sus procesos para mejorar la atención y el servicio a sus clientes

Esperando del mismo modo, de sus clientes un comportamiento y una gestión de sus actividades económicas ajustados a la legalidad y solicita su colaboración para cumplir eficazmente con el objetivo institucional y compromiso social de prevenir el lavado de dinero, el cohecho, la receptación y la financiación de actividades terroristas.

10 Selección y contratación de personal

Con carácter general, los procesos de selección de HENDAYA serán abiertos, para que pueda acceder a ellos el mayor número de personas con la calificación adecuada para cubrir el puesto de trabajo, y se desarrollarán de acuerdo a métodos objetivos de valoración que tomen en consideración la calificación profesional y la capacidad de los candidatos.

Las personas de quienes dependa, directa o indirectamente, la selección y/o contratación de personal, guiarán sus decisiones y actuaciones sin admitir la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio conforme a los criterios establecidos en los procedimientos de selección y contratación de la Empresa.

Importante es destacar el compromiso de HENDAYA con el cumplimiento de las leyes y normativas que prohíben el trabajo de menores de edad y personas que se encuentran sancionadas por aplicación de la Ley N° 20.594, que crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades.

11 No Discriminación.

Es de responsabilidad de todos asegurar que el trato a los trabajadores, contratistas, proveedores, clientes y personas en general, se efectúe con respeto y dignidad, de manera justa e imparcial, sin discriminaciones arbitrarias, entendiendo por tales las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

12 Conflictos de Interés

Los trabajadores, en todo momento deberán actuar con lealtad a HENDAYA, haciendo siempre primar los intereses de ésta y evitando verse involucrados en conflictos de interés.

En general, existe conflicto de interés cuando los intereses personales de un trabajador, directos o indirectos, se encuentran o podrían entrar en oposición con los de la Empresa, interfiriendo con los deberes que le competen hacia ésta, o lo lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y leal cumplimiento de sus responsabilidades.

El conflicto de intereses incluye, pero no se limita, a los siguientes casos:

- Participar en transacciones personales que involucran a HENDAYA, representando sus propios intereses, los de su familia o de terceros relacionados. Se entenderá por terceros

relacionados a aquellos que comparten un interés o beneficio económico con el trabajador de la Empresa.

- Sin el consentimiento previo de HENDAYA, ningún trabajador podrá prestar servicios para cualquier organización que comercialice productos y servicios que compiten o sustituyen a los productos o servicios actuales o potenciales HENDAYA. Esta prohibición comprende la realización de cualquier actividad remunerada, para dichas organizaciones, ya sea como empleados, consultores, miembros de equipos directivos o de cualquier otra calidad que implique la obtención de un beneficio pecuniario para el trabajador.
- Ser consultor, Director, Ejecutivo o trabajador de, o tener un interés económico en un proveedor, contratista, cliente o competidor de la Empresa, sin el consentimiento expreso del directorio de la empresa, previa información.
- Utilizar bienes o servicios de propiedad de HENDAYA, para fines personales.
- Aceptar dinero, regalos o préstamos de contratistas, proveedores, clientes o competidores de HENDAYA. Aquellos regalos que tradicionalmente se entregan en fiestas navideñas o fiestas patrias, cuyo valor económico supere las UF 0,5, no pueden ser recibidos y si así fuera deberán ser informados a su jefatura directa para ser sorteados entre los trabajadores por el área de recursos humanos.
- Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador siente que la aceptación de algún regalo, afecta o podría afectar de cualquier forma su juicio profesional en la realización del respectivo trabajo o cumplimiento de sus obligaciones para HENDAYA, no deberá aceptarlo. En caso de presentarse una situación de esta naturaleza, será obligación del trabajador explicar esta norma de conducta al donante y declinar su obsequio. De no ser posible esta devolución, junto con informar a la Gerencia General respectiva de lo ocurrido, se enviará lo recibido para que proceda a su donación.
- La asistencia a cursos y viajes pagados por contratistas, proveedores o clientes requieren fundamentos y sustento técnico del viaje, autorización del Gerente General, así como informar del cronograma de actividades, el cual deberá estar relacionado con el motivo del viaje.

En el evento en que un trabajador identifique un posible conflicto de interés en sus actividades, tiene la obligación de comunicar previamente dicha circunstancia a su jefe directo y/o Gerente General y jefe de Recursos Humanos. Que resolverá dicho conflicto de la manera más justa y transparente de acuerdo con los principios básicos de comportamiento.

En caso de que un trabajador presente dudas de si una determinada situación constituye o no un conflicto de interés, lo debe consultar de inmediato a su jefe directo y/o Gerente General y Jefe de Recursos Humanos.

En caso de existir interacción profesional de un trabajador con amigos o familiares, dicha circunstancia debe ser comunicada por escrito de inmediato a su superior y a la jefatura de recursos humanos. En caso de situaciones que incluyen negociaciones, en que participe el trabajador y existan familiares y amigos, aquél deberá marginarse de inmediato de dicho proceso.

13 Relaciones con funcionarios Públicos

Todo trato con autoridades o funcionarios de gobierno o administrativos, lo que incluye el "lobby" (reuniones entre empresarios y personeros de gobierno o autoridades), reuniones con entidades fiscales, contribuciones a candidatos, comunicaciones con funcionarios y contrataciones con entidades fiscales se deben efectuar de acuerdo a las leyes vigentes.

Está terminantemente prohibido ofrecer o prometer una compensación de tipo alguno, directa o indirectamente, a un funcionario público del nivel que sea a fin de obtener un trato preferencial para HENDAYA o sus trabajadores.

Ningún empleado dará, ofrecerá o prometerá un obsequio, entretención, gratificación, comida, alojamiento, viaje u otro similar con el fin de influir sobre dicho funcionario público.

HENDAYA colabora con investigaciones del gobierno y autoridades o entidades siempre que sea legales y previa consulta y autorización del Directorio de HENDAYA.

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 General y/o Jefatura directa.

Las normas de HENDAYA prohíben la realización de pagos a empleados 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 de 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.

HENDAYA puede contratar funcionarios públicos para prestar servicios que tienen un fin comercial legítimo y que no se oponen con las funciones del empleado 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 la Gerencia General de la Empresa.

HENDAYA y/o sus empleados 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 General.

14. Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas (ley 20.393) y Delitos Económicos y Ambientales (ley 21.595)

La Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas, junto con las modificaciones introducidas por la Ley 21.595 sobre delitos económicos y medioambientales, establece que las Empresas serán responsables penalmente por los delitos señalados en el artículo n° 1 de dicha ley. Esta responsabilidad se aplica cuando los delitos son perpetrados en el marco de la actividad de la Empresa, ya sea por personas que ocupen cargos, funciones o posiciones dentro de la misma, o por aquellos que presten servicios gestionando asuntos de la Organización ante terceros, con o sin representación. La responsabilidad penal se activa siempre que la comisión del delito se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos por parte de la persona jurídica. Además, esta responsabilidad también se extiende a hechos perpetrados por personas naturales relacionadas con otras personas jurídicas, siempre que estas últimas presten servicios gestionando asuntos ante terceros.

El Código de ética establece los principios fundamentales que guían nuestro comportamiento, incluyendo la prevención de delitos, promoviendo la integridad, la honestidad, la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras acciones. En línea con los estándares éticos y las pautas de buena conducta Empresarial, así como con los principios y valores de Hendaya y nuestro compromiso a dar cabal cumplimiento a las normativas legales vigentes, la Organización ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, cuyo objetivo es prevenir y monitorear a través de diferentes actividades de

control, los procesos de la Organización que se encuentran expuestos a la comisión de los delitos señalados en la Ley 20.393 y sus modificaciones posteriores.

El personal de Hendaya se compromete a cumplir de manera íntegra con todas las disposiciones establecidas en el Modelo de Prevención de Delitos, manteniéndose informado sobre sus actualizaciones y aplicando rigurosamente sus principios en cada una de sus acciones. Asimismo, se compromete a actuar con los más altos estándares de ética, evitando en todo momento la comisión de cualquier delito tipificado en la Ley N° 20.393, así como de otros delitos contemplados en la legislación nacional e internacional. Además, todo el personal tendrá la obligación de reportar cualquier situación o conducta que pueda ser contraria a lo dispuesto por el modelo o la normativa vigente, contribuyendo activamente a la cultura de prevención y cumplimiento dentro de la Organización.

El incumplimiento de lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos, o la comisión de alguna de las conductas sancionadas como delitos en el modelo, iniciará un proceso de investigación interna que puede finalizar en la presentación de acciones legales y la aplicación de sanciones internas.

El Modelo de prevención de delitos está compuesto de una serie de lineamientos, procesos y actividades descritas en el Manual de Prevención de Delitos, siendo algunos de los más relevantes de estos los que se describen a continuación:

- Matriz de Riesgos, donde se identifican los riesgos de delitos que se encuentran dentro del alcance de la organización, relacionados a sus procesos y que pueden materializarse.
- Protocolos y Procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas.
- Cláusulas contractuales en los contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios, incluidos sus máximos ejecutivos.
- Capacitaciones y comunicaciones dirigidas a todos los trabajadores y colaboradores de la Organización.
- Canal de denuncias y sanciones internas en caso de incumplimiento.
- Encargado de Prevención de Delitos, responsable de supervisar, implementar y mantener medidas y procedimientos destinados a prevenir y detectar posibles delitos dentro de la Organización.

14 Relación con Proveedores y competidores de la Industria.

HENDAYA, sus directores, ejecutivos y trabajadores deben promover y basar su actuar en los principios de respeto a la libre competencia, competencia leal y a los demás actores del

mercado, independientemente de su tamaño o posición en el mercado. Los trabajadores de HENDAYA, en la obtención de utilidades y beneficios para la misma, siempre deberán tener presente estos principios y el beneficio último del cliente.

Para los efectos de este Código, se consideran como prácticas que atentan contra la libre competencia, constituyendo una falta grave a este Código de Conducta, entre otras las siguientes prácticas:

- a) Atraer a clientes potenciales o conservar los actuales, otorgando beneficios no compatibles con las sanas prácticas y buenas costumbres del mercado;
- b) Ofrecer productos, servicios o combinaciones de ambos a precios o tarifas inferiores a los costos asociados a dichos productos o servicios, con el objeto de obtener un negocio en perjuicio de un competidor;
- c) Realizar publicidad cuyo contenido o formato no se ajuste a la realidad o a las instrucciones impartidas por las leyes sobre la protección a los consumidores, las instrucciones del Servicio Nacional del Consumidor y cualquier otra norma aplicable a este tema;
- d) Coludirse u operar en forma conjunta con otros actores del mercado de manera de restringir la oferta o aumentar artificialmente los precios, en perjuicio de los clientes o de terceros competidores;
- e) Abusar de una posición dominante en orden a obtener condiciones más favorables que aquellas que pudieran darse por la sola intervención del mercado, y
- f) Atentar, de cualquier forma, contra las normas de la Libre Competencia o de los Derechos del Consumidor.

Respecto a las 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.

15 Obligación compartida respecto al presente código

El compromiso de HENDAYA de llevar a cabo prácticas empresariales sólidas y aplicar altas normas éticas significa que cada uno debe actuar de acuerdo a estos principios todos los días y que compartimos la responsabilidad de evitar, corregir y, si fuera necesario, denunciar supuestas violaciones el presente código. Esto nos permite identificar y encargarnos de todas las inquietudes inmediatamente, antes que se conviertan en problemas de magnitud. Para esto, HENDAYA pone a disposición de cada uno, diversos mecanismos a través de los cuales plantear inquietudes y/o supuestas violaciones al Código de Conducta.

- Correo electrónico: denuncias@hendayasac.cl;
- Carta vía correo externo a dirección Av. Américo Vespucio Oriente N°1353, Pudahuel – Parque Industrial ENEA, Santiago
- Canal de denuncias página web www.hendayasac.cl

La identidad del trabajador será mantenida en reserva. Además, tanto la denuncia como la información relacionada se mantendrán en absoluta confidencialidad, como así también la identidad de la persona que efectúa la denuncia.

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.

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.

16 Sanciones

Se sancionará a los trabajadores que incumplan las normas y reglas de conducta contempladas en este Código.

De acuerdo con la gravedad de la infracción a las disposiciones del presente Código, la Empresa podrá aplicar las sanciones previstas en el Reglamento Interno, pudiendo llegar hasta a la separación del cargo que ocupa el infractor o al término de su contrato de trabajo, cuando la falta implique una causal respecto de las cuales la normativa nacional vigente prevé el término de la relación laboral.

Toda contravención a este Código ya sea una violación directa o la asistencia a alguien que la cometa, el incumplimiento intencional de la obligación de reportar un incumplimiento o la toma de represalias contra una persona que presenta un reporte relativo a una violación, puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, según lo dispuesto en éste Reglamento.

La sanción disciplinaria apropiada será determinada luego de una investigación del caso particular en la cual se respetarán las normas del debido proceso.

Si participa en una investigación relacionada con el Código, coopere totalmente y responda a todas las preguntas con integridad y honestidad.