CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

PUERTOS DE TALCAHUANO

Contenido

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS PUERTOS DE TALCAHUANO 3
I.- La conducta ética como cimiento de nuestro actuar 4
II.- Valores Compartidos 5
III.- Principios Éticos. 5
Responsabilidad con la comunidad y otros interesados. 8
Respeto y trato justo 8
Responsabilidad y toma de decisiones 8
IV.- Objetivos generales de los valores y principios. 9
V.- Normas generales de conducta y responsabilidad basadas en los valores compartidos y los principios éticos. 9
VI.- Manejo y uso de la información 10
VII.- Relaciones con las autoridades públicas. 12
VIII.- Relaciones entre los miembros de la empresa. 13
IX.- Ejercicio de la autoridad 14
X.- Administración de los bienes y dineros. 15
XI.- Conflictos de Interés. 17
XII.- Finanzas y Actividades Personales. 18
XIII.- ConductaPersonal. 19
XIV.- Alcohol y Drogas 20
XV.- Fraude. 20
XVI.- Administración 21
XVII.- Obligación de Informar y Canal de Denuncia. 21
XVIII.- Sanciones 26
XIX.- Publicación, Difusión, Actualización y Modificación del Código de Conducta. 27
XX.- Aprobación y modificaciones. 27

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS PUERTOS DE TALCAHUANO

Mensaje del Presidente del Directorio

El Directorio de la Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente, en adelante también Puertos de Talcahuano o la empresa, consciente de la responsabilidad que le cabe a ella como institución, como así también a cada uno de los integrantes de la misma en su actuar diario, tanto dentro de la organización como en sus relaciones con terceros, ha aprobado un Código de Conducta para el uso y guía del Directorio, sus Ejecutivos (as) y personal de Puertos de Talcahuano, y de quienes se relacionen con ésta, tales como proveedores en general y/o contratistas.

El Código de Conducta aprobado, tiene por objeto, dentro de otros, mitigar los riesgos de fraude por lo cual deberá tener una adecuada difusión tanto interna como externa.

En definitiva, los invito a leer nuestro Código de Conducta detenidamente para entender nuestro compromiso con nuestro personal, la comunidad social y portuaria en la que nos desenvolvemos y con el conjunto de grupos de interés que interactúan con la Compañía.

Asimismo, les manifestamos que pueden comunicar el incumplimiento de cualquier aspecto de nuestra actividad, que sea contrario al Código, u otra denuncia de cualquier índole a través de nuestro Canal de Denuncias.

Alejandro Tudela Román

Presidente del Directorio

I.- La conducta ética como cimiento de nuestro actuar.

El comportamiento ético, la conducta íntegra, honesta e independiente, va más allá de un imperativo constitucional, legal y/o reglamentario. Es un deber que tienen que asumir todos y todas quienes trabajamos en esta empresa y para el personal de Puertos de Talcahuano constituye sin duda el mejor camino para la creación de valor en el cumplimiento de nuestras responsabilidades.

Todo el personal que labora en Puertos de Talcahuano es responsable de actuar libre y probamente, con profesionalismo, integridad y honradez y asumimos esta responsabilidad con entusiasmo y compromiso.

Este imperativo, que es de carácter central de las relaciones de Puertos de Talcahuano, debe ser asumido y constantemente actualizado y revisado, no sólo a la luz de los preceptos constitucionales y legales, sino que también teniendo en cuenta los cambios que las nuevas tecnologías, la globalización, la realidad de la existencia de corrupción en diversos ámbitos de la actividad humana, y/o los cambios legales suponen, y nos deben hacer reflexionar sobre nuestras conductas frente a procesos de cambio continuo.

Este Código de Conducta no pretende ser exhaustivo, ni tampoco una lista de normas a las que debamos someternos por obligación, sino que persigue ayudar a conocer los fundamentos de un comportamiento ético y aclarar las incertidumbres que con frecuencia surgen a lo largo de nuestras actividades dentro de Puertos de Talcahuano, sea cual sea la responsabilidad de cada uno, así como a conocer las posibles consecuencias por la infracción de las conductas esperadas de cada integrante de la Empresa.

Su objetivo, es instar y promover la colaboración de todos quienes trabajan en Puertos de Talcahuano, la amistosa interpelación recíproca y la curiosidad por discernir correctamente, según las circunstancias. En definitiva, procura guiar y vincular a quienes integran la Empresa en sus responsabilidades y en su relación con terceros.

En caso de duda, debe consultarse a la jefatura correspondiente.

II.- Valores Compartidos.

La relación entre los valores y principios que sigue la Empresa es directa y estrecha. Los valores compartidos se materializan en convicciones más profundas que deben unir a quienes integran Puertos de Talcahuano a fin de crear una visión común respecto de sus responsabilidades, mientras que los principios éticos definen normas específicas de comportamientos que se esperan del personal, directivos (as) y proveedores de Puertos de Talcahuano.

Los valores compartidos son:

- Integridad y probidad
- Igualdad de Género y no discriminación
- Conciliar la vida familiar con las obligaciones contractuales del personal
- Estructura de Remuneraciones basadas solo en las descripciones de cargo, cuidando que su aplicación no sea discriminatoria.
- Agregar valor y sentido a la acción de Puertos de Talcahuano
- Compromiso con las personas
- Desempeñarse con efectividad y eficiencia

Los principios éticos y de probidad configuran los cimientos sobre los que todo y toda profesional debe basar su toma de decisiones. Es labor de todos quienes integran Puertos de Talcahuano contribuir con su comportamiento diario al cumplimiento de los principios éticos, para lo cual es necesario conocerlos y comprenderlos, igual a lo que sucede con los valores compartidos en que se basan.

III.- Principios Éticos.

Honestidad, integridad y probidad

Deber de ser sincero (a) y honesto (a) en todas las relaciones profesionales o derivadas de la calidad de trabajador (a), ejecutivo (a) o director(a) de Puertos de Talcahuano.

Debe de ser veraz y digno de confianza respecto de los servicios de los que se es responsable o le han sido encomendados, conforme al conocimiento que poseemos y a la experiencia que hemos adquirido.

Debe darse cumplimiento al principio de probidad administrativa el que consiste en la observancia de una conducta funcionaria intachable, y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Igualdad de Género y no discriminación

Puertos de Talcahuano orientará y potenciará los esfuerzos de los equipos de trabajo, hacia la integración de prácticas no discriminatorias y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

Se deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en esta materia.

Los trabajadores y trabajadoras deberán adherirse al compromiso de la empresa en materia de Igualdad de Género y no discriminación.

Profesionalismo

Los estándares profesionales, leyes, normas y regulaciones aplicables en cada caso deben ser cumplidos estrictamente por quienes integran la Empresa.

Debe evitarse cualquier situación que pueda comprometer el prestigio de la Empresa o de los integrantes de esta.

Debe cumplirse no sólo lo que la ley demanda cumplir, sino que también lo que es éticamente correcto.

Competencias

El personal que labora en la Empresa debe contar con las competencias necesarias para el buen desempeño de sus funciones, por lo que constantemente éste debe ser evaluado por los niveles ejecutivos o por el Directorio, siendo el objetivo buscado:

- Adquirir nuevas competencias.
- Cubrir las expectativas de la Empresa.
- Que el trabajo del que se es responsable esté a la altura de los más altos estándares profesionales públicos y privados.

Objetividad

El desempeño de las distintas actividades, profesiones y responsabilidades, en ningún caso se deben ver influidas por prejuicios, conflictos de interés o injerencias indebidas, de cualquier tipo y de cualquier persona.

Se respetan las diferencias de opinión y de criterio.

Confidencialidad

La información que reciba cada integrante de Puertos de Talcahuano, siempre y en todo momento es recibida en carácter de confidencial y debe ser manejada como tal.

No se divulgará información a quien perteneciendo o no a Puertos de Talcahuano, no tenga el derecho legal a conocerla o a acceder a ella, salvo que el dueño o dueña de la información lo autorice expresamente.
No se debe manejar, inapropiadamente, información de la Empresa y/o de sus trabajadores (as), con fines de beneficio personal o de terceros o en forma negligente.

Todo (a) integrante de Puertos de Talcahuano debe tener en permanente consideración que la información de la Empresa sólo puede ser divulgada por los niveles Ejecutivos o el Directorio, y cualquier requerimiento de información referida o que pueda afectar a la misma, no puede ser respondido por otras instancias, salvo autorización previa, solicitada oportunamente, o por orden judicial o de autoridad competente.

Deber de Reserva del Directorio

Es consustancial a la función de director (a) y gerentes (as) el acceder a información societaria relevante y confidencial, desde que la información es conocida única y exclusivamente por su posición como director(a) o gerente(a). La ley prescribe que los directores y directoras están obligados a guardar reserva respecto de los negocios de la sociedad y de la información social a que tengan acceso en razón de su cargo y que no haya sido divulgada oficialmente por la empresa (Art. 32 de la Ley 19.542).

En lo demás, se aplicarán las normas legales y reglamentarias correspondientes.

Responsabilidad con la comunidad y otros interesados.

Los actos y decisiones que adoptan quienes integran Puertos de Talcahuano pueden tener efectos en la comunidad y en otros interesados. Así, los actos o decisiones que se realicen deben tener siempre en consideración y orientarse a beneficiar a todos y no sólo a un grupo o parte de la comunidad.

En el desarrollo de sus funciones, la Empresa debe prestar especial atención a la relación de ella con la comunidad e interesados relevantes.

Respeto y trato justo

El comportamiento individual de cada una de las personas que trabajan en Puertos de Talcahuano tiene influencia en la Empresa, y en su personal, por lo que su actuar debe ser siempre responsable.

Promovemos y valoramos la diversidad de puntos de vista, talentos y experiencias de los miembros de la Empresa, las que entendemos nos enriquecen.

Mantenemos un comportamiento recto y promovemos políticas que generen igualdad de oportunidades para todos(as) y cada uno(a) de los trabajadores (as) de Puertos de Talcahuano.

Responsabilidad y toma de decisiones

Somos conscientes de nuestra posición de liderazgo y que la comunidad nos observa, así como nuestra influencia en el establecimiento de patrones de comportamiento entre las empresas, clientes, proveedores, entre nosotros y en nuestras profesiones.

Tomamos decisiones basadas en nuestros valores compartidos, y esperamos lo mismo de nuestros compañeros (as) de trabajo.

IV.- Objetivos generales de los valores y principios.

1. Ayudar al personal de Puertos de Talcahuano a comprender con claridad el significado de la ética, probidad y la integridad profesional, así como a trasladar estos conceptos al comportamiento y a la toma de decisiones.
2. Definir las bases de comportamiento que debe caracterizar al personal de Puertos de Talcahuano.
3. Ofrecer una guía específica sobre la conducta profesional apropiada en torno a materias sensibles como confidencialidad, competencia, no discriminación y liderazgo.
4. Fomentar comportamientos que mantengan y aumenten la probidad y la buena reputación de la Empresa.

V.- Normas generales de conducta y responsabilidad basadas en los valores compartidos y los principios éticos.

Cada integrante de la Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente es responsable individualmente por sus acciones.

Acatamos la legislación, las normativas emanadas de las autoridades reguladoras competentes, los manuales de procedimientos, los reglamentos, instrucciones, normas escritas y demás disposiciones internas de la Empresa que deben ser conocidas por todos sus integrantes. Aplicaremos con buena fe la letra y el espíritu de la legislación, reglamentos y normativas. Cuando enfrentemos una situación no regulada o descrita claramente, y respecto de la que tengamos cualquier tipo de duda, consultaremos a nuestro superior (a) sobre la forma de actuar.

En toda circunstancia aplicamos el recto proceder, responsabilidad y apego a la probidad, a la moral, buenas costumbres y cultura de nuestra Empresa.

En el ejercicio de las responsabilidades que impliquen riesgos, el personal de la Empresa, en primer lugar, buscará minimizarlos y coetáneamente informará a la jefatura directa, y luego serán asumidos por el miembro encargado (a) de desempeñar tales responsabilidades, dentro del marco de sus atribuciones y competencias.

Esta responsabilidad no disminuye ni se elude por el hecho de realizarse con personas vinculadas a Puertos de Talcahuano, o por recomendación de alguna de ellas. En tal situación, deberá comunicarse la identidad de esa persona a la jefatura respectiva, así como la naturaleza comercial, familiar o social de la relación que existiera.

Actuaremos siempre respetando las normas de prevención de riesgos, sin poner en peligro nuestra propia integridad física, ni la de otros miembros de Puertos de Talcahuano, proveedores, o de cualquier persona ni los bienes e instalaciones de la Empresa.

En toda operación, ya se trate de la celebración de contratos, adquisiciones, servicios, u otros que supongan uso de los recursos de la Empresa, actuaremos con honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de Puertos de Talcahuano por encima de toda otra preferencia o beneficio personal.

Las recomendaciones que realicen personas vinculadas a Puertos de Talcahuano, ya sea por gestión o negocios, para la contratación de trabajadores (as) o de servicios, seguirán el conducto regular y no deberán ser consideradas salvo como una mera referencia.

Las personas que hubieren sido recomendadas no serán objeto de trato preferencial alguno en los concursos para completar un cargo o para contratar un servicio, ni en su ingreso, condiciones de contratación ni en el desempeño de sus cargos.

El personal de Puertos de Talcahuano no debe realizar negocios ni mantener relaciones comerciales con personas y empresas que se aparten de las normas legales, éticas o que participen de negocios ilícitos o que atenten contra las buenas costumbres.

VI.- Manejo y uso de la información.

Quien tenga acceso a la información en el desempeño de sus funciones, deberá guardar absoluta confidencialidad en su manejo y no lo podrá comunicar a persona alguna salvo las jefaturas correspondientes o a los (as) pares a los que conjuntamente se le hubiere hecho el encargo.

Toda duda sobre esta materia será motivo de consulta a la jefatura correspondiente.

En particular, constituye información confidencial, para estos efectos, y sin perjuicio de las reglas generales, la información recibida, confiada, conocida o a la que se tuvo acceso por un miembro de la Empresa en su calidad de tal o en las instalaciones de Puertos de Talcahuano, sea o no estratégica, y la información privilegiada, ya sea de Puertos de Talcahuano, cliente o empresa o servicio que la haya provisto a la Empresa o a un miembro de Puertos de Talcahuano, este último en su calidad de tal.

Información estratégica.

Sin perjuicio de lo anterior, y a mayor abundamiento, los (as) integrantes de Puertos de Talcahuano deben guardar estricta reserva de la información estratégica a la que tengan acceso, es decir, aquella que pueda llegar a entregar ventajas competitivas en la realización de negocios a quienes accedan a ella o en la transacción de valores de las empresas, o de aquella que aún no es oportuno revelar al mercado. Tal información es reservada y no nos está permitido usarla en beneficio propio o de persona o instituciones vinculadas a ella o revelarla, bajo circunstancia alguna, salvo a los miembros de la Empresa responsables de procesos que requieran dicha información.

Idéntica norma es válida respecto de cualquier materia que lleguemos a conocer como resultado o con motivo de nuestro trabajo, cuyo conocimiento por terceros ajenos a la Empresa pudiera perjudicar su competitividad, sus negociaciones, su posición en el mercado o su patrimonio.

Quienes integran Puertos de Talcahuano informarán oportunamente a la jefatura respectiva sobre toda situación que pueda perjudicar la confianza, la reputación o credibilidad de Puertos de Talcahuano.

Se mantendrá especial discreción con la información, cualquiera sea la forma en que esté contenida, ya sean archivos físicos y/o electrónicos, y en los documentos a cargo debido al desempeño de nuestras funciones, y actuaremos celosamente en su custodia.

Así, no discutiremos información confidencial en lugares en los que tal información pueda ser oída o recibida por personas no sujetas a la reserva a que los miembros de Puertos de Talcahuano estamos obligados (vgr. Conversaciones en medio de transportes públicos, locales que reciben público, etc.), ni permitiremos que documentación que contenga información confidencial o reservada pueda quedar a la vista de cualquier persona en nuestros escritorios, lugares de trabajo, presentaciones o computadores, bajo nuestra responsabilidad.

Cada integrante de Puertos de Talcahuano, debe tener claro que el mal uso de la información no solo falta a la ética, sino que puede derivar en responsabilidades legales (administrativas, civiles, y/o penales).

Información privilegiada.

Es información privilegiada la referida a operaciones de adquisición o enajenación a realizar por la empresa en el mercado de valores o cualquier otro, antes que ellas hayan sido dadas a conocer al público conforme dispone la ley.

Debemos guardar estricta reserva de la información privilegiada que lleguemos a conocer debido a nuestra posición en la Empresa. No podemos obtener ventajas, ganancias ni evitar pérdidas personales mediante su utilización, ya sea directa o indirectamente, o para beneficio propio o ajeno. Tampoco es lícito utilizar tal información como base de consejos de inversión a otras personas, ya sean familiares, amigos, conocidos o un tercero cualquiera.

Seguridad de la Información.

El Directorio y la Gerencia manifiestan su compromiso para la ejecución de la visión de seguridad de la información. El Directorio, además, reconoce como relevantes los riesgos relacionados con la seguridad de la información, y en tal sentido ha emitido una política general de seguridad de la información.

Esta Política de Seguridad de la Información aplica a todo el capital humano, proceso, sistema o entidad que interactúe con información de la Empresa, independiente su soporte o criticidad, siendo responsabilidad de toda la comunidad de Puertos de Talcahuano, sin importar su orden jerárquico la difusión de las disposiciones aprobadas en dichas políticas, como velar por su correcto cumplimiento.

VII.- Relaciones con las autoridades públicas o privadas.

Otorgaremos un trato respetuoso a las autoridades públicas o privadas, en razón de sus investiduras, y actuaremos con celo en el cuidado de nuestra imagen institucional.

Seremos amables con ellas, manteniendo siempre un trato cordial y acorde con el sentido común.

Daremos oportuna respuesta a las solicitudes legítimas de información de las autoridades reguladoras y gubernamentales con las que Puertos de Talcahuano se relaciona respetando los derechos de la Empresa, el conducto regular y el nivel de atribuciones que se asignan a cada cargo en Puertos de Talcahuano, canalizándolas a través de las jefaturas pertinentes.

En caso de una citación a los Tribunales o de una orden judicial, y siempre que en estas se solicite información sobre la empresa, se podrá revelar a la autoridad judicial información de nuestros registros o archivos o de los clientes de la Empresa, sólo con estricto apego a las leyes vigentes.

VIII.- Relaciones entre los y las integrantes de la empresa.

Como integrantes de Puertos de Talcahuano, se espera que asumamos el compromiso de comportarnos sin poner en peligro ni afectar la salud, la seguridad, la dignidad, la integridad ni la reputación de las personas que laboran en la Empresa. Asimismo, es nuestra responsabilidad aplicar este Código y fomentar la adhesión hacia éste entre las personas con quienes nos relacionemos.
La sinceridad y la buena fe deben impregnar y nutrir las relaciones entre las personas y los estamentos al interior de Puertos de Talcahuano, y con las entidades y personas externas.

Se considerará falta a las normas éticas, ejercer presiones indebidas sobre nuestros (as) compañeros (as) de trabajo, sean éstas practicadas individual o grupalmente.

También incurrirán en falta quienes no respeten la confidencialidad, empleen el rumor o utilicen la crítica velada y el desprestigio personal de los demás.

Nunca se justificará una conducta reñida con la ley o con la ética, no se podrá esgrimir el haber recibido instrucciones de un superior para realizarla. De enfrentar una orden así, nos asiste la obligación de dar cuenta de ello a la jefatura correspondiente, quien deberá velar por tomar las medidas necesarias que eviten eventualesrepresalias.

Conductas especialmente vedadas por atentar a la dignidad de las personas son el abuso de autoridad, el acoso sexual, hostigamiento psicológico, el trato despectivo humillante, así como cualquier acción que menoscabe la honra o el respeto hacia los (as) demás.

IX.- Ejercicio de la autoridad.

En la organización de Puertos de Talcahuano existe una jerarquía de cargos, la cual entrega mayor autoridad y responsabilidad a las personas que ejercen un cargo superior. Su desempeño origina al mismo tiempo la obligación de ejercer dicha autoridad en forma responsable y ética. Toda desviación respecto de ese principio les puede hacer perder su autoridad. En consecuencia, es censurable todo tipo de abuso de autoridad, así como su desempeño negligente.

El ejercicio de la autoridad tiene importantes repercusiones sobre el clima en el cual se desenvuelve nuestro trabajo, en la calidad de nuestro desempeño profesional, en la forma de vincularse con las empresas con las cuales nos relacionamos, en la cooperación requerida con otros miembros de Puertos de Talcahuano y en las relaciones que mantenemos con otras autoridades o entidades de interés para la Empresa.

Será preocupación prioritaria ejercer la autoridad al servicio de los procesos clavede Puertos de Talcahuano, generando relaciones abiertas, informadas y de confianza entre jefes y subalternos, procurando de esta manera conocer, prevenir, mitigar y resolver roces, conflictos e insatisfacciones.

Las atribuciones entregadas a cada cargo se deben a un mejor funcionamiento de las operaciones. Deben someterse tanto a las normativas que las regulan, y no exceder su respectivo ámbito de atribuciones.

Nadie, en consecuencia, podrá firmar documentos, representar a la empresa, ejercer o atribuirse autoridad o representatividad, ni exceder sus atribuciones si no ha sido expresamente facultado previamente y por escrito para ello por el Directorio de Puertos de Talcahuano o por una jefatura debidamente autorizada por el Directorio y/o Gerente(a) General.

Las instrucciones impartidas por alguien investido de autoridad se basarán en el buen criterio, la prudencia y la honestidad. Respetarán siempre la normativa vigente, y no podrán contradecirla.

Puertos de Talcahuano, no permitirá actos de discriminación basados en motivos de raza, color, género, edad, estado civil, sindicalización, 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.

Puertos de Talcahuano no permite la discriminación arbitraria ni el acoso en cualquiera de sus formas.

X.- Administración de los bienes y dineros.

De los bienes.

Todos (as) debemos proteger los bienes de propiedad de Puertos de Talcahuano, es decir, sus activos, información, etc.

No puede hacerse mal uso de ellos ni retirarlos de los recintos de Puertos de Talcahuano, salvo autorización expresa para ello otorgada por la jefatura pertinente. Esto alcanza también a la propiedad intelectual, esto es, las creaciones intelectuales de miembros de Puertos de Talcahuano en el desempeño de sus responsabilidades, contenidas en cualquier medio, tales como archivos, informes, sistemas de procesamiento, entre otros.

Son de propiedad de Puertos de Talcahuano toda contribución que sus integrantes presten para su desarrollo e implementación, condición que se mantiene inalterable cuando una persona deja de pertenecer a Puertos de Talcahuano, por lo que debe dejarla en su computador u oficina, en los archivos u otros medios de almacenamiento para el libre y fácil acceso a Puertos de Talcahuano o el personal que para tal efecto se indique.

La papelería con membrete de Puertos de Talcahuano, los timbres y toda presentación de la Empresa, debe ser usada sólo y únicamente en asuntos oficiales y propios del trabajo.

La mercadería, útiles, maquinarias, y materiales de Puertos de Talcahuano deben cuidarse de emplearse sólo para los fines previstos en el desempeño del trabajo.

Es así como, no se puede abusar del uso del teléfono para llamadas personales, éstas sólo proceden en casos justificados y por un tiempo adecuado. Lo mismo es aplicable respecto de fotocopias, internet, routers, correos electrónicos, equipamiento de oficina entre otros, toda vez que debe procurarse un uso responsable y productivo de los sistemas de propiedad de Puertos de Talcahuano confiados a sus miembros.

Debe darse el debido cuidado a los equipos y sistemas de información de Puertos de Talcahuano, previniendo todo daño a la integridad de sus programas y datos. Su debida protección debe evitar todo uso con fines particulares, la desnaturalización de su uso normal y los intentos de manipulación.

El equipamiento de Puertos de Talcahuano no puede ser usado para fines de uso particular. En él no puede instalarse programas o medios que puedan exponerla a contaminación por virus informáticos, a desperfectos electrónicos o mecánicos, o a acusaciones por uso no autorizado de aplicaciones o de infracción a la propiedad intelectual.

De los dineros.

Siempre seremos cuidadosos en el manejo de dinero de Puertos de Talcahuano, así como con el de sus entidades relacionadas.

Evitaremos toda situación que pudiera poner en duda nuestra honestidad personal, observaremos estrictamente los procedimientos establecidos, y documentaremos y respaldaremos todas las transacciones que realicemos. Toda finalidad distinta a la definida por Puertos de Talcahuano que se dé a su dinero, así como al de entidades relacionadas, será considerada objetable, no se aceptará justificación alguna de ella, y constituirá una falta grave a nuestras obligaciones como miembros de Puertos de Talcahuano.

Quien esté autorizado para incurrir en gastos de operación, rendirá cuenta exacta y oportuna de ellos, ciñéndose a las políticas y procedimientos establecidos para tal efecto. Todos los gastos rendidos deberán estar debidamente respaldados por los documentos que los sustentan.

Los libros, registros y cuentas que reflejen operaciones o transacciones de Puertos de Talcahuano deberán mantenerse completos y fidedignos. Toda omisión o adulteración maliciosa de los mismos será sujeta de sanciones, lo mismo que toda acción que busque distorsionar la contabilidad, la disposición de bienes, sistemas de control archivos o registros en general. Ello incluye, pero no se limita a relaciones personales, antecedentes para postular a algún beneficio u otras similares.

En cumplimiento de las exigencias legales, comerciales y de su propia normativa, Puertos de Talcahuano ha establecido políticas y procedimientos de control internos, referidos a la contabilidad, existencias bienes, dineros, archivos y demás ámbitos de gestión.
Como integrantes de Puertos de Talcahuano debemos mantener estos sistemas, someternos a sus controles, y colaborar con las verificaciones que se practiquen sobre su funcionamiento.

XI.- Conflictos de Interés.

Toda vez, que el interés personal, directo o indirecto, de un miembro de Puertos de Talcahuano pueda afectar su independencia de juicio en una decisión o actuación que involucre el interés de la Empresa, existe un conflicto de interés.

Estas situaciones, que por sí mismas no son reprochables, pueden llegar a serlo según cómo lo resolvamos.

Para lo anterior, resulta imprescindible la adhesión personal a altos estándares éticos, lo cual es la mejor garantía para mantener nuestra imagen de integridad y honestidad, y salvaguardar los intereses de Puertos de Talcahuano.

Como política general, debemos actuar con la probidad necesaria según se señala en el capítulo III N° 1 anterior, evitando así toda situación en que nuestros intereses personales entren o parezcan entrar en conflicto con los intereses de Puertos de Talcahuano. Si ello ocurriere deberemos hacer primar los últimos por sobre nuestros intereses directos o indirectos.

Su aplicación más obvia está referida a dedicar el tiempo de la jornada de trabajo a los asuntos de Puertos de Talcahuano y no a materias particulares.

El trabajador (a) al que alguna entidad externa, en razón de su cargo en Puertos de Talcahuano, le solicite participar como relator (a), panelista, profesor (a), o consultor (a), sujeto o no al pago de honorarios, deberá informarlo a su jefatura, quien resolverá su procedencia y los términos de tal participación, si fuere el caso. Se someterán también a este procedimiento las actividades docentes universitarias y de educación superior.

Las decisiones referidas al personal y a sus asuntos, deben basarse en sólidos principios éticos y en sanas prácticas de gestión. Éstas obligan a evitar consideraciones especiales en la contratación de empleos, adquisiciones de bienes y/o servicios que atiendan, exclusivamente a vínculos familiares, personales o de amistad.

En el evento de enfrentar tales situaciones, se debe favorecer la imparcialidad, lo que supone informar a la jefatura de los vínculos que se puedan tener y con quien se mantienen, dejar que ella resuelva fundadamente cómo proceder, absteniéndose bajo cualquier respecto de tomar decisión alguna en la materia o de participar en la deliberación de la decisión.

Regalos y obsequios

Los miembros de Puertos de Talcahuano, en su calidad de tal, independientemente de su posición o responsabilidad, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios, invitaciones u otra clase de favor de ninguna persona o entidad, salvo aquellos protocolares o entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social o profesional de cortesía y que no supera un monto de 2 UTM.

Asimismo, no podrán ofrecer de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a cualquier persona que directa o indirectamente, mantenga o pueda mantener relaciones con Puertos de Talcahuano, con el objeto de influir en dichas relaciones.

XII.- Finanzas y Actividades Personales.

Ningún miembro de Puertos de Talcahuano o sus parientes por consanguinidad o afinidad, podrá efectuar inversiones u operaciones comerciales con la Empresa, salvo que en forma previa se informe por escrito a la jefatura correspondiente y se apruebe dicha operación. La jefatura resolverá sobre su compatibilidad con el desempeño de sus responsabilidades y si es que dicha operación se realiza sin que pueda existir un posible uso de información privilegiada u otra figura infraccional conforme al ordenamiento jurídico chileno.

Toda actividad comercial privada que realice un (a) trabajador (a) deberá ser efectuada fuera de su jornada de trabajo y con recursos propios.

Las actividades que se desarrollen fuera de las horas de trabajo, sean ellas lucrativas o no, en ningún caso podrán ocasionar consecuencias adversas para la empresa, ni importar el uso de recursos o de medios de Puertos de Talcahuano. Frente a cualquier conflicto de interés el o la integrante de Puertos de Talcahuano deberá darlo a conocer y abstenerse de resolverlo.

Es deseable que el desempeño de responsabilidades de relevancia en instituciones de beneficencia, gremiales, organizaciones no gubernamentales, colegios, universidades, y otras de similar naturaleza, sean informados previamente a la asunción al cargo a la respectiva jefatura.

XIII.- Conducta Personal.

Puertos de Talcahuano llama a adherir a los principios y valores que este Código hace explícitos, estimamos que ellos también pueden alcanzar la esfera de la vida privada del miembro de la Empresa.

Pertenecer a Puertos de Talcahuano no se interrumpe al término de la jornada de trabajo, sino que se extiende y funde muchas veces con la vida en sociedad como ciudadanos (as), haciendo imposible una separación absoluta de ambas condiciones.

Ante esta inevitable superposición de ámbitos, Puertos de Talcahuano exige a sus integrantes observar, si corresponde, estos conceptos éticos en sus actuaciones privadas, y declaran en todo caso, su propósito de no hacer cuestión de ello con relación al contrato de trabajo.

Sin embargo, se espera una adhesión constante por parte de los miembros a los valores más trascendentales de la persona humana, velando así por el bien de todos sus integrantes, de Puertos de Talcahuano y de su imagen.

Reconociendo la más amplia libertad en materias ideológicas, políticas, religiosas y filosóficas que puedan tener sus miembros, les exige respeto a principios fundamentales, como son la dignidad de cada uno de los y las integrantes de Puertos de Talcahuano, y el conducirse en todo en forma honesta y prudente.
En Puertos de Talcahuano valoramos el respeto y derecho de las personas, no aceptando ningún tipo de comportamiento discriminatorio (directo o indirecto), por razón de edad, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia o cualquier tipo de discapacidad física y mental tanto en el trato al interior de la empresa como en su relación con sus comunidades y terceros.

Ante situaciones de pandemia declarada por la Autoridad sanitaria del país, la empresa deberá elaborar y mantener actualizado un Protocolo para actuar mientras dure la pandemia. Este Protocolo destinado a resguardar la salud e integridad de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras, debe ser asumido por éstos con el compromiso de dar estricto cumplimiento a lo establecido en el documento mencionado.

XIV.- Alcohol y Drogas.

La seguridad de sus trabajadores (as) es una de las principales responsabilidades de Puertos de Talcahuano y por ello, es un objeto de su permanente preocupación y dedicación. Dado que el consumo de drogas ilícitas y el abuso del alcohol pueden comprometer seriamente tal seguridad y, al mismo tiempo, generan indeseables consecuencias personales, Puertos de Talcahuano aspira a disfrutar de un ambiente de trabajo libre de los efectos de dichas dependencias o adicciones.

Puertos de Talcahuano no valida en ninguna circunstancia el abuso del alcohol y el consumo de drogas ilícitas por parte de sus integrantes.

Consecuente con lo anterior, se prohíbe expresamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y de alcohol en las dependencias de Puertos de Talcahuano, y se prohíbe también la distribución o venta de cualquier tipo de drogas.

Nadie podrá presentarse al trabajo o desempeñarlo bajo los efectos del alcohol o de drogas ilícitas.

Es obligación de todos los (as) integrantes de la comunidad de Puertos de Talcahuano, el contribuir a evitar la penetración y si fuere el caso, a la erradicación de estos hábitos, dado el riesgo a la seguridad laboral que suponen para los miembros de Puertos de Talcahuano y de las instalaciones en que se ubica este último.

Ante situaciones emergentes de consumo excesivo de alcohol y/o dependencias al mismo o drogas ilícitas, Puertos de Talcahuano mantendrá vigente una política para su administración y sanción, y procederá conforme a las normas internas establecidas para tales casos.

XV.- Fraude.

Se debe tener presente, que el delito económico tiene muchas formas diferentes, algunas más comunes que otras. Es responsabilidad de los (as) trabajadores (as) estar atentos e informar de modo adecuado cualquier situación que conozcan o les llame la atención. El delito económico comprende el comportamiento antiético, manipulación de datos para conseguir el objetivo, información financiera y de gestión fraudulenta, corrupción, uso indebido de activos, entre otros.

XVI.- Administración.

Las disposiciones y guías de este Código son obligatorias para todos los miembros, y la administración de estas disposiciones será responsabilidad del Comité de Auditoría o el Directorio de verificar el cumplimiento de estas y será su responsabilidad interpretar las disposiciones del Código, precisar su correcto sentido y alcance, así como la de actualizar sus contenidos conforme a su evolución.

XVII.- Obligación de Informar y Canal de Denuncia.

Es responsabilidad del personal informar sobre cualquier acción que contravenga el Código de Conducta y que para ello se encuentra un canal de denuncias disponible para todo el personal y terceros, de fácil acceso y que goza del más absoluto anonimato y confidencialidad para informar las violaciones a este Código. En materia de acoso laboral, acoso sexual y discriminación se deberá realizar la denuncia de acuerdo a lo indicado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Puertos de Talcahuano.

Procedimiento de administración del canal de denuncias

A. Responsabilidad del Comité de Auditoría por Denuncias

1. El Comité de Auditoría del Directorio de la Empresa Puertos de Talcahuano ha aprobado el siguiente procedimiento para recibir, aceptar, investigar y actuar en caso de denuncias y dudas de Empleados (as), Clientes, Proveedores y Terceros (as) Anónimos (as).
   Asimismo, este Comité deberá aprobar las futuras modificaciones y actualizaciones requeridas en este procedimiento.

2. A discreción del Comité de Auditoría, la labor de estos procedimientos podrá delegarse en todo o en parte, a uno (a) o más integrantes del mismo. , o a un miembro de la Auditoría Interna de la Empresa.
   El Comité de Auditoría debe adoptar su propia decisión tanto respecto de la preselección como de la selección de las personas que la Empresa emplee o contrate para recibir y/o investigar las Denuncias que contempla este procedimiento.

B. Procedimientos para Recibir e Investigar Denuncias

1. El (La) Secretario (a) del Comité de Auditoría, cualquier miembro del Comité de Auditoría o cualquier miembro de Auditoría Interna especialmente delegado al efecto (en adelante cualquiera de los anteriores denominado el “Delegado (a)

y/o el Presidente (a) del Comité de Auditoría, estarán facultados para recibir y procurar el inicio de la investigación de las Denuncias. Estas Denuncias siempre deben ser dadas a conocer al Presidente (a) tan pronto se reciban, y se dará cuenta de las mismas en la siguiente sesión que realice el Comité de Auditoría. En esta calidad y para dar inicio al proceso de investigación, estos Delegados (as) y/o el Presidente (a) actúan bajo la autoridad del Comité de Auditoría.

2. Se podrá formular Denuncias de la siguiente manera:

a) Las denuncias deberán contener los siguientes elementos:
- Descripción de los hechos.
- Fundamentos en los cuales se basa la denuncia
- Incorporar la mayor cantidad de elementos de prueba, en la medida de lo posible.

b) La formulación de las denuncias se realizará:

- Por el Canal de denuncias, en el sitio web de la Empresa: www.puertotalcahuano.cl
- Por escrito dirigido en sobre confidencial sellado a la atención del (a) Secretario (a) del Comité de Auditoría o al (a) Presidente (a) del Comité de Auditoría, en la Oficina de Partes de la Empresa;
- O por correo electrónico al mail del Auditor Interno: apalma@puertotalcahuano.cl;
- En el caso de realizar la denuncia, por medio la página web, el o la denunciante recibirá un mensaje a su mail registrado, entregándole un número de atención y un link en el cual podrá, en cualquier momento, efectuar el seguimiento de su denuncia hasta su resolución.

3. Cualquiera de los sistemas de correspondencia dirigida a la Empresa conteniendo una Denuncia, debe indicar claramente que se trata de un asunto que debe ser sometido con urgencia al Comité de Auditoría.

4. Frente a una Denuncia, el (la) Presidente (a) del Comité de Auditoría podrá:

(i) entregar la Denuncia a un (a) Delegado (a) para que lo resuma y lo investigue conforme a lo establecido en los numerales 5 al 7 de este Procedimiento; o,

(**i**) mantener personalmente el asunto para que lo investigue el Comité de Auditoría conforme con establecido en los numerales 9 y 10 de este instrumento.

5. El (La) Secretario (a) del Comité de Auditoría deberá mantener un formulario escrito (el "Formulario") de las Denuncias que se le entreguen a un (a) Delegado (a), en la forma que se establece más abajo. En este Formulario se deberá resumir cada una de las Denuncias recibidas conteniendo, entre otros, lo siguiente:

   (i) el tipo de denuncia (incluyendo cualquier argumento específico esgrimido y las personas involucradas);
   (i) la fecha en que se recibe la renuncia;
   (ii) el estado actual de cualquier investigación de la denuncia; y
   (iv) cualquier solución definitiva de la denuncia

   El (La) Secretario (a) deberá distribuir una actualización de este formulario escrito, destacando los últimos avances en la investigación, al Presidente (a) del Comité de Auditoría (y si el Presidente (a) así lo instruyera, al Comité de Auditoría en pleno) antes de cualquier sesión del mismo.

Fecha de presentación	Nº de Seguimiento	Descripción del reclamo	Presentado por (1)	Estado actual (2)	Fecha	Medidas adoptadas y comentarios

(1) Presentados por Códigos: Empleados (as) (E); Clientes (C); Proveedor (P); Directores (as) (D); Otros (O)
(2) Denunciados (as) (D); EN investigación (I); Terminados (T); Desechado(X)

6. En un plazo no superior a los tres días hábiles de recibir una Denuncia, el (la) Delegado (a) deberá evaluar si ésta constituye una Denuncia crítica o no. Si el (la) Delegado (a) determina que se trata de una Denuncia crítica, éste deberá investigarla en un plazo no mayor a siete días hábiles e informar el resultado de su investigación por escrito al Comité de Auditoría (un "Informe de Investigación").
   De no considerarla una Denuncia crítica bajo este Procedimiento se dará cuenta de su opinión en la siguiente sesión del Comité de Auditoría quien decidirá finalmente si debe o no darse curso a una investigación.

Los informes de investigación se deberán preparar con un razonable detalle y con una relación clara de hechos, entregándose en cada sesión una copia del mismo en conjunto con el Formulario. Estos Informes de Investigación, entre otros, deberán describir:

(i) El tipo de Denuncia,

(ii) las medidas adoptadas para investigarla;

(iii) cualquier resultado documentado, y

(iv) las medidas correctivas que se puedan recomendar, en su caso. El (La) Delegado (a) a cargo podrá previa aprobación del (a) Presidente (a) del Comité de Auditoría, contratar auditores externos, asesores u otros peritos para que le ayuden a investigar y analizar los resultados.

Todas las investigaciones deberán hacerse confidencialmente de tal manera que sólo se divulgue la información necesaria para facilitar la revisión de los documentos investigados o lo que exija la ley.

El (la) Delegado (a) (o quienes éste designe para una o más funciones) podrá, si lo estimará razonable y necesario, exigir la ayuda del (a) Auditor (a) Interno (a), del (a) Gerente (a) de Finanzas o de cualquier ejecutivo (a) u otro (a) empleado (a) de la Empresa para investigar o resolver cualquier Denuncia.

7. En el caso que una Denuncia involucre o implique directa o indirectamente al (a) Delegado (a) a cargo de la Denuncia y/o al (la) Secretario (a), cualquiera de éstos deberá recusarse oportunamente de la investigación (y de la preparación del Formulario si fuere aplicable), informando de tal situación por escrito al (a) Presidente (a) o al Comité de Auditoría. Con posterioridad, el Comité de Auditoría deberá nombrar oportunamente a otro (a) Delegado (a) imparcial para que investiguen la Denuncia.

8. El Comité de Auditoría deberá revisar el Expediente y cualquier Informe de Investigación presentados por el (la) Delegado (a). El Comité de Auditoría estará facultado para instruir a la Empresa que adopte cualquier medida correctiva en respuesta a una determinada Denuncia. El Comité de Auditoría podrá, a su discreción, consultar a cualquier miembro de la gerencia de la Empresa o a cualquier tercero que pueda tener los conocimientos especializados apropiados para que le ayude a evaluar la Denuncia.

9. En este sentido, al inicio o en cualquier momento de una investigación de Denuncia, el Comité de Auditoría podrá determinar que sea el propio comité,y no el (la) Delegado (a), quien debiera hacerse cargo de la investigación de cualquier Denuncia.

   Siempre el Comité de Auditoría podrá determinar oportunamente qué asistencia profesional, en su caso requiere para efectuar la investigación. El Comité de Auditoría podrá, a su discreción, contratar auditores(as), asesores(as) y otros(as) peritos(as) externos que le ayuden a investigar cualquier Denuncia y analizar sus resultados; costos que se imputarán al monto del presupuesto estimado por la Empresa para el Comité de Auditoría. El presente número de este procedimiento no debe entenderse como una autorización que para que un (a) Delegado (a) retrase el inicio de cualquier investigación de una Denuncia hasta la próxima sesión del Comité de Auditoría.

C. Protección de los o las Denunciantes

Consistentemente con las políticas de la Empresa, ni el Comité de Auditoría, ni un (a) Delegado (a), ni cualquier integrante de la gerencia podrán tomar represalias o tratar de tomar represalias; ni permitir que cualquier otra persona o grupo de personas tome represalias o intente tomar represalias; directa o indirectamente, contra cualquier persona que de buena fe formule una Denuncia. La misma protección tendrá cualquier persona que ayude al Comité de Auditoría, al (a) Delegado (a), a la gerencia de la Empresa o a cualquier otra persona o grupo de personas (incluyendo especialmente cualquier organismo gubernamental, fiscalizador, judicial o policial) que esté investigando o de cualquier otra manera conozca y esté ayudando a resolver cualquier Denuncia.

D. Informes Confidenciales y Anónimos

Los (as) denunciantes podrán formular Denuncias usando los procedimientos que se describen en la Sección B de una manera confidencial y anónima.

Todas las Denuncias recibidas serán tratadas confidencial o anónimamente según corresponda en la medida que ello sea razonable y posible, bajo las circunstancias.

E. Antecedentes y Confidencialidad

El (La) Delegado (a) y/o el Comité de Auditoría deberán mantener bajo estricta confidencialidad durante siete años todos los antecedentes relacionados con cualquier Denuncia e investigación y solución de la misma. Todos esos antecedentes son confidenciales y están protegidos por la doctrina del secreto profesional.

F. Publicación de los Procedimientos

La Empresa deberá disponer que se comuniquen por escrito estos procedimientos a todos los empleados y que adicionalmente estos sean informados en el sitio Web de la Empresa (www.puertotalcahuano.cl).

XVIII.- Sanciones

Desde la entrada en vigencia de este Código las contravenciones a sus disposiciones, podrán ser sancionadas, con alguna de las sanciones que dispone el artículo 154 Nº 10 del Código del Trabajo, esto es, amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria según lo disponga la Gerencia y/o Directorio según corresponda, de acuerdo a las pautas que se señalan en el párrafo siguiente.

La primera infracción por parte de los miembros de Puertos de Talcahuano a las normas dispuestas en este Código será sancionada mediante amonestación verbal por parte de la jefatura correspondiente. En caso de que quien haya recibido la amonestación verbal reitere la conducta objeto de sanción o cometa otra falta, recibirá una amonestación por escrito pudiendo ser objeto además de multa dependiendo la graduación de la multa de la gravedad de la falta y con el tope indicado, lo cual será determinado por el Directorio y/o la Gerencia General previo acuerdo de la jefatura correspondiente.

La sanción a aplicar, aún en el caso de una primera infracción, podrá ser la amonestación escrita y/o multa cuando se trate de hechos que revistan la gravedad suficiente, calificada por la Gerencia General.

Sin perjuicio de lo anterior, si la contravención implica alguna de las conductas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo Puertos de Talcahuano podrá proceder, de acuerdo con el Código del Trabajo, a poner término al contrato de trabajo del infractor(a).

Se considera que constituye conducta inmoral grave que afecta a la empresa conductas tales como el acoso laboral y/o sexual, consumo de drogas ilícitas y/o alcohol en las dependencias de la empresa; el acceso a través de internet a material pornográfico o ilegal.

Se considera especialmente falta a la probidad el uso de dineros de la empresa para fines personales o ajenos a la empresa

XIX.- Publicación, Difusión, Actualización y Modificación del Código de Conducta.

El presente Código de Conducta, será difundido tanto a los Trabajadores (as) de Puertos de Talcahuano como a los principales clientes y proveedores, entre otros, mediante la publicación de este documento en la página WEB de la Empresa, entregando además un ejemplar a cada integrante de Puertos de Talcahuano, dejando constancia bajo firma de la entrega del documento.

En caso de nuevas contrataciones de trabajadores (as), en forma conjunta con la suscripción del contrato de trabajo, se deberá entregar una copia del documento denominado "Código de Conducta".

Puertos de Talcahuano, tendrá el derecho de modificar, revisar y/o cambiar el presente Código como lo crea conveniente y en cualquier momento, sin anuncio o consulta previa, debiendo en todo caso establecer las medidas de publicidad necesarias para la puesta en conocimiento del Código modificado a todos(as) aquellos a quienes les afecte.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Código será revisado y evaluado al menos una vez al año, o cada vez que sea necesario, por el Directorio o por quien éste designe.

En cada año calendario y en la fecha que determine la Administración, la que será comunicada oportunamente a todos los (as) trabajadores (as), se procederá a realizar una capacitación de las materias que trata el Código; la capacitación podrá ser efectuada por personal interno o externo a la Empresa.

XX.- Aprobación y modificaciones.

El presente Código de Conducta fue revisado y aprobado por el Comité de Auditoría y Riesgos y, posteriormente por el Directorio de la Empresa en Sesión celebrada el 26 de Julio de 2022.
En el caso de modificación del Reglamento se debe registrar en este número la fecha en que el Directorio apruebe los cambios.