

 PUERTOS DE TALCAHUANO	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	Versión 04 Página 1 de 33
--	---	--

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre / Cargo	Miguel Correa Epul Gerente de Administración y Finanzas.	Comité Auditoría, Riesgos y Tecnología	Directorio
Fecha	13-08-2024	22-08-2025	27-08-2025

	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	Versión 04 Página 2 de 33
---	---	------------------------------

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.- Conducta Personal	19
XIV.- Alcohol y Drogas	20
XV.- Fraude	20
XVI.- Administración	21
XVII.- Obligación de Informar y Canal de Denuncia	21
XVIII.- Sanciones.....	30
XIX.- Publicación, Difusión, Actualización y Modificación del Código de Conducta	31
XX.- Aprobación y modificaciones	32
XXI.- Anexo Código de Conductas EPTSV.....	32

	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	Versión 04 Página 3 de 33
---	---	--

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS PUERTOS DE TALCAHUANO

Mensaje del Presidente del Directorio



Estimadas y estimados:

Puertos de Talcahuano cuenta con un Código de Conducta para el uso y guía de sus trabajadoras, trabajadores y el Directorio, como también para quienes se relacionen con la empresa, como proveedores y/o contratistas.

El Código de Conducta, que el Directorio revisa y aprueba anualmente, tiene como principal objetivo mitigar los riesgos de fraude en cualquiera de sus formas. De allí la importancia de difundirlo profusamente, tanto a nivel interno como externo.

Les invito a leer con detención este documento, ya que en él se explicita nuestro compromiso con la honestidad hacia las trabajadoras y trabajadores, la comunidad social y logística, además de los organismos reguladores y fiscalizadores que forman parte de nuestros grupos de interés.

Junto con revisarlo, y formular las consultas que estimen necesarias, les recordamos que cualquier incumplimiento o falta a lo estipulado en este Código, que ustedes detecten en la gestión de la empresa, sus integrantes o proveedores, debe ser informado a través de nuestro Canal de Denuncias.

Contamos con su apoyo y sinceridad para continuar siendo una empresa del Estado recta y transparente.

Alejandro Tudela Román
Presidente del Directorio

	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	Versión 04 Página 4 de 33
---	---	------------------------------

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 debemos 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 persona, 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 y todas 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(as) 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(a) 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 gerente(a) 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(as). Así, los actos o decisiones que se realicen deben tener siempre en consideración y orientarse a beneficiar a todos y todas, 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 a las personas 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 nuestra jefatura 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 eventuales represalias.

Conductas especialmente vedadas por atentar a la dignidad de las personas son el abuso de autoridad, el acoso sexual, acoso laboral, 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 clave de Puertos de Talcahuano, generando relaciones abiertas, informadas y de confianza entre jefes(as) y subalternos(as), 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, sexo, 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 ser empleados 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 en su primer párrafo 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 supere 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 a la respectiva jefatura previamente a la asunción al cargo.

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, entre otras, 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, sexo, 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(as) 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.

De igual manera, debe darse estricto cumplimiento a Ley N°21.595 Ley de Delitos Económicos y de sus modificaciones introducidas a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, que incorpora y sistematiza nuevos delitos y obliga actualizar el Modelo de Prevención de Delitos de la Empresa (MPD),

cuyas sanciones se encuentran establecidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad vigente y son aplicables en todo instrumento vinculante con los terceros y/o colaboradores que se vinculan con Puerto Talcahuano San Vicente de manera permanente, transitoria y/o esporádica, tenga o no relación con su negocio principal o giro.

El Modelo de Prevención de Delitos deberá ser controlado permanentemente y revisado cada año, por el/los sujetos responsables, proponiendo los cambios tanto de forma como de fondo necesarios en función de las circunstancias y necesidades que enfrente la Compañía o de los cambios normativos a partir de los criterios y requisitos establecidos en la Ley N° 21.595 Ley de Delitos Económicos, en concordancia y relación con todos los instrumentos formales, que a su vez dispone Puerto Talcahuano San Vicente para su correcto desempeño, como garante de cumplimiento de estas normas.

Lo anterior, considerando el actual catálogo de delitos expresamente establecido en la Ley N° 21.595, plenamente vigente a la fecha, conforme lo detalla el número anterior.

XVI.- Administración.

Las disposiciones y guías de este Código son obligatorias para todos los miembros de Puertos de Talcahuano, la administración de estas disposiciones será responsabilidad del Comité de Auditoría o el Directorio para 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

1.- OBJETIVO

El presente procedimiento establece el uso y funcionamiento del Canal de Denuncias de la Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente, correspondiente a los procedimientos de detección del Modelo de Prevención de Delitos en el marco de la Ley N° 20.393, modificada por la Ley N° 21.595.

2.- ALCANCE

El presente procedimiento es aplicable para la recepción, investigación y resolución de denuncias en el marco del Modelo de Prevención de Delitos establecido en la Ley N° 20.393, modificada por la Ley N° 21.595.

Las conductas delictivas a denunciar dicen relación con:

1) Lavado de Activos:

Según lo establecido en el Artículo 27°, Ley N°19.913, se entiende como el ocultamiento o disimulo del origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos (por ejemplo, que provienen del tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, del financiamiento de conductas terroristas, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, secuestro, uso de información privilegiada, malversación de caudales públicos, cohecho, etc.), o la adquisición, posesión, tenencia o uso de dichos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos se conoce su origen ilícito.

2) Financiamiento del Terrorismo:

Según lo establecido en el Artículo 8°, Ley N°18.314, comete el delito de financiamiento del terrorismo toda persona natural o jurídica, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas, como por ejemplo, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio o realizar actos que pongan en peligro la vida, la integridad corporal o la salud de sus pasajeros; atentado contra la vida o la integridad corporal del Jefe de Estado o de otra autoridad; participar en colocar, enviar, arrojar, detonar o disparar bombas o artefactos explosivos o incendiarios; asociarse en forma ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros.

3) Cohecho o soborno a Funcionario Público Nacional o Extranjero:

Es una situación particular del soborno, en donde la aceptación u oferta de un beneficio económico es realizada a un funcionario público. Por la legislación chilena, se comete el delito de cohecho cuando:

- De acuerdo a la Ley N°21.121 y la actualización de ésta referente al Artículo 250° del Código Penal, el que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado, o para que realice las acciones o incurra en las omisiones, o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas, en caso de que la infracción al deber del cargo consistiere en ejercer influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para un tercero interesados será castigado con las mismas penas de multa e inhabilitación establecidas en la normativa vigente.
- De acuerdo a la Ley N°21.121 y la actualización de ésta referente al Artículo 251° bis del Código Penal, el que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo, será sancionado con la pena de reclusión menor en su grado máximo a reclusión mayor en su grado mínimo y, además, con multa del duplo al cuádruplo del beneficio ofrecido, prometido, dado o solicitado, e inhabilitación absoluta temporal para cargos u oficios públicos en su grado máximo. Si el beneficio fuere de naturaleza distinta de la económica, la multa será de cien a mil unidades tributarias mensuales. Estos bienes recibidos por el funcionario público caerán siempre en comiso.

4) Receptación:

Este delito, establecido en el artículo 456 bis A del Código Penal, contempla variadas formas de comisión: tener, transportar, comprar, vender, transformar o comercializar en cualquier forma; especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato o sustracción de madera, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1° del Código Penal. Todas estas acciones tienen en común el aprovechamiento directo de las especies sustraídas o apropiadas, y/o el permitir o facilitar al autor de dichos delitos el aprovechamiento de lo que obtuvo con su delito.

5) Soborno entre Privados:

Este delito se encuentra establecido en los artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal. Su objeto es criminalizar la afectación de la imparcialidad en procesos de contratación privados, ya sea que estos se efectúen a través de una licitación u otro procedimiento similar.

6) Negociación Incompatible:

Se encuentra regulado en el artículo 240 del Código Penal y constituye la regulación

penal de los conflictos de interés. La negociación incompatible corresponde a un delito de peligro abstracto, ya que para su comisión no es necesario que exista un beneficio para el autor, bastando el mero interés en el negocio que tiene a su cargo. De esta forma, el verbo rector “interesarse” debe interpretarse como la acción de participar de una operación comercial en la que un conflicto de interés obligaba a abstenerse. El interés en este caso tiene que ser de índole económica. A su vez, el negocio en el que toma parte el autor debe interpretarse en un sentido amplio, referido a cualquier acuerdo de voluntades, cualquier trabajo o negocio en donde el sujeto tenga intervención en virtud de su cargo, sin distinción de su naturaleza.

7) Apropiación Indevida:

El delito se encuentra tipificado en el artículo 470 numeral 1° del Código Penal y sanciona a quien se apropie o distraiga dinero o especies de un tercero, que se encuentran en su poder en virtud de un título de mera tenencia, es decir, que obliga a su devolución dentro de un tiempo determinado. De esta forma, el dueño de los bienes o el dinero los entrega a un tercero a través de un título que no transfiere el dominio. Una vez que se produce la entrega, el delito se consuma cuando el autor dolosamente se apropia o distrae las especies, de forma tal que les da un uso distinto al acordado o no las entrega a su dueño en el tiempo convenido. El último de los requisitos para que el delito se configure es que la apropiación que hace el tercero de los bienes ajenos cause un perjuicio de carácter patrimonial a la víctima.

8) Administración Desleal:

Este delito se incorpora al artículo 470 del Código Penal, incluyéndose en el numeral 11° de la citada norma. La conducta que se sanciona es la infracción de los deberes de cuidado y lealtad de una persona que se encuentra a cargo del patrimonio de otro, que le provoque un perjuicio por ejercer abusivamente sus facultades de administrar o por ejecutar u omitir cualquier acción, de modo manifiestamente contrario a los intereses del titular del patrimonio afectado.

9) Daño a los Recursos Hidrobiológicos:

Los delitos establecidos en los artículos 139, 139 bis y 139 ter de la Ley N°21.132, sancionan conductas relativas a la extracción, procesamiento y/o almacenamiento, entre otras acciones, de recursos hidrobiológicos. Contrario es el caso del artículo 136, que sanciona el delito de daño a los recursos hidrobiológicos, por lo que se analizará en detalle a continuación. El delito sanciona las situaciones en que se causa daño a los recursos hidrobiológicos a través de la contaminación de las aguas. No se establecen condiciones subjetivas, y puede ser cometido por cualquier persona, que introduzca o mande a introducir agentes contaminantes a cuerpos de agua, por lo que para efectos de la responsabilidad penal de la persona jurídica, podrá ser cometido por cualquiera de los trabajadores que ejerzan un cargo de control dentro de la empresa, ya sea que realice la conducta de forma directa, o indirectamente a través de un tercero. Lo anterior, puesto que el ilícito tiene como fin la protección de los recursos

hidrobiológicos, preservando la pureza de los diversos cuerpos de agua, esto es, mar, ríos, lagos, lagunas y cualquier otro cuerpo acuático.

10) Inobservancia del Aislamiento:

El delito establecido en el artículo 318 ter del Código Penal, por la promulgación de la Ley N°21.240, para sancionar la inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia. Delito que se origina cuando el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria y el empleador a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia.

11) Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas:

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

12) Tenencia y Control de Armas:

Los delitos establecidos en el Título II de la Ley N°17.798, referentes los que organizaren, pertenecieren, financiaren, dotaren, ayudaren, instruyeren o incitaren a la creación y funcionamiento de milicias privadas, grupos de combate o partidas militarmente organizadas, armadas con algunos de los elementos indicados en el artículo tercero de la citada ley.

13) Sustracción de Madera y Posesión Injustificada:

Estos delitos se encuentran referenciados en los artículos 448 septies y 448 opties del Código Penal, referenciando a quienes roben o hurten troncos o trozas de madera, además de quienes tengan en su poder no justificando su adquisición, su legítima tenencia o su labor en dichas faenas o actividades conexas destinadas a la tala de árboles y, del mismo modo, al que sea habido en predio ajeno, en idénticas faenas o actividades, sin consentimiento de su propietario ni autorización de tala.

14) Delitos informáticos y Ciberseguridad:

Los delitos establecidos en este apartado, se encuentran referenciados en los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8° de la Ley N°21.459, además de acuerdo con lo señalado en el artículo tercero transitorio de la mencionada ley, estos delitos serán incorporados

en la Ley N°20.393, una vez transcurrido 6 meses desde la publicación en el Diario Oficial, es decir, a partir del día 20 de diciembre de 2022. Los delitos que se hace referencia son los siguientes:

- Ataque a la integridad de un sistema informático.
- Acceso ilícito.
- Interceptación ilícita.
- Ataque a la integridad de los datos informáticos.
- Falsificación informática.
- Receptación de datos informáticos.
- Fraude informático.
- Abuso de los dispositivos.

15) Delitos Económicos:

Los delitos establecidos en la Ley N° 21.595, según las categorías establecidas en los artículos 1, 2, 3 y 4.

3.- RESPONSABLES

- Sujeto Responsable – Subgerente Legal
- Comité de Auditoría y Riesgos.
- Directorio EPTSV.

4.- DEFINICIONES

- **Acto u Omisión Ilícita:**
Acciones u omisiones que se cometen por culpa de un individuo, sin la intención de cometerlas y que si se ejecutaran con dolo o malicia serían consideradas y castigadas como delito. (BCN)
- **Canal de Denuncia:**
Medio y/o mecanismo habilitado para informar o interponer denuncias formales, ya sea por parte de trabajadores, colaboradores, proveedores, u otros grupos de interés de EPTSV, en el marco de la Ley N° 20.393, modificada por la Ley N° 21.595.
- **Código de Ética y Conducta en los Negocios:**
El Código de Ética y Conducta en los Negocios de EPTSV establece las conductas éticas, los valores y principios que norman las conductas deseadas para la organización.
- **Comité de Auditoría y Riesgos:**
El Comité de Auditoría y Riesgos de Directorio en su alcance abordará la Prevención de Delitos.
- **Denuncia:**
Proceso formal de revelación de potencial hecho delictivo o que tenga carácter de tal.
- **Denunciado:**
Cualquier persona, natural o jurídica, ya sea empleado de EPTSV o tercero, respecto del cual se realiza la denuncia.

- **Denunciante:**
Quien realiza la denuncia.
- **Incumplimiento:**
Ejecución de acciones. Omisiones, conductas y comportamientos sobre distintas materias exigibles a trabajadores y directivos de la empresa que atenten o infrinjan obligaciones contenidas en leyes, reglamentos y normativa interna de la Empresa.
- **Sujeto Responsable:**
Sujeto nombrado por el Directorio de EPTSV, para la aplicación de protocolos y procedimientos del Modelo de Prevención de Delitos, que cuenta con la adecuada independencia, está dotado de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso al Directorio de EPTSV.
- **Represalias:**
Toda acción u omisión perjudicial o negativa directa o indirecta recomendada, amenazada o tomada en contra del denunciante, ya sea por el hecho de haber realizado la denuncia o para disuadirlo de la misma.
- **Terceros:**
Toda aquella persona jurídica que tiene o posee un vínculo formal contractual o comercial con otra persona jurídica que generalmente es el mandante o contratante, sea este permanente, temporal o transitorio.

5.- PROCEDIMIENTO

5.1 Recepción de Denuncias

Las denuncias pueden ser efectuadas por el denunciante a través de los siguientes canales formales:

- Sitio Web EPTSV: <https://www.canalespuerto.cl/canal-de-denuncias/>.
- Correo Postal: Por escrito dirigido en sobre confidencial sellado a la atención del Sujeto Responsable del Modelo de Prevención de Delitos, en la Oficina de Partes de la Empresa.
- Email: por correo electrónico al mail del Sujeto Responsable: apalma@puertotalcahuano.cl.

En el caso de las denuncias realizadas a través del sitio web de EPTSV, de manera automática se generará para el denunciante un correo de respuesta de ingreso de su denuncia, el cual identificará un número de atención y un link en el cual podrá, en cualquier momento, efectuar el seguimiento de su denuncia hasta su resolución.

En el sitio web de EPTSV se debe especificar que el denunciante debe proveer un correo electrónico válido, con el objetivo de hacer el seguimiento de la denuncia.

Para las denuncias recibidas mediante correo postal o Email, El Sujeto Responsable hará el ingreso a la plataforma digital de la denuncia recepcionada y se generará el número de atención y link de seguimiento, el cual deberá ser informado al correo electrónico o dirección postal que informe el denunciante.

5.2 Tratamiento de Denuncias

5.2.1 Revisión de la Denuncia

El Sujeto Responsable, deberá revisar que la denuncia contenga como mínimo los siguientes antecedentes:

- Un relato de los antecedentes que fundan la denuncia.
- Identificación del Proceso, Área Función o Actividad sobre la cual se efectúa la denuncia.
- Identificación de la o las personas sobre la cual se efectúa la denuncia.
- Identificación de si los hechos denunciados tienen relación con la Ley N° 23.393, la Ley N° 21.595, Código de Conducta, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en materias de delitos con responsabilidad penal de la Persona Jurídica.
- Aportación de antecedentes, informes, comunicaciones u otros medios de prueba.
- Una dirección, número telefónico o dirección de correo electrónico.

Una vez verificados estos antecedentes, en caso de que la denuncia carezca de ellos o no sea posible su entendimiento, el Sujeto Responsable podrá tomar contacto con el denunciante para solicitar la complementación de antecedentes.

5.2.2 Comunicación de la Denuncia

El Sujeto Responsable deberá comunicar de manera inmediata la denuncia recibida al presidente del Comité de Auditoría y Riesgos, entregando una copia de la denuncia y en un plazo no superior a tres días hábiles de recibida la denuncia deberá evaluar si esta constituye una Denuncia Crítica o no.

Cuando se reciba, investigue o resuelva una denuncia se deberá hacer el seguimiento en la reunión de Directorio de EPSV, siempre resguardando el proceso de investigación.

5.2.3 Investigación de la Denuncia

Si el Sujeto Responsable 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 y Riesgos y al Directorio, a través de un Informe que debe contener a lo menos la individualización del investigador responsable y/o Sujeto Responsable, según corresponda, detalle de la denuncia, diligencias investigativas realizadas, los antecedentes recabados, para ellos se deberá identificar de manera clara las fuentes, contenidos, entrevistas u otros, análisis de caso, exponiendo de manera clara los hechos denunciados y los hechos acreditados, las conclusiones preliminares y la propuesta de acciones o medidas disciplinarias recomendadas. Cuando así lo amerite también deberá establecer los pasos a seguir en caso de denuncia a la justicia.

En caso de tratarse de denuncias no críticas, el Sujeto Responsable deberá investigarlas

en un plazo no mayor a 15 días hábiles para presentar su informe por escrito al Comité de Auditoría y Riesgos y a Directorio.

La investigación deberá ser desarrollada por el Sujeto Responsable, quien podrá apoyarse por el Auditor Interno de EPTSV y el Asesor Legal de EPTSV, cuando el estime conveniente.

Cuando las medidas necesarias adoptar, esté fuera del ámbito de acción del Sujeto Responsable, éste deberá comunicarlas de manera inmediata al Comité de Auditoría y Riesgos y al Directorio para su evaluación y aprobación de medidas, acciones y/o sanciones según el mérito de la denuncia recepcionada.

Se deberá generar un expediente de investigación con todos los antecedentes, este expediente deberá tener como identificador el número de atención de la denuncia y quedar respaldado en un sistema digital bajo la administración del Sujeto Responsable de EPTSV.

5.2.4 Registro de Denuncias

El Sujeto Responsable llevará un registro de las Denuncias recibidas, investigadas y resueltas.

El Registro deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

- Número de Registro.
- Fecha de recepción.
- Mecanismo de denuncia. (sitio web, correo postal, email)
- Descripción de la denuncia.
- Investigación.
- Resultado.
- Acciones correctivas, cuando corresponda.

5.2.5 Lecciones Aprendidas

El Sujeto Responsable, de manera anual realizará una revisión de todas las denuncias recibidas, investigadas y resueltas, con el objetivo de identificar lecciones aprendidas y mejoras en los procesos de control y seguimiento del Modelo de Prevención de Delitos.

Los resultados de las lecciones aprendidas serán comunicados a la organización en el marco de la prevención y aprendizaje continuo.

Las lecciones aprendidas serán almacenadas en un sistema de resguardo y acceso expedito en caso de necesitar hacer consultas en casos similares. El sistema será administrado por el Sujeto Responsable.

Las lecciones aprendidas en ningún caso expondrán al denunciante en particular y deberán cautelar que no se generen represalias en ningún sentido al interior de la organización.

5.3 Resguardo del Denunciante

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.

Se deberá resguardar la identidad del denunciante, así como la del denunciado u otros involucrados. Además, se deberá cautelar la confidencialidad de la información proporcionada por cada una de las partes y/o recabada en el contexto de la investigación.

En el caso de la información, a esta se podrá acceder de manera única en función de su necesidad para el correcto desarrollo de la investigación.

Cuando un denunciante, acuse represalias, estas deberán ser investigadas y gestionarse de manera diligente y acelerada su investigación, con la finalidad de interrumpir sus efectos y perjuicios, cuando corresponda.

5.4 Vigencia

El Procedimiento Canal de Denuncias, tendrá vigencia inmediata desde su publicación oficial por EPTSV y será controlado a partir de su entrada en vigor por el Sujeto Responsable asignado y definido en Acta de Directorio.

Al efecto, se cuenta con un Procedimiento de Canal de Denuncias del MPD vigente, el cual establece las obligaciones propias en el actuar para con Puertos de Talcahuano, de forma tal de garantizar la idoneidad de cada denuncia, su tratamiento acorde derecho, confidencialidad y resguardo de todo derecho.

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 N° 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(la) infractor(a).

Se considera que constituye conducta 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 cada dos años, 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 27 de agosto de 2025.

En el caso de modificación del Reglamento se debe registrar en este número la fecha en que el Directorio apruebe los cambios.

XXI.- Anexo Código de Conductas EPTSV.

Es responsabilidad de todo empleado de Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente, interiorizarse del contenido del Modelo de Prevención de Delitos y deberá regirse por sus lineamientos en todo momento, bajo su responsabilidad. El Sujeto Responsable empresa y/o por Unidad de Negocio vigilará el cumplimiento de estas disposiciones, y además pondrá en práctica estándares de verificación.

El incumplimiento a lo establecido en el presente instrumento por parte de los empleados podrá ser considerado causa de sanciones que pueden ir desde una amonestación verbal hasta la desvinculación.

Los empleados deberán comunicar sobre las infracciones observadas en el Modelo de Prevención de Delitos a sus supervisores o al sujeto responsable a través del mecanismo de denuncias, establecido e informado.

Los trabajadores y colaboradores deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, si es que existe algún indicio o se recibió alguna denuncia que implique el incumplimiento de alguna ley o normativa interna de la Empresa. Los empleados deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que sean llevados a cabo dentro del marco de MPD.

La obligación también se extiende para todos los asesores, proveedores y contratistas de la Empresa, debiendo dejar constancia de aquello en los respectivos contratos o acuerdos que al respecto se puedan suscribir.

Cualquier duda respecto de la interpretación y aplicación del presente Manual, o la forma en que deban ser resueltas algunas situaciones no descritas de forma específica, deberá ser sometida a conocimiento del sujeto responsable por cada Unidad de Negocio.

El Modelo Prevención de Delitos, tendrá vigencia inmediata y será exigible desde su publicación en la página web. Además, el presente Manual deberá ser controlado permanentemente y revisado cada año, a partir de su entrada en vigor, por el sujeto responsable del Modelo de Prevención de Delitos, proponiendo los cambios tanto de forma como de fondo necesarios en función de las circunstancias y necesidades que

enfrente la Compañía o de los cambios normativos a partir de los criterios y requisitos establecidos en la Ley N° 21.595 Ley de Delitos Económicos.