

## INDICE

|             |  |
|-------------|--|
| Capítulo 1  | Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones   |
| Capítulo 2  | Conflictos de Interés <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Oportunidades comerciales.</li><li>▪ Empleo externo.</li><li>▪ Trabajo externo como Director o miembro del consejo de administración, o profesor universitario.</li><li>▪ Familiares y amigos en otras empresas.</li><li>▪ Familiares y parientes en ESPEX.</li><li>▪ Regalos, comidas y viajes.</li></ul> |
| Capítulo 3  | Manejo de información privilegiada   |
| Capítulo 4  | Defensa de la competencia  |
| Capítulo 5  | Información confidencial   |
| Capítulo 6  | Fraude e integridad de la información  |
| Capítulo 7  | Protección de activos  |
| Capítulo 8  | Soborno, lavado de dinero y financiamiento del terrorismo <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Regalos, comidas y atenciones para clientes y proveedores.</li><li>▪ Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo</li></ul>  |
| Capítulo 9  | Acoso y Discriminación <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Acoso sexual</li><li>▪ Mobbing o acoso laboral</li><li>▪ Discriminación</li></ul>   |
| Capítulo 11 | Consumo de tabaco, alcohol y drogas ilícitas   |
| Capítulo 12 | Cumplimiento   |
| Capítulo 13 | Denuncia de conductas de incumplimiento o ilegales <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Canal de Denuncias</li></ul>  |



## INTRODUCCIÓN

El comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes han sido la base de las prácticas y políticas comerciales de la Compañía desde su fundación. Esto influye en cómo los clientes y consumidores aprecian nuestros productos y servicios, y cómo nos percibe el mercado privado y público.

Nuestra reputación constituye uno de los activos más importantes de la Compañía y debemos trabajar, cotidianamente, en la mantención del prestigio de nuestra empresa, cuya construcción ha sido el fruto de décadas de ardua labor.

El presente Código de Conducta Empresarial especifica las conductas corporativas empresariales mínimas -no negociables-aplicables a todas las personas que pertenecen al Grupo de Empresas ESPEX, ya sea actuando en forma individual o colectiva. Para los propósitos del presente Código, el término "personal" hace referencia a toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales a ESPEX y/o a sus filiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo; el término "colaborador" hace referencia a todo el personal y directores de ESPEX y de sus filiales. Por su parte, "ESPEX" o la "Compañía", incluirá a ESPEX INGENIERÍA LIMITADA, sus filiales y empresas relacionadas. Este Código no pretende cubrir el conjunto total de posibles eventos, es decir, la descripción de situaciones no procura ser exhaustiva. Su objetivo es proporcionar un marco de referencia que permita identificar cualquier acción y/o actividad que transgreda o pueda transgredir los principios y las conductas corporativas empresariales mínimas antes referidas. Los colaboradores deben solicitar asesoría en caso de duda respecto de sus acciones o de terceros en una situación determinada. Es responsabilidad de cada colaborador "hacer lo correcto".

Los pilares en que se basa este Código de Conducta son:

- Actuar ética e íntegramente, con apego a las normas legales y a las políticas, reglamentos y procedimientos internos de la Compañía.
- Priorizar los intereses de la Compañía por sobre los intereses personales o de otra índole.
- Evitar conductas que puedan perjudicar o poner en peligro a la Compañía y/o su reputación.
- Respeto y adecuación a las normas: Cumplir las normas que regulan el ejercicio de sus actividades, adecuando su conducta hacia el respeto a la Constitución Política de la República, a las Leyes y a la normativa vigente.
- Probidad: Ejercer sus funciones con responsabilidad, actuando con rectitud, honradez y honestidad.
- Confidencialidad: Garantizando la estricta confidencialidad y reserva de la información recibida por los clientes y de la Compañía en general.
- Equidad: Actuar con justicia y respeto mutuo en sus relaciones internas con sus
- clientes y con las entidades públicas y privadas.
- Idoneidad: Garantizar la aptitud técnica y moral, en el desarrollo de sus actividades, aprovechando las oportunidades de capacitación para el debido cumplimiento de sus funciones.
- Imparcialidad: Evaluar con objetividad la información a su cargo, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas e instituciones.
- Veracidad: Expresándose con la verdad en el ejercicio de sus actividades y cumplimiento de sus funciones, tanto al interior de la Compañía como con los clientes y terceros.



En caso de requerir plantear inquietudes o aclarar dudas, el colaborador debe recurrir a su superior directo, a los responsables de la Gerencia Legal o Gerencia General, a través del correo electrónico [denuncias@espex.cl](mailto:denuncias@espex.cl).

Se entenderá que este Código es conocido por todos los colaboradores, y forma parte del contrato individual de trabajo del personal.

## CAPÍTULO 1: CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

ESPEX vela por el fiel cumplimiento de la ley y normativas vigentes en cada una de las actividades que desarrolla en Chile y el extranjero. El cumplimiento, por parte de los colaboradores, de todas las leyes, normas y regulaciones aplicables a este negocio siempre debe realizarse en forma cabal y responsable.

Cumplimiento de códigos, políticas, reglamentos y procedimientos: Los colaboradores deben respetar las normas y procedimientos internos según resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley. A fin de velar por el cumplimiento de los principios y compromisos contemplados en este Código de Conducta, se ha creado un Comité de Ética conformado por el Gerente General, Gerente Comercial y Gerente Legal.

Corresponderá al Comité de Ética investigar y resolver aquellas infracciones de las que hubiera tomado conocimiento y que digan relación con el cumplimiento de los principios y compromisos contemplados en este Código de Conducta, adoptando las medidas correctivas o sanciones que se consideren oportunas y que se encuadren dentro del marco de la ley vigente. En la medida de lo posible, en base a la gravedad de la infracción incurrida, se deberá propender a mantener confidencial la infracción hasta la resolución de la investigación por parte del Comité de Ética. No se permitirán represalias, cualquiera sean estas, por el solo hecho de plantearse por algún colaborador, inquietudes, comentarios o sugerencias en relación a los principios y compromisos contemplados en este Código de Conducta.

## CAPÍTULO 2: CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de un colaborador o los intereses de un tercero compiten, en forma real, potencial o aparente, con los intereses de ESPEX. Para estos efectos se entenderá como conflicto de intereses "La incompatibilidad que se produce en todo acto o negociación entre ESPEX y un tercero, sea éste persona natural o jurídica, cuando entre este último y quien evalúa, realiza o decide dicho acto y/o participa en la administración, supervisión, control o fiscalización de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocios, parentesco o afectividad, que hagan presumir falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar, directa o indirectamente, e indebida e indistintamente, a la persona relacionada y/o al personal de la Empresa participante con trabajadores en alguno de los actos antes descritos".

Siempre que sea posible, los colaboradores deberán evitar los conflictos de interés. En caso de que el conflicto de intereses sea inevitable, el colaborador debe informar de inmediato a su superior respecto de la existencia del conflicto de intereses, a objeto que la Administración tome las medidas de resguardo que sean procedentes.

Si bien no es posible describir todos los casos en que podría ocurrir un conflicto de interés, se considera que las siguientes situaciones en especial tienen el potencial de generar conflictos, y por tanto deben ser evitadas por nuestros colaboradores y sus familias:



- Utilizar para sí o a favor de otros las oportunidades de negocios que se puedan presentar como consecuencia de la propiedad, la información, las relaciones o la posición de ESPEX a la cual tengan acceso
- Tener intereses (financieros o de otra naturaleza) o participación por sí o a través de familiares, amigos o terceros, en los negocios de otra empresa, un cliente, socio, proveedor o cualquier persona o empresa que haga negocios con ESPEX, o con la cual ESPEX esté en tratativas de negocios. Esto incluye a nuestros competidores y a cualquier persona o funcionario que trabaje para ellos. Para estos efectos, dentro de un término de 10 días hábiles desde suscrito este Código de Conducta, los colaboradores deberán hacer entrega de una declaración dando cuenta de sus actividades profesionales directas o a través de personas jurídicas, así como la participación de sus familiares directos, incluidos cónyuge, hermanos, y parientes por consanguinidad hasta el tercer grado o afinidad hasta el segundo grado, en organismos públicos y empresas que sean clientes, proveedores o competidores de ESPEX. Esta declaración deberá ser actualizada por los colaboradores anualmente o a solicitud del Comité de Ética.
- En general, participar en transacciones u operaciones financieras o comerciales utilizando información confidencial o privilegiada de ESPEX, o cualquier otra información a la que pudiera tener acceso por su condición de colaborador de ESPEX o en el ejercicio del cargo que desempeña, ni tampoco permitir el uso impropio de dicha información en beneficio de algún interés que fuera ajeno a los intereses legítimos y legalmente permitidos de las partes involucradas.

Si un colaborador se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un conflicto de interés, el colaborador deberá comunicarlo a su superior directo y/o al responsable de la Gerencia Legal a través del correo electrónico [denuncias@espeX.cl](mailto:denuncias@espeX.cl) con el propósito de que el Comité de Ética tome conocimiento y resuelva la situación en forma justa, oportuna y transparente.

## Oportunidades Comerciales

Los colaboradores no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se le presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de concretar dicha oportunidad, y el colaborador renuncie a la Compañía para poder dedicarse a sacarla adelante. No está permitido al personal realizar otras actividades profesionales, que pueden comprometer el tiempo y destinación a las funciones convenidas con ESPEX, a menos que haya sido expresamente autorizado para tal efecto por el Comité de Ética.

## Empleo Externo

Los Colaboradores de la Compañía no pueden tener un empleo, labor remunerada o actividad que implique competencia al giro de la Compañía, o que tenga relaciones de negocio con la Compañía, ya sea como cliente, proveedor u otra forma de relación.

Se exceptúan aquellos casos que cuenten con autorización previa y expresa del Comité de Ética.

## Posesión de Intereses en Otras Empresas

Ningún empleado puede poseer, directa o indirectamente, intereses en empresas o desempeñar el cargo de director, representante, socio, administrador o funcionario en empresas que de alguna manera compitan con ESPEX en su giro o que tenga relaciones de negocios con ella.

Se exceptúan de esta restricción aquellas operaciones indirectas que se hagan a través de Fondos Mutuos, de Pensiones u otros vehículos institucionales que operen en los mercados primario y secundario formal, y aquellas que por su inmaterialidad permitan descartar razonablemente la existencia de conflictos de



interés. Asimismo, quedan excluidas aquellas posiciones en valores de proveedores, clientes y competidores relevantes informadas en conformidad al artículo 18 de la Ley de Mercado de Valores N° 18.045.

El personal no podrá tener intereses financieros o inversiones en las entidades con las que existen relaciones derivadas de su trabajo y que pudiesen presuponer una falta de objetividad en el desarrollo de sus funciones.

## **Trabajo externo como Director o miembro del consejo de administración, o profesor universitario**

El personal de la Compañía, podría desempeñarse como funcionario o miembro del directorio o consejo de administración de otra empresa y/o fundación o profesor universitario, únicamente con la aprobación previa por escrito del Comité de Ética, y siempre que no se trate de alguna empresa relacionada al giro de ESPEX, ya sea competidor, proveedor o cliente. Esta aprobación podrá ser sometida a revisión por el Comité de Ética con la periodicidad que estime conveniente.

Se autoriza al personal para que desarrolle actividades académicas en institutos y universidades, en la medida que no demanden una dedicación de tiempo que afecte el rendimiento en el cargo.

## **Familiares y amigos en otras empresas**

Los colaboradores que tienen familiares que trabajan con relación de dependencia o que invierten en compañías clientes o proveedores de ESPEX, no se exponen a priori, bajo el contexto del presente Código, a un conflicto de intereses, a menos que:

- El colaborador posea autoridad discrecional para negociar con cualquiera de estas empresas como parte de su trabajo con ESPEX; o
- Su familiar negocia con ESPEX, en representación de la otra empresa.

En cualquiera de estas situaciones, para la participación de una de las partes indicadas en el proceso de negociación, debe tener la aprobación previa por escrito de su superior directo y del Comité de Ética. Esta aprobación podrá ser sometida a revisión por el Comité de Ética con la periodicidad que estime conveniente.

Si un colaborador tiene un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad (ej. cónyuges, padres, hijos, abuelos, hermanos, tios, sobrinos, nietos, suegros y cuñados), que es colaborador de un competidor de la Compañía, debe informar por escrito a su superior directo y al Comité de Ética y actualizar la información cuando corresponda.

El colaborador puede tener amigos que sean colaboradores, tengan participaciones en el capital, o sean clientes o proveedores de ESPEX. En tal caso, si nuestra empresa negocia con dicho cliente o proveedor, el colaborador debe asegurarse de que su relación no afecte ni parezca afectar su capacidad para actuar en beneficio de la Compañía. Si tiene dudas sobre si su amistad puede crear un problema, consulte con su superior directo y el Comité de Ética. Asimismo, las relaciones personales en el trabajo no deben influir en su capacidad para actuar en el mejor interés de la Compañía y no deben afectar ninguna relación laboral. Las decisiones laborales deben basarse en las calificaciones, el desempeño, las habilidades y la experiencia. Nunca en favoritismos, en relaciones de amistad o afectivas de cualquier orden, así como tampoco de rivalidad o enemistad.

## **Familiares y parientes en ESPEX**

A fin de evitar situaciones de conflicto de interés, solo podrán trabajar en ESPEX parientes de los colaboradores de primer y segundo grado de consanguinidad (esto es, padres, hijos, abuelos, hermanos



y nietos) o los cónyuges de los colaboradores que cuenten con una autorización previa y por escrito del Comité de Ética.

## Regalos, comidas y viajes

El colaborador no debe aceptar regalos, comidas u otro tipo de atenciones ni ningún otro favor de clientes o proveedores, pues al hacerlo compromete su capacidad para tomar decisiones comerciales con objetividad e independencia, en beneficio de ESPEX.

### Regalos

- No acepte, ofrezca ni solicite regalos a cambio de realizar algo para un cliente o proveedor.
- No acepte regalos en efectivo o equivalentes, por ejemplo, tarjetas de regalo.
- No acepte regalos cuyo valor supere los USD \$75. Ejemplos de regalos aceptables: un lápiz o una camiseta con logotipo, una agenda o similar. Cuando se trate de regalos de mayor cuantía, será obligación del colaborador explicar esta norma de la Compañía a quien efectúa el regalo, y declinar el regalo.
- Pueden aceptarse los presentes de valor simbólico, por ejemplo, trofeos y estatuillas, que tengan inscripciones en reconocimiento de una relación comercial.
- Los regalos o descuentos ofrecidos a un grupo importante de colaboradores como parte de un acuerdo entre la Compañía y un cliente o proveedor pueden aceptarse y utilizarse según lo previsto por el cliente o proveedor.
- No acepte ni solicite dinero o préstamos de dinero de clientes o proveedores.

Del mismo modo, los colaboradores no deberán realizar regalos a las personas bajo su dependencia en la medida que generen un compromiso o lealtad indebidos.

### Comidas y atenciones

- No acepte comidas u otro tipo de atenciones a cambio de realizar algo o hacer promesas para un cliente o proveedor.
- No pida comidas u otro tipo de atenciones a un cliente o proveedor.
- Puede aceptar comidas y otro tipo de atenciones ocasionales de clientes y proveedores si al evento asiste el cliente o proveedor y los costos involucrados son acordes a las costumbres locales para las comidas y atenciones relacionadas con el negocio. Por ejemplo, las comidas de negocios habituales y la asistencia a los eventos deportivos locales, en general, son aceptables.
- Si se le ofrece una comida, regalo, invitación para asistir a algún evento u otro tipo de atenciones que superen los límites antes indicados, rechácelos amablemente y explique las normas de la Compañía. Si la devolución de un regalo pudiera ofender a quien lo entregó o las circunstancias en las que se entregó impiden su devolución, el colaborador puede aceptarlo, pero debe notificar a su superior directo y al Comité de Ética. Estos últimos trabajarán con el colaborador ya sea para donar el artículo a una sociedad benéfica o distribuir o sortear el artículo entre todos los colaboradores.

### Viajes y eventos importantes

Los viajes de invitación están expresamente prohibidos, ya que generan una actitud de compromiso con terceros totalmente indeseable. Las excepciones serán analizadas y autorizadas por el Comité de Ética.



## CAPÍTULO 3: MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

En el ejercicio de sus cargos, los empleados pueden tener acceso a información confidencial sobre ESPEX, dealers, importadores, sus clientes, sus proveedores, sus inversionistas y otros empleados, la cual deberá ser utilizada con un propósito estrictamente laboral, vinculado sólo con el desempeño de su cargo, debiendo observar absoluta discreción y confidencialidad en su empleo o utilización.

Toda información que se conozca en el desarrollo de las funciones encomendadas tendrá siempre un carácter restrictivo ("sólo para el uso de la Compañía"), por lo que se debe custodiar con especial celo, estando expresamente prohibido comentarla o entregarla a terceros no autorizados. Durante la fase de estudio y negociación de cualquier tipo de negociación jurídica o financiera que pueda influir de manera apreciable en la cotización de los valores o instrumentos afectados, los ejecutivos encargados respectivos deberán considerar: Llevar para cada operación confidencial, un registro documental, en el que consten los nombres de las personas que participen en la misma. Advertir expresamente a las personas incluidas en la operación confidencial del carácter de la información, de su deber de confidencialidad y de la prohibición de su uso, además que deben limitar el conocimiento de la información estrictamente a aquellas personas internas o externas a la organización, a las que sea imprescindible y adoptar las medidas de seguridad para la custodia, archivo, acceso, reproducción y distribución de la información.

La información privilegiada de que se disponga no debe usarse en beneficio propio, divulgarse a terceros o inducir a terceros a negociar valores, cuyo precio pueda ser influido por la información privilegiada que se disponga. Para estos efectos a las personas afectadas que poseen algún tipo de información privilegiada, cualquiera que sea el origen de la misma, les queda absolutamente prohibido y deben abstenerse de ejecutar, por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente, las siguientes actividades: Preparar o realizar cualquier tipo de operación sobre valores afectados a los que la información se refiera; Difundir o comunicar dicha información a terceros, salvo en el ejercicio normal de su trabajo, cargo o profesión; Recomendar o asesorar a un tercero que adquiera o ceda valores negociables o instrumentos financieros o que los adquiera o ceda basándose en dicha información. Asimismo, los ejecutivos que tengan acceso a dicha información, les queda absolutamente prohibido y se abstendrán de realizar operaciones financieras personales en valores afectados.

## CAPÍTULO 4: DEFENSA DE LA COMPETENCIA

ESPEX está preparado para competir lealmente en el mundo comercial y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la libre competencia y de protección al consumidor. Por lo tanto, los colaboradores deben adherirse en todo momento a la política de Libre Competencia de la Compañía.

A modo ejemplar y no taxativo, deberán adherir a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta. Los clientes, territorios o mercados nunca serán distribuidos entre ESPEX y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa. Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los colaboradores de la Compañía deberán abstenerse de compartir información comercial sensible a través de cualquier medio. Dicha información puede abarcar asuntos relacionados con ventas, compras, negociaciones, futuras inversiones, costos, y, en general, cualquier información comercial que permita a los competidores alinear sus políticas a las de la Compañía. En caso que dicha información sea requerida por un tercero, se deberá consultar al responsable de la Gerencia Legal antes de brindar una respuesta.



- Todos los colaboradores, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable de la Gerencia Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

## CAPÍTULO 5: INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La información confidencial es aquella información que, por sus características, no es de conocimiento público. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocio, comercialización y servicios, ideas de ingeniería y construcción, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información comercial, financiera o de otra índole no publicada o informada de manera general al mercado.

Parte importante de la gestión de los negocios de ESPEX se basa en el uso adecuado de su información confidencial y en la no divulgación de ésta a terceros.

A menos que así lo exija la ley, alguna autoridad competente o lo autorice la Dirección de la Compañía, los colaboradores no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste hasta un año después de extinguida la relación laboral. Además, los colaboradores deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial. Ello incluye la precaución respecto de dejar o mantener a la vista en impresoras y escritorios, documentos cuya información requiera un tratamiento confidencial y de exigir acuerdos de confidencialidad en los casos de entrega de información a terceros por servicios profesionales o consultorías.

ESPEX respeta el hecho de que terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información confidencial con ESPEX, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de ESPEX. En este mismo sentido, los colaboradores protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

En lo que respecta a la entrega de información relativa a la Compañía, ya sea a medios de comunicación, clientes, proveedores, etc. ésta deberá presentar total ajuste a la realidad y cumplir con las condiciones y restricciones que ESPEX ha establecido para ello, y sólo podrá ser realizada por personal expresamente autorizado para ello.

Los colaboradores de ESPEX tendrán especial cuidado de mantener la reserva respecto de todas las materias e información sensible que conozcan en razón de su cargo, y no podrán bajo ninguna circunstancia comentarla -formal o informalmente- a compañeros de trabajo, familiares o personas externas a la Compañía. La divulgación de rumores, juicios personales, calumnias y todo otro tipo de información incorrecta, que puedan provocar un daño de imagen a ESPEX, a sus colaboradores o a terceras personas será investigada y él o los responsables recibirán las sanciones que corresponda, incluso penales.

Las personas que tengan acceso y trabajen con información sensible tendrán especial cuidado en manejarla con la discreción y cuidado que se requiere, especialmente en lo que se refiere a su almacenamiento y custodia en lugares seguros (política de escritorios limpios).

## CAPÍTULO 6: FRAUDE E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

Fraude es la acción mediante engaño o aprovechándose del error en que la otra parte se halle, se apropia ilícitamente de una cosa o alcanza un lucro indebido.

Los colaboradores nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes, activos o registros financieros y la contabilidad de ESPEX o de un





tercero. Esto no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

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

## **CAPÍTULO 7: PROTECCIÓN DE ACTIVOS**

Los colaboradores deben proteger los bienes de ESPEX y utilizarlos únicamente para fines laborales, en forma adecuada y eficiente.

Todos los colaboradores intentarán proteger los bienes de ESPEX contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, logos, el know-how, la información confidencial o privilegiada, los sistemas informáticos, toda información o base de datos perteneciente a la Compañía, o la propiedad intelectual sobre ésta, así como sobre programas de software, datos de sistemas, entre otros.

## **CAPÍTULO 8: SOBORNO, LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO**

ESPEX colabora con las solicitudes legítimas que realicen las autoridades con transparencia, integridad, eficiencia y cortesía, cumpliendo siempre con la legislación nacional e internacional aplicable.

En conformidad con las leyes nacionales respectivas y las convenciones internacionales, debemos prevenir el soborno nacional e internacional, es decir, en ningún caso ofreceremos, prometeremos, daremos o consentiremos dar objetos de valor, beneficios o dinero a un funcionario público. El ofrecimiento o pago directo o indirecto de sobornos constituye una práctica inaceptable.

### **Regalos, comidas y atenciones para clientes y proveedores**

Los regalos, comidas y otro tipo de atenciones para clientes y proveedores deben respaldar los intereses comerciales reales de la Empresa y deben ser razonables y adecuados para las circunstancias. Siempre tome en cuenta las normas propias de nuestros clientes y proveedores en cuanto a la recepción de regalos, comidas y otro tipo de atenciones.

Los colaboradores nunca deben ofrecer ni prometer, ya sea en forma directa o a través de intermediarios, un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los colaboradores tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los colaboradores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los colaboradores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario público, no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas.

### **Lavado de dinero y financiamiento del terrorismo**

También se deberá prevenir el lavado de dinero y el financiamiento del terrorismo. El lavado de dinero es la conversión de dinero ilegítimo (proveniente de actividades delictivas como el narcotráfico) en dinero con apariencia legal. El financiamiento del terrorismo es el respaldo financiero entregado a cualquier organización que comprometa o involucre al terrorismo.



Para tal efecto, cada colaborador deberá dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Política de Prevención del Delitos de la Compañía.

## CAPÍTULO 9: ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

El compromiso de ESPEX es no aceptar prácticas de acoso sexual y/o laboral ni conductas que conlleven a cualquier tipo de discriminación.

### **Acoso Sexual**

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### **Mobbing o acoso laboral**

En ESPEX no se permitirán prácticas de agresión física o psicológica.

### **Discriminación**

Los colaboradores no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, orientación política, religión, raza, género, edad u orientación sexual.

Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba, podrán informar el hecho a su superior jerárquico, al responsable de la Gerencia de Recursos Humanos, al Comité de Ética y/o a través del Canal de Denuncia de la Compañía.

## CAPITULO 10: CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS

La empresa prohíbe expresamente el consumo, la distribución y venta de tabaco, alcohol y drogas ilícitas en sus dependencias.

Sólo se permite el consumo de tabaco en las zonas abiertas exteriores especialmente designadas y delimitadas para tal efecto, de tal modo que no afecten la salud de terceros.

El consumo moderado de alcohol estará permitido sólo en actividades o celebraciones de la Compañía en fechas especiales como Fiestas Patrias, Año 18 Nuevo y otras similares, o en eventos específicos autorizados por la Gerencia General.

## CAPÍTULO 11: CUMPLIMIENTO

Es responsabilidad de cada colaborador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y, de ser necesario, buscar ayuda de parte de su superior directo, Gerente General o del Comité de Ética a través del correo electrónico [denuncias@espex.cl](mailto:denuncias@espex.cl).

“Hacer lo correcto” y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada colaborador.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

## CAPÍTULO 12: DENUNCIA DE CONDUCTAS DE INCUMPLIMIENTO O ILEGALES



Las denuncias de los colaboradores, o cualquier tercero, podrán efectuarse en forma totalmente confidencial al correo [denuncias@espex.cl](mailto:denuncias@espex.cl).

Todas las denuncias, ya sea que se presenten de manera anónima o no, serán investigadas adecuadamente.

ESPEX prohíbe la toma de represalias contra cualquier colaborador respecto de aquellas denuncias presentadas responsablemente, y a su vez protege los derechos de las personas involucradas.

## **Canal de Denuncias**

Las denuncias se presentan a través de un canal de denuncias especializado llamado [denuncias@espex.cl](mailto:denuncias@espex.cl). Este canal provisto por ESPEX permite realizar denuncias anónimas, y puede ser accedido desde distintos sitios Web de nuestra compañía o a través de un número telefónico, donde cualquier persona (colaborador, operador, proveedor o cliente) puede realizar una denuncia en el caso de que observe algún desvío de conducta respecto al presente código.

Todos los casos publicados son reportados al Comité de Ética. Una vez realizada la denuncia, el Comité de Ética analizará los antecedentes entregados y realizará la investigación pertinente, comunicándose los resultados al Gerente General.

