



**Environmental Compliance Services SpA**

Código de Ética



## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Obligaciones y declaraciones .....	3
3. Nuestros valores y pilares.....	4
4. Gobernanza de la Ética Corporativa, sus denuncias e investigación .....	5
5. Respeto a las personas.....	6
6. Buen nombre de ECOS Chile.....	7
7. Debido cuidado de los activos.....	7
8. Protección de los sistemas de información y comunicación .....	8
9. Defensa de la propiedad intelectual.....	9
10. Resguardo de la información .....	10
11. Cuidado en el uso del dinero .....	11
12. Exactitud de cuentas, registros y presentación de información contable .....	12
13. Prevención de conflictos de interés .....	12
14. Restricciones a las inversiones y actividades particulares.....	13
15. Imparcialidad hacia clientes, proveedores y prestadores de servicios .....	14
16. Prudencia respecto a regalos y atenciones .....	15
17. Defensa de la libre competencia.....	15
18. Disposiciones de la Ley N°20.393 “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”.	16
19. Infracciones al Código de Ética y Sanciones.....	17
20. Recepción de conformidad.....	18



## 1. Introducción

El presente instrumento tiene por finalidad servir de guía de comportamiento a todos los trabajadores, socios, en lo correspondiente a sus funciones, y a todos los que presten servicios a **Environmental Compliance Services SpA (en adelante ECOS o ECOS Chile)**.

Es responsabilidad de todos los integrantes de la organización conocer y cumplir las disposiciones de este Código, cualquiera sea su condición contractual y posición dentro de ECOS Chile, inclusive los practicantes, personas que realizan servicios a honorarios regidos por el Código Civil y proveedores que se les haga vinculante el presente instrumento al momento de prestar un servicio a ECOS.

El Código de Ética tiene por objeto regular el desarrollo normal de la organización, considerando en todo momento:

- Asegurar un comportamiento ético y profesional de las personas.
- Establecer relaciones de confianza, basadas en la integridad, honestidad y responsabilidad.
- Contribuir a un ambiente laboral que propicie las buenas relaciones entre las personas.
- Asegurar el cumplimiento de las normas legales y normativa interna.
- Prevenir, detectar y denunciar toda forma de fraude, soborno y corrupción.

## 2. Obligaciones y declaraciones

El presente Código no reemplaza ni deroga otras políticas y/o procedimientos internos, como tampoco aspectos legales, sino más bien se complementa e integra con ellos. Además de ello, el presente instrumento, reconoce la existencia del documento fundacional denominado Ethos de ECOS, el cual resulta extensible para todas las personas que trabajan o se vinculan con nuestra organización.

Todo trabajador de ECOS Chile está obligado a cumplir con lo dispuesto en este Código de Ética, a las disposiciones establecidas en su contrato de trabajo, a las políticas que lo reglamenten, a la normativa legal y reglamentaria vigente que incluye entre otras, la relativa a la legislación laboral, de seguridad de las personas y medioambientales, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

El trabajador que tome conocimiento de una conducta o situación inadecuada o de aparente incumplimiento, tiene el compromiso y la obligación de denunciar, reportando los



hechos o la conducta al Gerente de Área o Jefe Directo o la Jefatura de Recursos Humanos (RRHH), quienes deberán hacerlas llegar de forma inmediata al Comité de Ética, o bien haciendo uso del “Canal de Denuncia” dispuesto en el sitio web.

Los trabajadores y socios deben emplear el máximo cuidado y diligencia profesional en asegurar que toda información que preparen o entreguen sea veraz, precisa, suficiente, oportuna y cumpla con las regulaciones vigentes.

Es responsabilidad de todos los trabajadores que se aplique este Código y se fomente su adhesión con las personas que se vinculan con ECOS Chile.

De manera transitoria y a la espera de la habilitación e implementación del sistema asociado al Canal de Denuncia a incluir en el sitio web de ECOS, todas las denuncias asociadas al presente código se podrán reportar al Gerente del Área o Jefe Directo o RRHH, quienes deberán hacerlas llegar inmediatamente al Comité de Ética para su tramitación, el que a su vez igualmente puede recibir las denuncias asociadas a su correo electrónico: [comitedeetica@ecos-chile.com](mailto:comitedeetica@ecos-chile.com).

### **3. Nuestros valores y pilares**

Para el presente Código de Ética, se consideran los siguientes factores:

#### **Nuestros valores**

- La salud y la seguridad.
- El clima laboral.
- El compromiso.
- La creatividad e innovación.
- La confianza.
- La responsabilidad.
- El trabajo en equipo.
- El respeto.
- La inclusión.
- La igualdad de oportunidades.

#### **Nuestros pilares**

- Compromiso con los plazos acordados.
- Calidad y profesionalismo con lo que hacemos.
- Cercanía con nuestros clientes.
- Creación e innovación en gestión.



#### **4. Gobernanza de la Ética Corporativa, sus denuncias e investigación**

Les corresponde al Directorio de ECOS velar por la correcta implementación y efectiva operación del Código de Ética y su Cumplimiento.

El Comité de Ética (también el Comité) es el órgano asesor del Directorio de ECOS en materia de Ética, y, en general respecto de los principios y valores declarados en el presente documento que deben inspirar la conducta de todos nuestros Trabajadores.

Estará formado por 5 miembros nombrados por el Directorio en una reunión citada para este efecto, de la cual se dejará constancia en un acta. El Comité deberá estar conformado por el Chief Financial Officer (CFO), el Encargado de Prevención del Delito, un Senior, un representante de la empresa y un representante de los Socios.

La principal función del Comité de Ética será la de apoyar

- a) La gobernanza y administración del Código de Ética, velando por su correcta aplicación y funcionamiento en todas las actividades que desarrolle ECOS.
- b) Tomar conocimiento de las denuncias, realizar su investigación y en base a ello determinar, si corresponde, proponer alguna medida disciplinaria, sanción y/o plan de acción; y
- c) Velar porque en toda investigación interna se respeten los derechos de los Trabajadores y garantías de un debido proceso.

Los miembros del Comité que no sean aquellos que cumplan un rol permanente, es decir un Senior, un representante de la empresa y un representante de los Socios, durarán en su cargo por un periodo de 1 año, prorrogables por periodos iguales, en caso de que el Directorio de ECOS, no modifique sus designaciones. En caso de que algunos de los miembros se encuentren temporalmente impedidos de desempeñar sus funciones, el Directorio podrá designar a un reemplazante interino.

El trabajador que tome conocimiento de una conducta o situación inadecuada o de aparente incumplimiento, tiene el compromiso y la obligación de denunciar, reportando los hechos o la conducta al Gerente de Área o Jefe Directo o RRHH, quienes deberán hacerlas llegar de forma inmediata al Comité de Ética, o bien haciendo uso del "Canal de Denuncia" dispuesto en el sitio web, acompañando todos los antecedentes que hayan recibido en relación con la denuncia.

La tramitación de las denuncias se deberá ajustar a lo dispuesto en la reglamentación contenida en el Procedimiento establecido para el canal de denuncia, el cual se encuentra a disposición en la página web de ECOS.

Toda denuncia se mantiene en estricta confidencialidad y, por lo mismo, sólo debe ser conocida por el receptor de ésta y por el Comité de Ética, o por las personas que deban



intervenir en el proceso de investigación. La confidencialidad mencionada también aplica al Gerente de Área o Jefe Directo o RRHH, que a su vez haya recibido la denuncia respectiva.

Correo electrónico dispuesto para el Comité de Ética corresponde a: [comitedeetica@ecos-chile.com](mailto:comitedeetica@ecos-chile.com).

## 5. Respeto a las personas

Los trabajadores son responsables de cuidar su reputación y mantener un trato respetuoso entre ellos y con todo aquel que se vincule con ECOS. Las Jefaturas a su vez, deben ejercer su autoridad en forma responsable, ética y prudente, respetando las políticas de la Compañía, incluido este Código, y la normativa legal.

ECOS busca el respeto y el buen trato entre todas las personas, sin tolerar abusos o acosos de ningún tipo.

EJEMPLOS	
Físico	Agresión
Visual	Caricaturas, mensajes, correos electrónicos ofensivos, <i>ciberbullying</i>
Verbal	Calumnias, gritos, descalificaciones, amenazas
Sexual	Requerimientos o insinuaciones no consentidas por quien las recibe
Psicológico	Hostigamiento, menoscabo, acoso laboral

**Todo trabajador que se considere víctima de estas conductas tiene derecho a denunciarlas,** según lo indica el presente Código de Ética y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), en este último caso, siempre y cuando no establezca un procedimiento de reclamo especial para este tipo de conductas.

A su vez, ningún trabajador de la Compañía puede presentarse y desempeñarse en su puesto laboral bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas.

ECOS se compromete a fomentar la igualdad de oportunidades a las cuales tendrán acceso sus trabajadores y a quienes deseen trabajar en la Compañía.

ECOS valora la dignidad de las personas, por lo que rechaza las conductas discriminatorias basadas en aspectos de nacionalidad, religión, racial, edad, sexo, estado civil, entre otros.



## 6. Buen nombre de ECOS Chile

Los trabajadores de ECOS Chile pueden actuar en representación de la Compañía, sólo si cuentan con las facultades legales o han sido expresamente autorizados por la Administración General.

Toda actuación de relevancia que pueda afectar legalmente a ECOS ante autoridades, funcionarios públicos, medios de comunicación u órganos fiscalizadores, deberá previamente ser revisada y aprobada por la Administración General o a quien ésta delegue la función.

- Ante citaciones a tribunales u órdenes judiciales relacionadas con la Compañía, el trabajador deberá consultar previamente a la Administración General o a quien ésta delegue la función, para recibir orientación acerca de cómo proceder.
- Los trabajadores deben dejar claro que obran a título personal, cuando sus actos propios pueden confundirse con actos de la Compañía.
- No se permite el uso de timbres, papelería o tarjetas de visita con membrete de la Compañía, para comunicaciones a título personal.

**Se espera de cada trabajador, el compromiso de actuar con el debido cuidado para mantener el buen nombre de ECOS, tanto en el ámbito interno como fuera de ésta.**

## 7. Debido cuidado de los activos

Los bienes de la Compañía, tangibles o intangibles, **deben ser resguardados y utilizados de forma profesional, exclusivamente para las operaciones de ECOS.**

**Estos activos incluyen, entre otros:**

- Marcas Comerciales/Patentes/Know How/Derechos de Autor.
- Información confidencial.
- Correos electrónicos.
- Mobiliario.
- Instrumentos (Pozómetros, etc.).
- Dispositivos Móviles (Notebook, GPS, Teléfonos, Tablets, Cámaras, Go Pro, etc.)
- Dineros y Valores.
- Vehículos.
- Sistemas de Información y Comunicación.

Para preservar su valor y uso eficiente, estos activos deben protegerse contra pérdidas, daños, utilización inadecuada, robo o sabotaje.



## Ejemplos de uso inadecuado de activos

- Compartir o ceder activos de ECOS a terceros, o usar activos para asuntos personales sin autorización formal.
- Retirar documentos, registros de datos físicos o electrónicos y *software*, entre otros, sin autorización de ECOS, aun cuando el trabajador haya generado tal información (en especial la contenida en los computadores o dispositivos electrónicos de trabajo).
- Utilizar vehículos arrendados por la Organización para propósitos distintos de aquellos autorizados por la Jefatura respectiva.
- Mantener una actitud y comportamientos inadecuados al momento de conducir los vehículos arrendados.
- Conducir bajo los efectos de alcohol, drogas o estupefacientes. El buen uso de camionetas y otros vehículos, es de entera responsabilidad del trabajador a quien le esté asignado dicho activo.
- Usar para tareas ajenas a su trabajo el equipamiento de oficina, computadores y demás bienes que la Compañía haya asignado al trabajador, salvo expresa autorización de su respectiva Jefatura.
- Uso de dineros, bienes o servicios para contribuciones políticas, benéficas u otras, salvo que una norma legal lo permita y cuente con la autorización de un responsable facultado por la Compañía.

## 8. Protección de los sistemas de información y comunicación

Estos sistemas comprenden:

- Equipos computacionales.
- Teléfonos móviles y fijos.
- Dispositivos móviles tipo Tablet.
- Correo electrónico e internet.
- Sistemas operativos y bases de datos.
- Aplicaciones que soportan los procesos del negocio.
- Archivos de datos.
- Redes de datos.

Todos los archivos de datos creados, recibidos o enviados a través de sistemas de la Compañía son propiedad de ECOS, la que se reserva el derecho a acceder a ellos y eventualmente a destruirlos en caso de requerirse. Se exceptúan de lo anterior los correos electrónicos enviados o recibidos por el trabajador.





El uso de Internet, correo electrónico y teléfonos celulares facilitado por ECOS a sus trabajadores, está destinado sólo para asuntos propios de su cargo o función; sin perjuicio que excepcionalmente, en tiempo y oportunidad, y en la medida que ello no afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, pueda ser utilizado. Lo anterior dentro de criterios prudenciales y de sentido común.

**Todos los trabajadores tienen la obligación de proteger la confidencialidad de la información de la Compañía.**

**Por lo tanto, se prohíbe:**

- Permitir o facilitar a terceros, el acceso no autorizado a los sistemas de información de la Compañía. **Los trabajadores son los responsables de la protección de sus usuarios y contraseñas, por tanto, no deben compartirlas bajo ninguna circunstancia.**
- Realizar cualquier actividad que pueda dañar o perjudicar los sistemas de información y comunicación (uso no autorizado de *software* o contaminación de los sistemas y redes con virus informáticos).
- Utilizar los sistemas de información y comunicación de ECOS, para enviar o reenviar contenido que infrinja leyes, reglamentos o normas internas tales como la discriminación y el acoso, o para algún fin engañoso, deshonesto, ofensivo o ilegal.
- Vulnerar la confidencialidad de las comunicaciones y datos de otros trabajadores o terceros, como intentar infiltrarse en sus sistemas, leer sus registros o descifrar y/o utilizar sus contraseñas.
- Copiar o compartir a terceros, software proporcionados por la Compañía.
- Conectar dispositivos incompatibles a los servicios y equipos de comunicación. En caso de ser estrictamente necesario, ello debe ser autorizado previamente por el Jefe de Área respectivo.
- Utilizar los dispositivos digitales (laptops, notebook, desktops, teléfonos celulares, tablets u otro equipo definido como digital), provistos por ECOS o cualquier empresa relacionada, para fines privados y/o particulares no relacionados con las actividades propias de la empresa; sin perjuicio que excepcionalmente, en tiempo y oportunidad, y en la medida que ello no afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, pueda ser utilizado. Lo anterior dentro de criterios prudenciales y de sentido común.

**9. Defensa de la propiedad intelectual**

**Los trabajadores deben proteger los derechos de propiedad intelectual de ECOS Chile:**



Patentes, marcas comerciales y de servicio; nombres de dominio y derechos de autor (incluidos los de *software*); derechos de diseño, de extracción de base de datos, sobre conocimientos técnicos u otra información confidencial y derechos en virtud de contratos de propiedad intelectual.

ECOS respeta los derechos de propiedad intelectual de terceros, en particular el secreto industrial y los productos de *software*.

**Está prohibido el uso de sistemas que infrinja la propiedad intelectual, como la instalación de *software* "piratas", duplicación ilegal o no autorizada de materiales protegidos por derechos de autor.**

**Todo documento generado en el marco de un trabajo vinculado al quehacer de ECOS, deberá incluir el logo con identificación del Copyright ©.**

La política, la administración y el manejo de la Propiedad Intelectual de ECOS se regula de manera específica en el documento denominado "Política de Propiedad Intelectual de ECOS Chile" vigente a esa fecha, y de obligatoria aplicación para todo el personal de la Compañía, sus proveedores y asesores. Por lo tanto, el incumplimiento de ellas dará derecho a ECOS a poner término a la relación laboral, además de las acciones civiles o penales que sean procedentes.

## **10. Resguardo de la información**

ECOS es propietaria de toda la información creada por sus trabajadores en razón de sus funciones o cargo, sin importar dónde se encuentre almacenada, condición que se mantiene inalterable cuando el trabajador deja de pertenecer a ella.

### **Los trabajadores deben:**

Mantener custodia y discreción de toda información guardada en archivos físicos y electrónicos de la Compañía, de todo documento que en razón de sus funciones esté a su cargo y de toda información no pública facilitada confidencialmente por terceros.

Comunicar oportunamente a la Jefatura respectiva, toda situación que pueda perjudicar la confianza o credibilidad de ECOS, y consultar a su Jefatura inmediata, si no están seguros respecto a si una información debe ser considerada confidencial.

La política, la administración y el manejo de la Seguridad de la Información de ECOS se regula de manera específica en el documento denominado "Política de Gobernanza y Seguridad de la Información", vigente a esa fecha, y de obligatoria aplicación para todo el personal de la Compañía, sus proveedores y asesores. Por lo tanto, el incumplimiento de ellas dará derecho a ECOS a poner término a la relación laboral, además de las acciones civiles o penales que sean procedentes.



**Devolver a ECOS, toda la información confidencial al término de la relación laboral.**

**Está prohibido:**

Usar o divulgar información de ECOS en beneficio propio o de terceros; usar mecanismos inapropiados para conocer información confidencial de personas o empresas.

**El uso inadecuado de la información, además de constituir una falta a la ética, puede originar responsabilidades legales para la Compañía.**

**Reserva de la información**

Los trabajadores que accedan o procesen información privada de otros trabajadores o de terceros, son responsables de mantener su reserva y revelarla sólo a quienes deban conocerla, en razón de sus funciones o cargo. Los datos personales se consideran información privada y comprenden nombres, direcciones, teléfonos, fechas de nacimiento, antecedentes comerciales, ya sean de trabajadores, proveedores, clientes, asesores y otros vinculados comercialmente con ECOS.

## **11. Cuidado en el uso del dinero**

**Los trabajadores deben:**

**Ser en extremo prudentes en la administración de los dineros o valores de ECOS.**

Evitar cualquier pérdida ya sea por robo o hurto, el uso inadecuado e ineficiente.

Dar estricto cumplimiento a los procedimientos establecidos por ECOS para su custodia, registro y uso, documentando y respaldando todas las transacciones.

Rendir cuenta exacta y oportuna de las sumas de dinero que reciban, para solventar gastos propios de la operación de la Compañía, acompañando los documentos que los sustenten y cumpliendo en todo momento con las políticas y procedimientos establecidos para tal efecto.

**En ningún caso un trabajador puede hacer uso de los dineros, para una finalidad distinta a la definida por la Compañía.**

**Está prohibido:**

Efectuar gastos de índole personal, que no guarden relación alguna con la operación de la Compañía.



## 12. Exactitud de cuentas, registros y presentación de información contable

La información que utilicen o dispongan los trabajadores en razón de su función o cargo, debe ser tratada y administrada en forma fidedigna, dando cumplimiento a la legislación contable, tributaria y de información pública.

**Bajo ninguna circunstancia está permitido ocultar información y/o proveer datos inexactos o incompletos.**

Los responsables de mantener los registros exactos, íntegros y transparentes no son sólo los trabajadores encargados de registrar y aprobar las transacciones, sino cada uno de quienes contribuyen a apoyar y elaborar los registros e informes.

**Antes de realizar y/o aprobar una transacción, los trabajadores deben asegurarse de que cuentan con la autorización correspondiente** de la Compañía y lo hacen dentro de los límites de sus atribuciones. Cualquier duda al respecto debe ser aclarada con la Jefatura inmediata.

## 13. Prevención de conflictos de interés

Los integrantes de la organización deben siempre estar atentos a situaciones que puedan comprometer la confianza depositada en ellos y evitar todo tipo de conflicto entre sus intereses personales y los ECOS. En base a ello los integrantes que participen en la contratación y ejecución de contratos, de compra de bienes y servicios, y de operaciones financieras de ECOS, deben tener especial cuidado.

Se entiende que existe conflicto de interés cuando el interés particular de una Persona, ya sea de tipo patrimonial, financiero u otro, interfiere, o pudiere interferir, de cualquier modo, con el interés de ECOS.

El conflicto de interés en la adquisición de bienes y/o contratación de servicios, aparece cuando existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad entre el trabajador de ECOS que participa en la toma de la decisión y el proveedor o prestador de un servicio. Dicha relación eventualmente afecta la imparcialidad en la toma de decisiones, lo cual potencia la posibilidad de perjudicar los intereses de la Compañía.

**Está estrictamente prohibido**, solicitar en beneficio propio o de un tercero, sumas de dinero, entrega de especies o la prestación de un servicio, a un proveedor, prestador de servicio, cliente u otra persona o entidad que trabaje o intente trabajar con ECOS.

**Un conflicto de intereses no necesariamente vulnera el Código de Ética, siempre y cuando se notifique oportunamente y se cuente con la aprobación del Jefe de Área o el Gerente de Área, previa revisión del Comité de Ética.**

**Los trabajadores deben:**



- Declarar oportunamente ante el Jefe inmediato o al Gerente de Área, quien a su vez se apoyará con el Comité de Ética, o bien solicitarles orientación, sobre la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, prestadores de servicios y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier especie con ECOS.
- Informar a la Jefatura inmediata o a la Jefatura de Recursos Humanos, si saben de familiares en proceso de selección para ingresar a ECOS.

#### **Eventuales conflictos de interés de los trabajadores:**

- Poseer directa o indirectamente (a través de familiares, amigos u otras personas) un interés económico o vinculación societaria en cualquier entidad que trabaje o intente trabajar con ECOS o con cualquier sociedad relacionada.
- Intermediar en beneficio de personas o entidades, en transacciones que afecten los derechos, intereses u otros activos de ECOS o de cualquier sociedad relacionada.
- Participar a través de terceros en cualquier transacción comercial con ECOS, y/o con cualquier sociedad relacionada.
- Usar, permitir o ayudar a otras personas a utilizar bienes u otros activos de la Compañía, en operaciones al margen de sus actividades laborales.
- Aprovechar personalmente o facilitar a terceros una oportunidad comercial que implique el uso de bienes o información de ECOS, y/o de cualquier sociedad relacionada.
- Competir o llevar a cabo alguna acción para competir con ECOS, y/o con cualquier sociedad relacionada.
- Estar en posición de decidir sobre la contratación o supervisión de un familiar o amigo, más aún, cuando pueda existir en la actualidad o en el futuro, una relación de dependencia.
- Utilizar a trabajadores o prestadores de servicios de la Compañía, para efectuar trabajos particulares, aun cuando sean financiados en forma personal.

#### **14. Restricciones a las inversiones y actividades particulares**

En caso de que una inversión o actividad personal pudiera dar lugar a un conflicto de intereses, el trabajador debe informarlo a su Jefe inmediato o al Gerente de Área correspondiente, para ser evaluado por el Comité de Ética.

**Por lo tanto, se prohíbe:**



- Participar, sin antes reportarlo y buscar orientación, en oportunidades de inversión con proveedores, prestadores de servicios o clientes, relacionados directa o indirectamente con ECOS o con cualquier sociedad relacionada.
- Involucrarse en actividades o servicios externos que desvíen tiempo y energía de sus obligaciones con la Compañía.

## **15. Imparcialidad hacia clientes, proveedores y prestadores de servicios**

Los clientes, proveedores y prestadores de servicios deben recibir un trato justo, equitativo y sin discriminaciones arbitrarias, cumpliendo en todo momento con los contratos y compromisos asumidos y siempre dentro del marco legal.

### **Los trabajadores de ECOS deben:**

- Cumplir fielmente con la ley, los contratos y compromisos asumidos.
- Realizar sus actividades bajo una estricta independencia, siempre priorizando el mejor interés de ECOS, frente a intereses personales o de terceros, en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesorías.
- Declarar oportunamente ante el Jefe inmediato o al Gerente del Área o al Comité de Ética, la existencia de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente, que se produzca en su trato con clientes, proveedores, prestadores de servicios y quienes tengan relaciones de negocios de cualquier tipo con la Compañía o con cualquier sociedad relacionada.

### **Los trabajadores de ECOS tienen prohibido:**

- Ofrecer, solicitar o recibir cualquier tipo de pago o cobro, fuera de lo establecido en el respectivo contrato de trabajo, por parte de clientes, proveedores, prestadores de servicios o terceros relacionados, para asegurar preferencias o a cambio de prestaciones, premios o incentivos.
- Utilizar la calidad de trabajador de ECOS para obtener ventajas personales.

### **Trato a clientes, proveedores y prestadores de servicios:**

- Se negociará con empresas o personas que sean de confianza y que tengan un actuar conforme a los cánones de ética y seriedad con que actúa ECOS.
- Las decisiones de compra o asignación de acuerdos y contratos se basarán en factores de precio, calidad, plazo de entrega y servicio. Los procedimientos de



selección deben ser transparentes, establecidos con anterioridad y demostrables ante instancias superiores.

- En ningún caso estas decisiones podrán verse influenciadas por favores, regalos, invitaciones, préstamos o servicios de cualquier naturaleza.

Las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones deben reflejar correcta y fielmente las transacciones con clientes, proveedores y prestadores de servicios.

## 16. Prudencia respecto a regalos y atenciones

Si bien se entiende que es una práctica común, recibir o dar regalos y atenciones, éstas pueden originar conflictos de intereses cuando influyen o parecen influir, en la independencia en que se basan las decisiones de la Compañía.

Se entiende por “**Regalo**” a cualquier bien o prestación que pueda tener un valor para el destinatario, como artículos o servicios entregados de forma gratuita o a precio rebajado.

### Se prohíbe:

- Ofrecer, dar o prometer regalos, premios, atenciones, beneficio económico o de otra naturaleza a Funcionarios Públicos Nacionales o Extranjeros, trabajadores, clientes, proveedores, prestadores de servicios o terceros relacionados con ECOS.

Sin embargo, se podrán aceptar o dar regalos cuando tal acción por su naturaleza sea entendida como una gentileza y no como un incentivo.

- Recibirlos por parte de los mismos, cuando tal acción represente una violación a leyes, regulaciones y políticas de ECOS, o cuando pudiera afectar la buena imagen y reputación de la Compañía.

### Se exceptúa de lo anterior:

- Participar en comidas o eventos, **siempre que no comprometan la independencia, imparcialidad o criterio para atender los intereses de ECOS**, al momento de tomar decisiones.

**En caso de duda se debe solicitar orientación a la Jefatura inmediata, Gerente del Área o al Comité de Ética.**

## 17. Defensa de la libre competencia

Los trabajadores deben tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas que puedan ser interpretadas o que impliquen abusar, de cualquier forma, de nuestros clientes,



proveedores y prestadores de servicios, en materias relativas a precios, condiciones contractuales u otras similares. La infracción a las leyes sobre libre competencia puede dar lugar a sanciones graves, de índole económica para la Compañía y privativas de libertad para las personas que estén involucradas.

**Acciones que implican abuso hacia clientes, proveedores y prestadores de servicios:**

- Discutir con un competidor o persona vinculada a éste, respecto a precios, costos, producción, volúmenes de ventas, productos, servicios, prácticas de licitación, territorio de ventas, canales de distribución o clientes.
- Acordar con la competencia fijar, subir, estabilizar o bajar precios, repartirse clientes, grupos de clientes, líneas de negocio, productos o áreas geográficas.
- Discriminar arbitrariamente en precios o descuentos.
- Condicionar la venta o compra de un producto o servicio a un convenio recíproco con un cliente, proveedor o prestador de servicio; condicionar la venta o arrendamiento de un producto a la venta o arrendamiento de otro producto o servicio.
- Cualquier otra conducta que de acuerdo a lo dispuesto en el DL 211 sobre defensa de la libre competencia y demás normativa jurídica relacionada, pueda ser calificada como una infracción a la misma.

En caso de presentarse dudas, en cuanto a si una acción comercial o la suscripción de un acuerdo o contrato, puede infringir leyes o regulaciones sobre la libre competencia, se deberá consultar previamente a la Administración General o al Comité de Ética.

**18. Disposiciones de la Ley N°20.393 “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”**

La Ley N°20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (empresas), por los delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Receptación, Cohecho (soborno a Funcionario Público Nacional o Extranjero), Administración Desleal, Negociación Incompatible, Corrupción entre Privados, Apropiación Indevida, Contaminación de Aguas y cualquier otro delito que a futuro se incorpore a la mencionada Ley mediante una modificación legal, cometidos por sus dueños, directores, ejecutivos, trabajadores, representantes u otros prestadores de servicios relacionados con la Compañía.

Las sanciones que pueden ser aplicadas por los Tribunales Ordinarios de Justicia, son de orden económico, y de privación de libertad (cárcel), para quienes cometen alguno de los delitos contenidos en la mencionada ley.





En el contexto anterior, **los trabajadores y demás personas señaladas precedentemente, deberán poner especial cuidado para no incurrir en acciones o conductas que puedan dar origen a la comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393.** Además, la Compañía ha autorizado la implementación de un conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos denominado “**Modelo de Prevención de Delitos**”, cuya función es minimizar el riesgo de verse involucrada en alguno de los delitos contenidos en dicha ley.

El Modelo de Prevención de Delitos tiene dos componentes que son esenciales para su buen funcionamiento:

- La designación por el Directorio de ECOS de un **Encargado de Prevención de Delitos**, que tiene la misión de administrar el “Modelo de Prevención de Delitos”.
- La existencia de un **Canal de Denuncia**, que es un mecanismo adicional a los existentes, el cual permite a toda persona poner en conocimiento del Encargado de Prevención de Delitos, de manera confidencial y con estricta reserva de su identidad, todo hecho que pueda ser constitutivo de delito o contrario a la moral, orden público o buenas costumbres.

Todas las personas pueden comunicarse con el Encargado de Prevención de Delitos de manera confidencial y con estricta reserva de su identidad, para informar sobre hechos que puedan ser constitutivos de delito o contrario a la moral, el orden público y las buenas costumbres. Los canales de comunicación pueden ser a través del “Canal de Denuncia” que se encuentra a disposición en la página web de la Compañía y/o mediante cualquier otro medio disponible.

El Encargado de Prevención de delitos, trabajará juntamente con el Comité de ética y ambos mantendrán absoluta reserva y resguardo de toda denuncia que tomaren conocimiento, como así mismo velarán por el resguardo y protección de la información que por los cargos les corresponda obtener.

Corresponderá tanto al Encargado de Prevención de Delitos, como al Comité de Ética el irrestricto cumplimiento del presente código como la obligación de mantener y conservar la paz social dentro de los establecimientos que se encuentre asignado el personal de ECOS

Cada trabajador y persona vinculada contractualmente con ECOS Chile, tiene prohibición de ser partícipe de los delitos de la Ley N°20.393, y consecuentemente, tienen la obligación de cumplir con las disposiciones del Modelo de Prevención de Delitos, en el ámbito que les compete de acuerdo a cada una de sus funciones.

## **19. Infracciones al Código de Ética y Sanciones**

Cualquier conducta que infrinja lo dispuesto en el presente Código de Ética, motivará la realización de una investigación interna, sin perjuicio de la posibilidad de formular acciones legales cuando corresponda.



Adicionalmente, las infracciones que alguno de nosotros, como Trabajadores, podamos cometer al presente Código de Ética pueden ser susceptibles de las siguientes sanciones, contenidas en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Multas; y
- d) Desvinculación.

## **20. Recepción de conformidad**

En este acto, declaro haber recibido a entera conformidad un ejemplar impreso del Código de Ética que define los lineamientos y conducta para todas las personas que trabajan en ECOS Chile. Acepto el deber de cumplir con la obligación de leer y conocer el contenido del presente Código, y aplicarlo en todo momento durante la realización de mis funciones laborales. Junto con lo anterior, comprendo que es mi deber informar cualquier irregularidad con relación a las conductas y obligaciones contenidas en el presente Código de Ética.

En mérito de lo señalado, hago presente que ECOS me ha informado sobre el alcance de su contenido y los efectos provenientes de su eventual incumplimiento.

Nombre	
RUT	
Cargo	
Área	
Fecha	
Firma	