



CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD EN EL TRABAJO Y BUENAS PRÁCTICAS

Rev. 2024



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

ÍNDICE

Misión	5
Nuestra Visión	5
1. Alcance.....	6
2. Ámbito de Aplicación	6
3. Responsabilidades	6
4. Comité de Ética	7
4.1 Funciones	7
5. Integración y Funcionamiento.....	7
6. Relaciones con Nuestros Trabajadores	7
6.1 Relación con Nuestros Clientes.....	8
6.2 Relación con Nuestros Proveedores	9
6.3 Acciones de Control	9
6.3.1 Respeto por la legalidad y normativa vigente	9
6.3.2 Controles Internos.....	10
6.3.3 Contratación de Familiares.....	10
6.3.4 Conflicto de Interés	10
6.3.5 Conflicto de interés con proveedores	11
6.3.6 Regalos y Atenciones	11
6.3.7 Manejo o uso de Información.....	12
6.3.8 Emisión de información	12
6.3.9 Manejo de Información al interior de la compañía.....	12
6.3.10 Confidencialidad de la información o uso de información privilegiada	12
6.3.11 Comunicación Externa	13
7. Salud, Seguridad y Medio Ambiente	13
8. Consumo de Drogas y Alcohol	13



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

9. Frente al Fraude, Robo y Hurto	14
10. Responsabilidad Penal de la Empresa.....	15
10.1 Lavado de Activos	15
10.2 Financiamiento del Terrorismo	15
10.3 Cohecho	16
10.4 Receptación	16
10.5 Negociación Incompatible.....	16
10.6 Corrupción entre Particulares.....	16
10.7 Apropiación Indebida	17
10.9 Administración Desleal	17
10.10 Contaminación de Aguas.....	17
10.11 Comercialización de Recursos Hidrobiológicos en Veda	17
10.12 Extracción Ilegal de Recursos Bentónicos	17
10.13 Procesamiento de recursos hidrobiológicos sobreexplotados ilegalmente	17
10.14 Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.	18
10.15 Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.	18
10.16 Delitos Informáticos	18
10.17 Ataque a la Integridad de un Sistema Informático	18
10.18 Acceso ilícito.....	19
10.19 Interceptación Ilícita	19
10.20 Ataque a la integridad de los datos informáticos	19
10.21 Falsificación informática.....	19
10.22 Receptación de datos informáticos	19
10.23 Fraude Informático.....	19
10.24 Abuso de los dispositivos	20
10.25 Ley 21.595 sobre Delitos Económicos	20



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

10.26	Violación de Secreto Comercial	20
10.27	Estafa	21
10.28	Uso no autorizado del secreto profesional.....	21
10.29	Remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior	21
10.30	Entregar información falsa o aprobar documentos con información falsa	22
10.31	Adopción de acuerdos abusivos	22
10.32	Delitos relativos a las cotizaciones previsionales	22
10.33	Atentados contra las condiciones de seguridad en el trabajo.....	22
11.	Deber de Denuncia	23
12.	Canales de Denuncia	23
13.	Carta de Compromiso y Declaración de Conflictos de Interés	24



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas



CERTIFICADO

ACUERDO DE DIRECTORIO

TYG VECCHIOLA S.A

En Santiago, a 25 de enero de 2024, los miembros del Directorio de TYG Vecchiola S.A, aprueban por unanimidad la actualización y el nuevo texto de los documentos que componen el Modelo de Prevención del Delito de la compañía, a saber:

- Manual de Prevención de Delitos
- Reglamento de Cumplimiento Modelo de Prevención del Delito
- Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

Los documentos actualizados comenzarán a regir a partir del 15 de enero de 2024.



Angelo Vecchiola Morales
Presidente



Enzo Vecchiola Morales
Vicepresidente



Juan Salgado Bustos
Director



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

Misión

Haremos las cosas correctas y bien hechas, cumpliendo con la calidad requerida por nuestros clientes, contando con las mejores personas y equipos especializados para la tarea, llegando a ser reconocidos por nuestros clientes como los líderes en prestación de servicios de transporte de cargas especiales, grúas y camiones grúa pluma.

Cultivaremos relaciones fuertes con los principales actores en nuestro negocio y con nuestros clientes a quienes elegiremos por su poder de compra y prestigio, cuidando el medio ambiente y participando activamente con la comunidad en la que realizamos nuestras operaciones productivas.

Nuestra Visión

Ser la empresa de transporte de cargas especiales, servicios de grúas y camiones grúa pluma, más rentable y confiable del mundo llegando a ser reconocidos como una empresa de excelencia mundial en cada uno de nuestros procesos, contando con el mejor capital humano disponible en nuestro mercado, con un fuerte compromiso por la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

Queremos lograr que nuestros clientes soliciten nuestros servicios en cualquier lugar del mundo donde se encuentren y desarrollen sus proyectos.



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

1. Alcance

Las estipulaciones contenidas en este Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas reglamentan el modelo de comportamiento obligatorio que deben seguir en el desempeño de sus funciones los directores, ejecutivos, gerentes, jefes, operarios, auxiliares, contratistas, proveedores y demás colaboradores de TyG Vecchiola.

2. Ámbito de Aplicación

Este Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas no pretende abarcar por entero la totalidad de las situaciones posibles que puedan producirse en la actividad cotidiana, ni tampoco entregar respuestas absolutas a todas las preguntas, por lo que debe entenderse y aplicarse como guía que debe complementarse con la utilización por parte de nuestros colaboradores de un buen juicio y sentido común.

Este documento establece un complemento al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Contratos de Trabajo, Contratos de Prestación de Servicios y Bienes, Ordenamiento Jurídico de la República, Normas, Procedimientos y Protocolos que regulan el desempeño de nuestros colaboradores, como así mismo los Convenios firmados voluntariamente por TyG Vecchiola., como lo es el Modelo de Prevención de Delitos.

3. Responsabilidades

Es responsabilidad de todos y cada uno leer, conocer, aplicar su contenido y promover el cumplimiento de este Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas.

En la ejecución de nuestra actividad todos los directores, ejecutivos, gerentes, jefes, operarios, auxiliares, contratistas, proveedores y demás colaboradores de nuestra compañía están obligados a cumplir con lo establecido en este Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas y obedecer los lineamientos establecidos en las leyes y en la política corporativa vigente.

En caso de duda respecto de una situación o conducta concreta, los trabajadores y ejecutivos deberá consultar a su superior jerárquico inmediato o, si lo prefiere, a la Comisión de Ética.

La violación o el incumplimiento a lo establecido en dichas políticas adoptadas por la empresa podrán resultar en sanciones administrativas o incluso la terminación anticipada del contrato, además de eventuales consecuencias legales.



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

4. Comité de Ética

4.1 Funciones

El comité de ética tendrá las siguientes funciones:

- a) Cuidar el correcto cumplimiento del Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas.
- b) Promover el cumplimiento de los valores y principios éticos de la empresa.
- c) Resolver las consultas formuladas sobre interpretación de cualquier aspecto de este Código.
- d) Mantener actualizado este Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas.
- e) Tomar conocimiento sobre situaciones de conflictos de intereses y lograr un acuerdo resolviéndolas.
- f) Conocer de todas las infracciones al Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas y las decisiones que se hayan implementado.
- g) Informar al Encargado de Prevención de Delitos para que éste inicie una investigación y proponga la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias, conforme a los procedimientos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso de trasgresiones al presente código y por infracciones a leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas internas, medidas de control y al Modelo de prevención de Delitos.

5. Integración y Funcionamiento

El Comité de Ética estará integrado por un abogado de la Gerencia Legal de TyG Vecchiola., quien presidirá la Comisión; por el Gerente General, el Gerente de Asuntos Corporativos, una persona designada por los trabajadores y, por el jefe de Recursos Humanos.

Deberán asistir a las sesiones del Comité de Ética, el Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento con derecho a voz, para exponer sobre las infracciones e incumplimientos a los procedimientos y controles detectados en sus investigaciones y auditorias.

Los miembros del Comité de Ética deberán designar de entre sus miembros a un secretario que estará a cargo de las actas de las sesiones.

El Comité de Ética sesionará cada 6 meses o cuando se requiera, funcionará con quórum mínimo de tres personas, será presidido por el abogado de la Gerencia Legal de TyG Vecchiola., o su subrogante y tomará sus decisiones con el voto de la mayoría. En caso de empate, prevalecerá el voto de quien lo presida.

6. Relaciones con Nuestros Trabajadores



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

La base de la organización TyG Vecchiola S.A., lo constituyen sus trabajadores. Por esta razón como empresa nos comprometemos a:

- a) Promover al interior de la empresa el mutuo respeto entre los trabajadores y los distintos estamentos.
- b) Respetar los derechos de nuestros trabajadores y sus diferentes formas de organización, junto con un grato ambiente laboral.
- c) Reconocer y respetar la diversidad de géneros, razas, política, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estado civil o cualquier otra índole.
- d) No se tolera ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalias. Toda conducta inapropiada de naturaleza sexual ya sea verbal, visual o física se considerará como un acoso sexual. Cualquier denuncia deberá ser abordada mediante el procedimiento establecido y regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- e) Mantener lugares de trabajo seguros que cumplan con nuestra legislación vigente y reglamentos afines, con el objeto de proteger su salud e integridad física.
- f) Proteger la información y datos privados de nuestros trabajadores.
- g) Favorecer y garantizar el desarrollo individual de todos nuestros trabajadores, reconociendo de su mérito propio y entregando las mismas oportunidades de desarrollo profesional de acuerdo con la estructura organizacional y su desempeño, según lo establecido en las Políticas de Recursos Humanos.
- h) Respeto por la comunidad y medio ambiente.
- i) Establecer procedimientos para mitigar que las relaciones personales y relaciones emocionales entre colaboradores, pueden dar origen a situaciones donde pudiera verse en peligro la imparcialidad.

6.1 Relación con Nuestros Clientes

TyG Vecchiola., en el cumplimiento de sus obligaciones busca constantemente la plena satisfacción de sus clientes, por medio de la entrega de servicios y productos de calidad y excelencia.

En este sentido como empresa se compromete a:

- a) Que las relaciones con nuestros clientes se basen en el respeto, la transparencia, la dignidad y la igualdad, no tolerándose discriminaciones de ningún tipo.
- b) Cumplir con nuestras obligaciones contractuales, con una actitud de servicio durante todas sus etapas.
- c) Ejecutar nuestra labor de manera tal que se garantice la integridad y salud de nuestros clientes.
- d) Proteger la privacidad de nuestros clientes en los contratos, toda forma de comunicación, así como cualquier información relevante de su empresa contenida en su



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

base de datos, pudiendo sólo ser utilizada por personal autorizado. Esta información sólo podrá ser usada para propósitos legítimos y propios del negocio de TyG Vecchiola.

- e) Disponer de planes ante situaciones riesgosas.
- f) A respetar todo el ordenamiento jurídico vigente, sobre todo dar cumplimiento con la ley 20.393, implementando y ejecutando un Modelo de Prevención de Delitos.

6.2 Relación con Nuestros Proveedores

Como empresa siempre buscamos y promovemos relaciones equitativas, transparentes y fluidas con nuestros proveedores, a quienes les garantizamos un trato justo. Por eso nuestro compromiso con ellos es:

- a) Utilizar criterios de selección para contratar con un proveedor o contratista, enfocándose siempre en la proyección de mejores resultados para TyG Vecchiola., según los procedimientos de compras del departamento de logística. De esta manera se prioriza siempre la integridad y reputación comercial de los mismos, la relación precio-calidad, y el cumplimiento de las fechas de entrega, entre otras condiciones que defina la empresa.
- b) Preferimos a los proveedores que tengan buenas prácticas y relaciones laborales.
- c) Promover tratos justos entre ambas partes.
- d) Como organización nos comprometemos a difundir nuestras políticas corporativas y exigir su aplicación a todos los proveedores que comparten lugares habituales de trabajo.
- e) En nuestras relaciones exigimos las mismas condiciones de seguridad al personal contratista y trabajadores, cuando ejecuten una actividad dentro o fuera de nuestras instalaciones.
- f) Auditar a nuestros proveedores y contratistas para asegurarnos que trabajan con sistema de control de riesgos y cumplan las políticas corporativas.
- g) Las transacciones con proveedores se norman según lo establecido en los contratos vigentes y siempre sobre la base del marco legal, protegiendo la información comercial que ellos nos proporcionen.

6.3 Acciones de Control

6.3.1 Respeto por la legalidad y normativa vigente

Todos nuestros colaboradores directivos, trabajadores, ejecutivos, contratistas y proveedores tienen la obligación de cumplir y respetar la legislación vigente, como así mismo la reglamentación interna de la empresa.



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

6.3.2 Controles Internos

Todos los Trabajadores y Ejecutivos tienen la obligación de informar al Directorio y a los auditores externos toda deficiencia o debilidad importante de que lleguen a tener conocimiento, respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos, que pueda perjudicar la capacidad de la compañía para registrar, procesar, resumir y divulgar su información financiera.

También tienen la obligación de informar cualquier situación de fraude, sea o no relevante, que involucre a ejecutivos u otros dependientes que tengan una función importante en los controles internos de la compañía.

6.3.3 Contratación de Familiares

Todos los integrantes de la organización deberán declarar toda relación familiar que tengan con los proveedores, contratistas o personas relacionadas. De la misma manera deberán informar las relaciones de pareja entre trabajadores de TyG Vecchiola.

La contratación de un familiar se permitirá en el caso que la persona sea el postulante más idóneo para el cargo y siempre que no se produzca una relación de dependencia de trabajo inapropiada.

Se consideran familiares para esta disposición las personas vinculadas por relaciones conyugales, acuerdo de vida en pareja, parentesco en toda línea recta y colateral hasta el tercer grado de consanguinidad y hasta segundo grado de afinidad.

6.3.4 Conflicto de Interés

Para los efectos de este documento se entenderá por conflicto de intereses, las situaciones tales como, que alguno de nuestros colaboradores se encuentre involucrado en la toma de acción o decisión en que su interés, se encuentra o puedan contraponerse en oposición al interés de la empresa.

En el caso que se produzca una situación como la antes descrita este hecho puede influir indebidamente en la necesaria objetividad e integridad que debe poseerse para tomar decisiones, como consecuencia de presentarse una sobre posición de intereses propios y particulares.

En caso de presentarse un conflicto de interés en el desempeño de nuestras funciones, debemos comunicarlo de inmediato a nuestra jefatura directa, para que ésta tome una decisión y resuelva el



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

asunto; por lo que nunca se debe actuar dando prioridad a nuestros intereses personales, en perjuicio de los intereses y patrimonio de TyG Vecchiola.

En caso de que el superior jerárquico que conociera el conflicto de interés y éste no pudiera ser resuelto, se deberán remitir los antecedentes al comité de ética para su análisis y resolución.

6.3.5 Conflicto de interés con proveedores

Como Empresa dependemos de la confianza de nuestros clientes, proveedores, accionistas y público en general, siendo los casos de conflictos de interés, riesgos potenciales a nuestra imagen. No se deberá tomar parte en ninguna decisión comercial cuando pudiera presentarse un conflicto de interés. En caso de que el colaborador tenga dudas acerca de una relación con algún proveedor en particular, debe exponer la mencionada situación ante el superior inmediato. Las personas que trabajen en las áreas relacionadas con “Compras” y los ejecutivos deben informar al superior inmediato, una vez presentada la situación, y además formalizarlo, en la “Declaración de Conflictos de Interés”.

6.3.6 Regalos y Atenciones

No debemos recibir regalos y/o atenciones de cualquier forma por parte de proveedores, contratista y otros, que pudieran constituir compromisos, influencias o ser percibidos razonablemente como incentivos que pudieran inferir en la debida independencia, imparcialidad o criterio empleado por nuestros colaboradores en su toma de decisiones.

Sin perjuicio de lo anterior se exceptúan la recepción de obsequios y regalos que se encuentren en conformidad con los imperativos legales, reglamentarios y atenciones socialmente aceptables, por un valor inferior a 1UF y que no produzcan un aparente conflicto de interés. Debiendo ser estos siempre informados a la jefatura o auditor por escrito.

Cuando existan regalos u atenciones superiores a 1 UF, deberán ser rechazados, en caso contrario, deberán ser entregados a la gerencia general para su posterior sorteo entre los trabajadores de la empresa.

En cuanto a los gastos que un contratista, proveedores u otro incurrieran a favor de un trabajador o ejecutivo de TyG Vecchiola., en actividades de comidas, salidas recreativas, entre otras, deberán ser registradas en formas de actas específicas.

Se prohíbe estrictamente ofrecer, regalar o cualquier otro beneficio a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, de la misma manera que recibir regalos o beneficios de ellos, cuando de



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

estos se desprendiera razonablemente que puedan ser percibidos como incentivos para obtener alguna ventaja.

6.3.7 Manejo o uso de Información

La información de nuestra empresa representa un activo fundamental para nuestro giro. Por esta razón la información que recibamos, directa o indirectamente, como consecuencia de nuestra función o cargo y su uso, nunca deberá implicar un beneficio personal o destinarse para un fin diferente al natural.

6.3.8 Emisión de información

La información que TyG Vecchiola., entrega a sus accionistas, gerentes, trabajadores, autoridades y otros grupos de interés en el ejercicio de sus funciones, será siempre precisa, clara, completa y objetiva. Como organización no aceptamos la adulteración de ningún tipo de noticia o información que circule dentro de la Compañía y/o se difunda al exterior.

6.3.9 Manejo de Información al interior de la compañía

Como compañía tenemos la responsabilidad de elaborar un registro preciso, verdadero y objetivo de todas operaciones que ejecutemos en el desempeño de nuestras funciones.

Para lo anterior todas nuestras transacciones deben estar correctas, íntegras y claramente registradas. No se permite el ingreso de datos falsos o engañosos en los libros de registro ni la falsificación de ningún documento o registro de la compañía.

Las cuentas bancarias están a nombre de TyG Vecchiola., o sus filiales y los colaboradores no deben realizar depósitos a cuentas que no estén claramente identificadas.

Nuestra administración y gerencia tiene la obligación de velar por la veracidad de los registros. Para poder cumplir con su función, cuenta con el apoyo de auditores internos y externos, a quienes se les debe entregar toda la información que requieran, y responder a todas las consultas que realicen en el marco de sus funciones.

6.3.10 Confidencialidad de la información o uso de información privilegiada



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

La información es uno de los principales activos de la empresa. Por esa razón todos tenemos dentro de la compañía el deber y la obligación de mantener estricta reserva de la información que tengamos acceso durante el ejercicio de nuestro trabajo y que cuya comunicación pueda afectar los intereses de TyG Vecchiola., clientes y proveedores, que representen una desventaja competitiva o perjuicio comercial.

Dicha obligación se mantiene vigente aun cuando dejemos de trabajar para la empresa.

Dentro de esta información podemos destacar a modo de ilustración, la relacionada con estrategia de negocios, política de precios, clientes, contratistas, estudios estratégicos encargados por la compañía y contenido de contratos que no sean públicos.

Forman parte de la propiedad intelectual de TyG Vecchiola., los procesos, sistemas, estrategias y políticas denominados “know-how”.

6.3.11 Comunicación Externa

Para asegurar que la emisión o comunicación de cualquier declaración, por parte de TyG Vecchiola., sea información fidedigna y de acuerdo con las políticas de la empresa, las únicas personas autorizadas a emitir cualquier tipo comunicación o declaración con los medios de comunicación, son el presidente del Directorio y el Gerente General, o a quienes éstos, bajo expresa autorización de manera escrita, así lo deleguen. TyG Vecchiola., respeta los derechos de autor cumpliendo con las leyes, regulaciones y compromisos contractuales, en el uso tales como: software, gráficos, noticias, mapas, películas y música, entre otros. Por ello tenemos especial cuidado con la información de terceros protegida por la legislación vigente. No se copiará, adaptará ni publicará material protegido por el derecho de autor sin la autorización correspondiente.

7. Salud, Seguridad y Medio Ambiente

El desempeño de nuestras funciones siempre debe ser respetando el cumplimiento de la legislación actual, de las normas de salud, la seguridad en el trabajo y la preservación del medio ambiente.

Todas las decisiones que TyG Vecchiola., tome como compañía y las decisiones individuales de los trabajadores, nunca deben suponer concesiones o disminución en las condiciones de seguridad, poner en riesgo la salud ni lesionar el medio ambiente.

8. Consumo de Drogas y Alcohol



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

Todos los directores, Gerentes, Supervisores, Administradores, Trabajadores y Colaboradores son responsables de tomar medidas adecuadas para evitar accidentes laborales, enfermedades y general un ambiente laboral sano. Queda estrictamente prohibido presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol y de drogas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas, como también vender, usar, elaborar distribuir tales sustancias en horarios de trabajo y en las instalaciones de la empresa.

Está permitido utilizar medicamentos en el trabajo con o sin licencia médica, sólo en el caso que no afecten nuestra capacidad para trabajar de manera eficiente y segura.

Toda situación sobre este tema deberá regirse por lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establecido en el capítulo de las sanciones por incumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad



POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

Empresa Transportes y Grúas Vecchiola S.A., atendida la naturaleza de sus labores, está comprometida en lograr un ambiente de trabajo seguro para todos sus empleados. Conforme a este propósito, la Empresa reconoce que el abuso de alcohol, drogas ilícitas y otras sustancias similares por parte de sus empleados, disminuye la capacidad y eficiencia en su desempeño, produciendo efectos adversos sobre la seguridad y productividad de la operación.

La Empresa reconoce que el abuso de alcohol y drogas es una condición médicamente tratable y recuperable; por lo tanto, cooperará en el tratamiento y rehabilitación de todo trabajador que médicamente lo requiera, y que consciente de su problema voluntariamente acceda a éste, sin previa detección por parte de la Empresa.

La Empresa, de acuerdo con lo contemplado en su Reglamento de Higiene, Orden y Seguridad, prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta o consumo de alcohol y/o drogas ilegales dentro de los recintos de trabajo u otros bajo su responsabilidad. Asimismo, prohíbe a todos sus trabajadores concurrir a sus labores bajo la influencia de alcohol y/drogas ilegales.

La Empresa, según lo establece su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, efectuará, con tal objeto, los controles, preventivos, despersonalizados y aplicable a todos sus trabajadores, necesarios para detectar la presencia de alcohol y droga, a fin de controlar y prevenir la ocurrencia de actos que pongan en peligro la seguridad de sus empleados y de la operación en general. Por otra parte, mantendrá constantes programas tendientes a educar a sus empleados, en la creencia que este camino es el más adecuado para prevenir este flagelo.



Juan Rodrigo Salgado Bustos
Gerente General TyG Vecchiola
Junio 2021

9. Frente al Fraude, Robo y Hurto



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

En TyG Vecchiola., no tolerará conducta alguna que sea constitutiva de fraude, hurto y robo en ninguna circunstancia.

Para los efectos de este código, entendemos como fraude, el engaño o el abuso de confianza que se emplea en la producción de un daño patrimonial. Hurto, el que, con ánimo de lucro, tomare las cosas muebles ajenas sin la voluntad de su dueño.

El robo es, el apoderamiento de bienes muebles ajenos, cualquiera sea su valor, aplicando la fuerza o violencia.

Es responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa, hacer la denuncia a su superior jerárquico o el encargado de prevención de delitos y oficial de cumplimientos, cuando tomen conocimiento respecto de la ocurrencia de cualquier acción u omisión que pueda constituir los delitos recién señalados.

10. Responsabilidad Penal de la Empresa

TyG Vecchiola., como persona jurídica tiene responsabilidad penal en la comisión de delitos de lavados de activos, financiamiento de terrorismo, cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, entre otros delitos previstos por la ley 20.393 en relación con la ley 21.595, sean cometidos por Dueños, Controladores, Responsables, Ejecutivos Principales, Representantes, Administradores, Supervisores y también, cometida por toda persona natural, siempre que se encuentre bajo la dirección o supervisión directa de cualquiera de los recién mencionados.

Por este motivo los Dueños, Controladores, Responsables, Ejecutivos Principales, Representantes, Administradores, Supervisores, trabajadores le está estrictamente prohibido cometer cualquier acto que implique la comisión de los siguientes delitos:

10.1 Lavado de Activos

Es todo hecho que tiene por objeto ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, también el que a sabiendas de dicho origen ilícito oculte o disimule estos bienes, o bien por adquirir, poseer, tener o usar los bienes, sabiendo que provienen de la comisión de un hecho ilícito relacionado con el tráfico de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción de la prostitución, secuestro, cohecho, mercado de valores, financiamiento bancario y otros, con la intención de lucrar, vender, aportar a una sociedad o a cualquier otro fin y que, al momento de la recepción del bien, estaba en conocimiento de su origen ilícito o ilegal.

10.2 Financiamiento del Terrorismo

Es el acto de una persona natural o jurídica, que por cualquier medio solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, se entenderá por acto terrorista, situar, enviar, activar, arrojar, detonar o disparar bombas o artefactos explosivos



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

o incendiarios de cualquier tipo, envió de cartas o encomiendas explosivas, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, secuestro y sustracción de menores, apoderarse o atentar contra un medio de transporte público en servicio, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, etc., (art.8 Ley N°18.314 que determinan las conductas Terroristas y fija su penalidad).

10.3 Cohecho

El que ofreciere o consintiere en dar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, a un funcionario público, nacional o extranjero, para que efectué una acción u omisión dentro de las facultades propias de su cargo, competencias y responsabilidades en el interés de la persona jurídica y también el que ofreciere o consintiere en dar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, a un funcionario público, nacional o extranjero, para que ejerza influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión.

10.4 Receptación

El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, transporte, compre, venda, transforme o comercialice especies, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas, sufrirá la pena de presidio menor en cualquiera de sus grados y multa de cinco a veinte unidades tributarias mensuales.

10.5 Negociación Incompatible

El director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interesase en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley, así como toda persona a quien le sea aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades.

10.6 Corrupción entre Particulares

Corresponde a aquella conducta desplegada por el empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente (proveedor) sobre otro.

En otras palabras, consiste en dar un beneficio a aquella persona que debe tomar la decisión de una contratación para que favorezca a un proveedor determinado, afectando, además con esta acción los principios de condiciones igualitarias, evaluación objetiva de criterios ante los procesos de compra o licitaciones (o en su participación en ellas) y afectando los principios de libre competencia.



10.7 Apropiación Indevida

Comete este delito, todo aquel que en perjuicio de otro se apropiare o distrajera dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

10.9 Administración Desleal

Comete este delito el que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de este, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

10.10 Contaminación de Aguas

Comete este delito todo aquel que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare a introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos, así como también, quien lo realice por imprudencia o mera negligencia.

10.11 Comercialización de Recursos Hidrobiológicos en Veda

Comete este delito aquel que comercialice recursos hidrobiológicos que hayan sido declarados en veda por la autoridad, como, asimismo, la elaboración almacenamiento y comercialización de productos derivados de estos.

10.12 Extracción Ilegal de Recursos Bentónicos

Corresponde a aquella conducta de extracción de recursos hidrobiológicos desde un área de manejo y explotación de recursos bentónicos, tanto por los asignatarios de dicha área como por terceros ajenos a la misma, en transgresión a la normativa que rige tal medida de administración pesquera. Son recursos bentónicos los erizos, locos, machas, lapas, navajuelas, almejas, huepos, julianas, taquillas, pulpos, jaibas y, del grupo de algas, huiro negro, huiro palo, huiro flotador, cochayuyo, pelillo, lugas, entre otros.

10.13 Procesamiento de recursos hidrobiológicos sobreexplotados ilegalmente

Comete este delito el que procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado.



10.14 Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.

Comete este delito el que, en tiempo de pandemia, epidemia o contagio, genere, a sabiendas, riesgo de propagación de agentes patológicos con infracción de una orden de la autoridad sanitaria. Comete este delito igualmente el que, 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, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

10.15 Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.

Comete este delito el que, que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o 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.

Consiste en captar, trasladar o retener personas (sean nacionales o extranjeras), reclutadas dentro del país o internadas desde el extranjero, con el fin de beneficiarse del trabajo de la víctima mediante el aprovechamiento de las circunstancias personales en que se encuentre, o mediante el pago de un beneficio económico o de otra naturaleza, a la persona que tenga autoridad sobre ella. En estos casos, la víctima no tiene más opción que aceptar, aun cuando sea vulnerada en su dignidad y derechos.

10.16 Delitos Informáticos

Consiste en la ejecución de una serie de conductas que configuren un ataque a la integridad de un sistema informático, acceso ilícito a un sistema informático, acceso ilícito a un sistema informático, interceptación ilícita de información extraída de un sistema informático, ataque a la integridad de los datos informáticos contenidos en el sistema, falsificación informática, receptación de datos informáticos, fraude informático y abuso de los dispositivos.

10.17 Ataque a la Integridad de un Sistema Informático

El que obstaculice o impida el normal funcionamiento, total o parcial, de un sistema informático, a través de la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de los datos informáticos.



10.18 Acceso ilícito

El que, sin autorización o excediendo la autorización que posea y superando barreras técnicas o medidas tecnológicas de seguridad, acceda a un sistema informático será castigado.

Si el acceso fuere realizado con el ánimo de apoderarse o usar la información contenida en el sistema informático, se aplicará una pena mayor. Igualmente, se aplicará la misma pena a quien divulgue la información a la cual se accedió de manera ilícita, si no fuese obtenida por éste.

En caso de ser una misma persona la que hubiere obtenido y divulgado la información, se aplicará la pena de presidio menor en sus grados medio a máximo.

10.19 Interceptación Ilícita

Será castigado el que indebidamente intercepte, interrumpa o interfiera, por medios técnicos, la transmisión no pública de información en un sistema informático o entre dos o más de aquellos. Igualmente, será castigado el que, sin contar con la debida autorización, capte, por medios técnicos, datos contenidos en sistemas informáticos a través de las emisiones electromagnéticas provenientes de éstos.

10.20 Ataque a la integridad de los datos informáticos

Será castigado el que indebidamente altere, dañe o suprima datos informáticos, siempre que con ello se cause un daño grave al titular de estos mismos.

10.21 Falsificación informática

Será sancionado el que indebidamente introduzca, altere, dañe o suprima datos informáticos con la intención de que sean tomados como auténticos o utilizados para generar documentos auténticos.

Cuando la conducta descrita en el inciso anterior sea cometida por empleado público, abusando de su oficio, la pena será aumentada.

10.22 Receptación de datos informáticos

El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo comercialice, transfiera o almacene con el mismo objeto u otro fin ilícito, a cualquier título, datos informáticos, provenientes de la realización de las conductas de acceso ilícito, interceptación ilícita y falsificación informática, sufrirá la pena asignada a los respectivos delitos, rebajada en un grado.

10.23 Fraude Informático

Consiste en la manipulación de un sistema informático, mediante la introducción, alteración, daño o supresión de datos informáticos o a través de cualquier interferencia en el funcionamiento



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

del mismo, causando perjuicio a otro, con la finalidad de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero. La pena dependerá del valor del perjuicio.

Para efectos de este delito, también se considerará autor al que, conociendo o no pudiendo menos que conocer la ilicitud de la conducta, facilita los medios con que se comete el delito.

10.24 Abuso de los dispositivos

El que para la perpetración de los delitos de ataque a la integridad de un sistema informático, acceso ilícito, interceptación ilícita o ataque a la integridad de los datos informáticos, entregare u obtuviere para su utilización, importare, difundiera o realizare otra forma de puesta a disposición uno o más dispositivos, programas computacionales, contraseñas, códigos de seguridad o de acceso u otros datos similares, creados o adaptados principalmente para la perpetración de dichos delitos, será sancionado con multa.

10.25 Ley 21.595 sobre Delitos Económicos

La ley 21.595 comprende una nueva sistematización de los delitos económicos en cuatro categorías. La primera comprende los delitos a los que la ley otorga expresamente esa calificación, se trata de un listado de figuras penales dentro de las cuales están los delitos contra el mercado de valores o delitos bancarios. La segunda categoría se integra por los delitos con contenido patrimonial, incluidos los nuevos que crea la ley, cuando éstos son cometidos al interior de una empresa o en su beneficio. Entran dentro de esta categoría los delitos tributarios, los delitos ambientales, el giro doloso de cheques, etc. La tercera categoría incluye los delitos cometidos por funcionarios públicos, que intervengan como autores o cómplices, personas con cargos, funciones o posiciones en una empresa, o cuando el hecho haya sido perpetrado en su beneficio, sea éste económico o de otra naturaleza. En esta naturaleza se encuentran los delitos de fraude al fisco, malversación de caudales públicos, cohecho, soborno, falsificación de documentos públicos y el nuevo delito de revelación de secretos profesionales para obtener beneficios. La cuarta categoría contiene los delitos de lavado de activos y receptación cuando tengan como base algún delito considerado económico.

10.26 Violación de Secreto Comercial

Se entiende por intromisión a un secreto comercial al que, sin consentimiento de su legítimo poseedor, accediere a un secreto comercial mediante la intromisión indebida con el propósito de revelarlo o aprovecharse económicamente de él (intromisión a un secreto comercial).

Se entiende por revelación de un secreto comercial (violación de confidencialidad) al que, sin el consentimiento de su legítimo poseedor, revelare o consintiere que otra persona accediere a un secreto comercial que hubiere conocido con ocasión del ejercicio de un cargo o función público o



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

con ocasión de una profesión cuyo título se encontrare legalmente reconocido y siempre que el deber de confidencialidad profesional estuviere fundado en la ley o en un reglamento o en las reglas que define su correcto ejercicio, o bien, en razón o a consecuencia de una relación contractual o laboral con la empresa afectada o con otra que le haya prestado servicios.

Se entiende por aprovechamiento de un secreto comercial, sin consentimiento del dueño, cuando un individuo, sin consentimiento de su legítimo poseedor, se aproveche económicamente de un secreto comercial que hubiere conocido en algunas de las circunstancias previstas en los párrafos anteriores o sabiendo que su conocimiento del secreto proviene de alguno de esos hechos.

Se entenderá por secreto comercial el que reúna los requisitos exigidos por la ley de propiedad industrial.

10.27 Estafa

El que para obtener provecho patrimonial para sí o para un tercero mediante engaño provocare un error en otro, haciéndolo incurrir en una disposición patrimonial consistente en ejecutar, omitir o tolerar alguna acción en perjuicio suyo o de un tercero.

Así, incurrirá en este delito el que defraude a otro usando de nombre fingido, atribuyéndose poder, influencia o crédito supuestos, aparentando bienes, crédito, comisión, empresa o negociación imaginarios o valiéndose de cualquier otro engaño semejante. El que, con el objeto de obtener un provecho para sí o para un tercero, irrogue perjuicio patrimonial a otra persona sea manipulando los datos contenidos en un sistema informático o el resultado del procesamiento informático de datos a través de una intromisión indebida en la operación de éste, sea utilizando sin la autorización del titular una o más claves confidenciales que habiliten el acceso u operación de un sistema informático, o sea haciendo uso no autorizado de una tarjeta de pago ajena o de los datos codificados en una tarjeta de pago que la identifiquen y habiliten como medio de pago.

10.28 Uso no autorizado del secreto profesional

Serán castigados los que, ejerciendo alguna de las profesiones que requieren título, obtuvieren un beneficio económico para sí o para un tercero haciendo uso de los secretos que por razón de su profesión se les hubiere confiado. Tratándose de un abogado, si el hecho perjudicare a su cliente, se impondrán penas privativas de los derechos señalados en el artículo 231 del Código Penal.

10.29 Remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior

Será castigado el que, con abuso grave de una situación de necesidad, de la inexperiencia o de la incapacidad de discernimiento de otra persona, le pague una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual previsto por la ley o le diere en



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

arrendamiento un inmueble como morada recibiendo una contraprestación manifiestamente desproporcionada.

10.30 Entregar información falsa o aprobar documentos con información falsa

Serán sancionados los directores, gerentes, administradores o ejecutivos principales de una sociedad anónima que en la memoria, balances u otros documentos destinados a los socios, a terceros o a la Administración, exigidos por ley o por la reglamentación aplicable, que deban reflejar la situación legal, económica y financiera de la sociedad, dieren o aprobaran dar información falsa sobre aspectos relevantes para conocer el patrimonio y la situación financiera o jurídica de la sociedad. Igualmente, quienes lleven la contabilidad de la sociedad, o los peritos, auditores externos o inspectores de cuenta ajenos a la sociedad, que colaboraren al hecho descrito.

10.31 Adopción de acuerdos abusivos

Serán sancionados los que prevaleciendo de su posición mayoritaria en el directorio de una sociedad anónima adoptaren un acuerdo abusivo, para beneficiarse o beneficiar económicamente a otro, en perjuicio de los demás socios y sin que el acuerdo reporte un beneficio a la sociedad. Igualmente, serán sancionados, aquellos que, prevaleciendo de su condición de controlador de la sociedad indujeran el acuerdo abusivo del directorio, o con su acuerdo o decisión concurrieran a su ejecución.

10.32 Delitos relativos a las cotizaciones previsionales

El empleador que, habiendo descontado de la remuneración del trabajador el valor de las cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo de éste, no las pague en la respectiva institución previsional, será sancionado con libertad restringida o reclusión y multa. Quedará exento de responsabilidad penal el que regularice su situación de pago ante la respectiva institución previsional antes del inicio del procedimiento penal. Este delito sólo será perseguible a requerimiento del trabajador afectado por el descuento o por la respectiva institución previsional.

10.33 Atentados contra las condiciones de seguridad en el trabajo

El empleador que, con infracción de sus deberes legales o reglamentarios en materia de prevención de riesgos laborales, sometiere a sus trabajadores a condiciones de trabajo gravemente peligrosas para su vida, su salud o su integridad física, será castigado con reclusión o prisión de 1 a 3 años y multa. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de las penas que correspondieren por las muertes o lesiones a que dieren lugar las condiciones peligrosas de trabajo.



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

11. Deber de Denuncia

Todos los directores, gerentes, ejecutivos, administradores, trabajadores, contratistas y proveedores están obligados a denunciar de inmediato cualquier acto que sea contrario a ley, reglamentos, normas y controles internos, como también la falta de ética u operación irregular de la que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

Para el cumplimiento de esta obligación TyG Vecchiola., estableció los siguientes canales de denuncia que se encuentran regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y también el Modelo de Prevención de Delitos y su Reglamento. La empresa guardara la máxima confidencialidad y protección del anonimato para las personas que denuncien. El encargado de prevención de delitos y oficial de cumplimiento, será responsable de investigar cualquier denuncia u hecho sospechoso que sean constitutivos de delito, conforme a lo dispuesto en reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el modelo de prevención de delitos y el Código de Ética, integridad en el trabajo y buenas prácticas corporativas.

La falta de cumplimiento a lo dispuesto en el presente código, a las leyes, normas y procedimientos internos, serán sancionadas conforme al procedimiento de aplicación de medidas disciplinarias contenido en el mencionado reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

12. Canales de Denuncia

Ante cualquier situación irregular que infrinja tanto el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Prevención de Delitos y su Reglamento de Cumplimiento o el Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas, se han establecido diversos canales de denuncias:

- Correo Electrónico, denuncias@tygvecchiola.cl
- Línea telefónica **800123830**
- Buzón de denuncias en las faenas que corresponda
- Denuncias directas al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento
- Intranet



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

13. Carta de Compromiso y Declaración de Conflictos de Interés

Todos los directores, gerentes, administradores, ejecutivos y trabajadores deberán leer cuidadosamente el Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas de TyG Vecchiola., y luego firmar una “Carta de Compromiso”, como manifestación de la aceptación de las políticas y procedimientos de trabajo. Además, recibirán una nueva carta como parte del proceso de “Confirmación”. En ambas instancias deberán declarar aquellas situaciones que pudieran representar conflictos de interés con la Compañía, mediante una “Declaración de Conflictos de Interés”, de acuerdo con lo estipulado en el Código. Ante situaciones que correspondan o puedan interpretarse como nuevos conflictos de interés, que se generen posterior a la fecha de firma de la carta de compromiso, el colaborador deberá informar dichos eventos inmediatamente tengan conocimiento a través del área de Recursos Humanos respectiva, incorporándolo en una nueva copia de su “Declaración de Conflictos de Interés”, la cual se adjuntará a su carpeta personal.



Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN EMPRESA

Código de Ética

Yo, _____ C.I.
_____, siendo ____ de _____ del 20____ declaro haber recibido en
forma gratuita una copia del **Código de Ética** de acuerdo con lo establecido en el Artículo 4° de la
Ley N°20.393, ley 21.595 sobre delitos económicos y los Artículos N°156 y 157 del Código del Trabajo.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones,
prohibiciones, normas que en él están escritas, como así también a las disposiciones y
procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte de este o
que expresamente lo indique.

Nombre

Firma del trabajador

Este comprobante se archivará en la Carpeta personal del trabajador.

*El trabajador debe firmar de su puño y letra.

Ante cualquier situación irregular que infrinja tanto *el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Prevención de Delitos y su Reglamento de Cumplimiento* o el **Código de Ética, integridad en el trabajo y buenas prácticas corporativas**, se han establecido diversos canales de denuncias: Correo Electrónico denuncias@tygvecchiola.cl, Línea telefónica **800123830**, Buzón de denuncias, Denuncias directas al Encargado de Prevención de Delitos y Oficial de Cumplimiento.