

CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVO CHILE



	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
ELABORADO POR:	Betsy Ramírez	Encargado de Prevención de Delitos Perú	Firma digital
REVISADO POR:	Alejandro Candia	Subgerente de Recursos Humanos	Firma digital
REVISADO POR:	Betsy Ramírez	Subgerente Corporativo de Riesgos y Compliance	Firma digital
APROBADO POR:	Esteban Salgado M. Emilio Salgado M. Rodrigo Salinas P. Tarek Chahuán B. Michel Chahuán B. Luis Camus I. Rodolfo Terrazas L.	DIRECTORIO	Firma digital
VERSIÓN: 02	FECHA: 10/12/2021		

CÓDIGO DE ÉTICA CORPORATIVO - GRUPO FLESAN

ÉTICA

Es un conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. Es una actitud, una conducta positiva que nos permite desenvolvemos de la manera más honesta, decente y transparente. Actuar con Integridad nos mantiene unidos. Este valor debe guiar nuestro actuar en el trabajo y en la sociedad.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PROPÓSITO	3
3.	PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES DEL GRUPO.....	4
4.	NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO.....	5
5.	RELACIÓN ENTRE LOS COLABORADORES (AS) DEL GRUPO	5
6.	RELACIÓN CON CLIENTES	7
7.	RELACIÓN CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS	7
8.	RELACIÓN CON LOS COMPETIDORES	8
9.	RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES.....	8
10.	RELACIONES CON EMPRESAS PRIVADAS	8
11.	RELACIONES CON LA COMUNIDAD.....	9
12.	CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9
13.	COMUNICACIONES Y CUIDADO DE LA MARCA.....	9
14.	SOSTENTABILIDAD Y RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE	10
15.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	10
16.	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	11
17.	TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZADO, ESCLAVITUD, TRATA DE PERSONAS.....	11
18.	NO DISCRIMINACIÓN	14
19.	PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	18
20.	PREVENCIÓN DEL FRAUDE, ROBO Y HURTO	18
21.	SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE DELITOS (SGPD).....	19
22.	CONFLICTO DE INTERÉS	19
23.	COMITÉ ÉTICA	19
24.	PREGUNTAS Y DUDAS.....	20
25.	CANAL DE DENUNCIAS.....	20
26.	RESPONSABILIDAD DE LOS ADHERENTES AL CÓDIGO	20
27.	SANCIÓNES.....	19
28.	APROBACIÓN DEL CÓDIGO.....	19

29. CARTA DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA-ANEXO

1.....19

30. ANEXO II DELITOS: NORMA ISO 37001- LEY 20393-LAFT

UAF.....21

1. INTRODUCCIÓN

¿Para qué un Código de Ética?

Hoy muchas empresas tienen un Código de Ética. ¿Te has preguntado para qué? Nosotros sí. Y éstas son las razones:

- Porque es una muy buena manera de asegurarnos que vivamos nuestros valores como Grupo y porque es importante que todos tengamos claridad de cuál es el comportamiento que se espera de nosotros.
- Porque para hacer lo correcto hay que saber qué es lo correcto y, a veces, la diferencia es difícil de ver. Este Código y los mecanismos que establece son herramientas para ayudarnos. Hacer lo correcto necesita a veces de valentía, y si lo ponemos por escrito y lo comunicamos muy bien, sabemos que tiene el respaldo de todo el Grupo; que estamos todos juntos comprometidos con hacer lo correcto y que nadie, absolutamente nadie en el Grupo, puede pedirte que rompas este compromiso de ética.
- Para demostrar nuestra Ética, que habla de lo que hacemos, de lo que somos y de lo que proyectamos, incluso cuando nadie nos está viendo.

¿A quién aplica el Código de Ética?

Este Código nos aplica a todos (as) los (as) colaboradores (as), independientemente de las actividades y responsabilidades que tengamos. Además, Grupo Flesan busca y promueve que sus clientes, proveedores, subcontratistas, terceros y otras partes interesadas (consorcios, socios, competidores, entre otros), actúen de acuerdo con este Código.

Cabe señalar que el cumplimiento de este Código es una parte fundamental de nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Delitos (SGPD), mitigando así los riesgos de la comisión de delitos y con ello prevenir el riesgo reputacional del Grupo.

2. PROPÓSITO

El propósito de Grupo Flesan es desarrollar cada proyecto en armonía con el entorno, comunidad, nuestros (as) colaboradores (as) y sus familias, como también, brindar soluciones integrales con altos estándares de calidad y seguridad.

Siendo un referente en soluciones integrales e innovadores para las industrias en Latinoamérica, logrando su máximo desarrollo y consolidación, así como la de cada uno (a) de sus colaboradores (as).

3. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES DEL GRUPO

Nuestra declaración de Principios como Grupo Flesan, ha sido inspirada en los principios universales consagrados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ONU, la legislación vigente y el respeto irrestricto por la dignidad de la persona humana y la protección de sus derechos fundamentales.

Ellos se materializan en la normativa plasmada en el presente Código de Ética, Reglamento Interno, Manuales, Políticas Internas y, en general, orientan toda nuestra actividad empresarial.

De este modo, nuestros estándares tienen como objetivo integrar la “sostenibilidad” en nuestras estrategias y operaciones principales, enfatizando nuestra responsabilidad como agente activo dentro de una sociedad globalizada.

3.1. Principios

- Respeto por los derechos humanos y compromiso con su defensa.
- Respeto y protección de la integridad física y psíquica de las personas.
- Principio de la equidad de género
- Principio de la No violencia.
- Principio de No Discriminación.
- Principio de Igualdad de oportunidades y trato.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Respeto por los principios laborales y reconocimiento del valor de las asociaciones sindicales y la negociación colectiva.
- Principio de probidad. Esto es emplear, en el ejercicio de sus funciones, la misma actitud y diligencia que cualquier persona emplearía en la administración de sus propios negocios.
- Actuar con rectitud, profesionalismo y en defensa de los intereses del Grupo, obrando de la forma más diligente posible en el desempeño de las funciones encomendadas.
- Respeto por el medioambiente.

3.2. Valores

- Pasión por lo que hacemos.
- Integridad en todos nuestros equipos, apuntando siempre a la mejora continua.
- Flexibilidad para adaptarnos a todas las necesidades de nuestros clientes.
- Trabajo en equipo para adaptarnos a todas las necesidades de nuestros clientes.

4. NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO

Los (as) colaboradores (as) del Grupo deben cumplir este Código, las políticas específicas que lo reglamentan, la normativa vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.

Las conductas contrarias a lo dispuesto en este Código estarán sujetas a las medidas que adopte el Grupo, de acuerdo con la gravedad de la falta. Ello sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso sea exigible.

En la medida que una persona es vigilante y responsable de sus propios actos, no debe ser complaciente con las conductas incorrectas de otros. Para estos efectos, todos (as) los (as) colaboradores (as) tienen la obligación de poner en conocimiento de su jefatura y/o a través del uso del Canal de Denuncias, las conductas que consideren violaciones de las disposiciones de este Código.

El Grupo pondrá a disposición de cada colaborador (a) este Código al momento de su contratación y una vez al año se les solicitará que declaren su conocimiento en relación a éste.

El Grupo promoverá el cumplimiento de estas normas mediante su difusión, la formación de sus colaboradores (as) y el sistema de supervisión y cumplimiento que considere conveniente.

5. RELACIÓN ENTRE LOS COLABORADORES (AS) DEL GRUPO

Grupo Flesan procura que sus colaboradores (as) ejecuten sus funciones dentro de un lugar seguro y saludable, donde en el ambiente de trabajo rija el respeto e idealmente la cortesía entre todos. Para lo anterior, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir lo siguiente:

- Cooperar para que predomine la armonía, el respeto, el espíritu de equipo, la lealtad y la confianza.
- Abstenerse de realizar cualquier acto u omisión que pueda significar una conducta de violencia, amenaza o acoso sexual y/o laboral, tales como: conductas hostiles, intimidatorias, ofensivas, sean físicas o verbales o a través de las redes sociales, hacia otros miembros del Grupo, o cualquier otra conducta que atente contra la moral o las buenas costumbres o que pongan en riesgo la salud, la seguridad y/o transgredan la dignidad, la integridad, y la reputación de los (as) colaboradores (as) del Grupo.
- Está prohibido cualquier forma de discriminación por motivos de edad, raza, condición social, nacionalidad, género, orientación sexual, religión, enfermedad, discapacidad, o cualquier otra índole.
- Está prohibida la posesión, consumo, compra o venta de bebidas alcohólicas o sustancias tóxicas o psicotrópicas de cualquier tipo dentro de las instalaciones del Grupo, así como trabajar bajo la influencia de éstas. En caso de eventos especiales realizados por el Grupo, el consumo de bebidas alcohólicas deberá ser siempre moderado y estará prohibido para los (as) colaboradores (as) que luego de la realización del evento deban conducir un vehículo de transporte, sea o no de propiedad del Grupo.
- Está prohibida la decisión que afecte la carrera profesional de los colaboradores (as) basada en las relaciones personales o criterios subjetivos, así como el uso del cargo para solicitar favores o servicios personales que no corresponden a las funciones propias de los (as) colaboradores (as).
- Respetar los bienes de propiedad del Grupo o de propiedad de otro (a) colaborador (a), de cualquier índole, lo que implica no robar, destruir, deformar o mal usar dichos bienes. El uso excesivo de correos electrónicos o llamadas telefónicas con fines personales se considerará como una mala utilización de dichos bienes.
- Usar cuidadosamente los bienes de propiedad del Grupo y destinarlos únicamente a aquellos fines para los cuales han sido asignados, no pudiendo ser utilizados para beneficio propio o de terceros, ni para fines particulares no autorizados, mucho menos para la comisión de un delito, todo lo cual podrá ser denunciado a la autoridad competente. Los bienes del Grupo no son sólo los equipos, materiales, edificios, vehículos, herramientas, muebles y maquinarias, sino también, entre otros, la información, bases de datos, los sistemas, medios de comunicación, marcas, patentes, propiedad intelectual, secretos comerciales, propuestas, cotizaciones, planes de negocios, planos, correos electrónicos.
- No transferir a terceros las tecnologías, metodologías, know-how y otros activos que pertenezcan al Grupo, o que han sido desarrolladas u obtenidas por el Grupo y que esto genere un perjuicio para el Grupo.
- No transferir a terceros aquellos datos de carácter personal que nuestros (as) colaboradores (as) hayan puesto a disposición del Grupo Flesan, salvo las excepciones legales.
- Abstenerse de pronunciar o emitir opinión en nombre del Grupo y que esto genere un perjuicio para el Grupo.

- Dedicar su atención y energía a su carrera y funciones dentro del Grupo. En consecuencia, deberán abstenerse de trabajar o prestar asesoría a terceros en caso de que ello implique o pueda implicar un menoscabo en el cumplimiento de sus obligaciones; y, de todos modos, estará prohibido hacerlo en empresas competidoras o que puedan estimarse competidoras del Grupo o con información del Grupo.
- Todo (a) colaborador (a) deberá mantener una conducta apropiada en lugares públicos, cuando esté representando al Grupo y/o mientras utilicen algún elemento o distintivo de la organización.
- Todo (a) colaborador (a) deberá respetar la normativa aplicable.

Los deberes de comportamientos descritos anteriormente no constituyen un listado taxativo, por lo que pueden existir conductas que constituyan un incumplimiento al presente Código que no hayan sido expresamente mencionadas, pero que se deduzcan de los principios y valores del Grupo o bien del incumplimiento de cualquiera de las políticas que haya adoptado éste. Además, si la conducta de un (a) colaborador (a) del Grupo constituye un acto contrario a la ley vigente, se informará a la autoridad correspondiente y, de estimarlo necesario, ejercerá las acciones legales pertinentes.

6. RELACIÓN CON CLIENTES

En Grupo Flesan nuestros clientes son de suma importancia, por lo que buscamos establecer relaciones de confianza con ellos, basadas en la excelencia de nuestros servicios, la honestidad y transparencia. Para lo anterior, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir lo siguiente:

- Brindar a los clientes una atención cortés y eficiente, trato justo y equitativo, manteniéndolos debidamente informados y/o brindando respuestas claras dentro de los plazos comprometidos.
- Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria hacia los clientes.
- Emitir los reportes de observaciones asociados a la calidad de los productos inmobiliarios con total honestidad y objetividad para poder resolverlos y así evitar algún perjuicio futuro a un cliente.
- En caso haya algún tipo de reclamo o queja de cliente, comunicar a las instancias correspondientes para su rápida solución, en especial, cuando dicha queja o reclamo nos involucra directamente.
- Respetar la normativa aplicable.

7. RELACIÓN CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

La elección y contratación de proveedores o subcontratistas que contribuyan al desarrollo de las funciones del Grupo es de vital importancia para su consolidación y la de sus colaboradores (as). Para lo anterior, durante los procesos de elección y contratación de Proveedores o Subcontratistas, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir lo siguiente:

- Evaluar las necesidades del Grupo y detectar aquellas que requieran ser atendidas por terceros: proveedores o subcontratistas.
- En caso de requerir la prestación de servicios de terceros, instar por un proceso de selección en el que se solicite cotizar como mínimo con tres proveedores o subcontratistas.

- Brindar un trato justo y equitativo a todos quienes participen del proceso de selección.
- No ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor, financiera o no financiera, directa o indirectamente, como incentivo o recompensa para favorecer la contratación de un tercero sobre otro.
- Cumplir con el proceso y procedimiento de homologación de proveedores y subcontratistas.
- Seleccionar al tercero que presente la mejor cotización en base a criterios técnicos, comerciales, legales, reputacionales, debiendo obtener previamente la aprobación por las áreas que correspondan. Evitar la contratación de proveedores o subcontratistas de dudosa reputación.
- Una vez que los proveedores hubieren sido seleccionados, desarrollar la relación comercial en un ambiente profesional y de respeto mutuo.
- Evitar cualquier situación que involucre algún conflicto de interés.
- Velar y exigir el cumplimiento de las condiciones pactadas, los términos y condiciones generales de contratación que mantiene el Grupo.
- Velar asimismo por el cumplimiento de todos los procedimientos y especificaciones técnicas, sanitarias, ambientales, de seguridad o de cualquier otra naturaleza que sean aplicables.
- Respetar la normativa aplicable.

8. RELACIÓN CON LOS COMPETIDORES

Grupo Flesan compete en el mercado de forma leal, abierta y transparente, respetando los principios de la libre competencia. Para lo anterior, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir lo siguiente:

- No ejecutar o celebrar, individual o colectivamente, ningún hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia o que tienda a producir dichos efectos. Desde ya, se considerarán actos contrarios a la libre competencia, entre otros: i) todo acuerdo o práctica concertada que involucre a competidores y que consisten en fijar precios, limitar la producción, asignarse zonas o cuotas de mercado, afectar procesos de licitación públicos o privados, determinar condiciones de comercialización o excluir a competidores, actuales o potenciales; y, ii) todo hecho, acto o convención que pueda implicar un abuso de una eventual posición dominante, sea fijando precios, imponiendo a una venta la de otro producto, la ejecución de prácticas que puedan ser consideradas como predatorias o de competencia desleal.
- Evitar cualquiera expresión, declaración, publicidad, referencia, actuación o cualquier acto que esté dirigido a la desacreditación, ridiculización o burla de los competidores en cualquier forma.
- Respetar la normativa aplicable.

9. RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES

Grupo Flesan cumple la normativa aplicable a las actividades que desarrolla en los diversos rubros en los que participa, y en ese marco, respeta el desempeño de las entidades públicas que participan. Para lo anterior, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir lo siguiente:

- Observar los más elevados estándares de honestidad e integridad en todo contacto o trámite que efectúen ante servicios o entidades del sector público, evitando siempre conductas impropias.
- Está estrictamente prohibido ofrecer, dar o aceptar cualquier tipo de gratificación u obsequio, en dinero o especies, a o de los funcionarios públicos, dado que la legislación nacional, en los artículos 248 y siguientes y 251 bis del Código Penal, ha tipificado dichas conductas como delito de cohecho lo que expone al colaborador (a) y a la empresa a sanciones, como multas, prohibición de celebrar actos o para contratos con el Estado e, inclusive, la disolución de la persona jurídica.
- Responder íntegra y oportunamente cualquier requerimiento de información, con un trato respetuoso hacia la autoridad requirente.
- Someter su actuación al cumplimiento de las leyes y normativa vigente en todo ámbito de acción del Grupo asociado a cualquier autoridad o entidad pública, en especial, las normas anticorrupción y el Sistema de Gestión de Prevención de Delitos (SGPD).
- En el caso de reuniones con funcionarios públicos, deberá asistir más de un (a) colaborador (a) a las mismas y dejar todos los acuerdos estipulados en un acta.
- Tráfico de influencias: incurre en este delito el empleado público que, interesándose directa o indirectamente en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir otro empleado público, ejerciere influencia en éste para obtener una decisión favorable a sus intereses o de las empresas del GRUPO. Ejemplos:
 - ✓ La agilización de la concesión de una licencia o permiso de construcción.
 - ✓ La adquisición o ganancia de la buena pro de una obra.
 - ✓ Otras acciones que pretendan influir sobre las obligaciones de un funcionario público.

10. RELACIONES CON EMPRESAS PRIVADAS

Las relaciones comerciales con entidades privadas, nacionales o internacionales se basarán en formas de comunicación abierta, objetiva y transparente, atendiendo a sus requerimientos y nuestras necesidades, sobre la base del cumplimiento normativo vigente.

Grupo Flesan exhorta a todas las empresas con quienes mantiene relaciones comerciales a que incluyan en sus Políticas Internas, estrategias y operaciones la protección de los derechos humanos y del medioambiente.

Grupo Flesan bajo ningún punto de vista mantendrá relaciones comerciales con aquellas empresas que en su línea de abastecimiento o producción estén vinculadas con esclavitud, trata de personas y/o explotación infantil.

Para lo anterior, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir lo siguiente:

- Previo a iniciar la relación comercial, se deberá aplicar un proceso de debida diligencia que permita conocer la identidad y reputación de la empresa privada, de sus socios y representantes legales.
- No ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor, financiera o no financiera, directa o indirectamente, como incentivo o recompensa para favorecer el inicio o mantenimiento de la relación comercial.
- Respetar la normativa aplicable.

11. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Cumplir con lo estipulado en el Estudio de Impacto Ambiental del proyecto en lo que respecta al relacionamiento con comunidades.

12. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información del Grupo, incluyendo aquella relacionada con sus clientes, proveedores, subcontratistas, socios de negocios, empresas y personas relacionadas, y colaboradores (as), así como de las actividades que desarrollan, que no sea de público conocimiento y a la que tengan acceso los (as) colaboradores en el ejercicio de sus funciones, y en especial la información privilegiada o crítica para el Grupo; deberá ser tratada como información confidencial. A partir de lo anterior, los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán cumplir con lo siguiente:

- No revelar a terceros ni utilizar la información confidencial para efectos distintos de la ejecución de sus funciones en el Grupo.
- No divulgar la información confidencial a personas ajenas al negocio del Grupo, salvo que dicha divulgación sea debidamente autorizada por un mandato legal o cuando se realice dentro de un acuerdo de confidencialidad previamente establecido, en caso de ser aplicable.
- Cumplir estrictamente con las cláusulas de confidencialidad que puedan existir en los contratos de trabajo, prestación de servicios o de otra índole suscritos por el Grupo.
- El (La) colaborador (a) debe devolver la información confidencial y privilegiada al Grupo, ya sea electrónica o física, cuando así se le requiera o cuando finalice su relación laboral o contractual.
- Lo contemplado anteriormente, además de ser una falta ética, puede originar responsabilidades legales para quien incurre en ello.

13. COMUNICACIONES Y CUIDADO DE LA MARCA

13.1 Comunicaciones

Grupo Flesan ha establecido que la comunicación, tanto interna hacia nuestros colaboradores (as) y la externa hacia los stakeholders, sea siempre en un marco de respeto, verdad y transparencia; manteniendo el cuidado y reputación de nuestras marcas y velando por la confidencialidad de nuestros clientes en casos que exista un acuerdo propiamente tal.

Nuestras obras y colaboradores (as) no están autorizados a entregar información a periodistas o recibirlos en nuestras instalaciones, sin la expresa autorización de la Subgerencia de Marketing y Comunicaciones, quien dispondrá de un vocero o efectuará una comunicación formal para los medios de comunicación.

Frente a un accidente que pueda llamar la atención de los medios de prensa los (as) colaboradores (as) de las obras deberán seguir rigurosamente el procedimiento de Manejo de Crisis y de ninguna forma los (as) colaboradores (as) pueden brindar información alguna a los medios de prensa, vecinos, etc.

Los (as) colaboradores (as) tienen derecho a expresarse a título personal en Redes Sociales, siempre y cuando no aludan directa o indirectamente a Grupo Flesan y a las empresas que lo componen. En cumplimiento a la debida confidencialidad está prohibido comentar, mencionar o etiquetar proyectos de nuestros clientes.

El Medio Ambiente, la Seguridad y Compliance son pilares estratégicos para Grupo Flesan, es por ello que deben materializarse en todas nuestras comunicaciones, por tanto, comunicados, notas periodísticas, fotografías y videos deben estar dentro de los lineamientos corporativos establecidos.

El tono, estilo y lineamientos gráficos de las comunicaciones internas y externas de Grupo Flesan son de exclusiva responsabilidad de la Subgerencia de Marketing y Comunicaciones.

Los Subcontratos de Grupo Flesan tienen prohibido comunicar o hacer alusión a nuestros proyectos y a nuestros mandantes, ya sea en Medios de Comunicación o Redes Sociales, de existir, deben estar previamente coordinados y validados con la Subgerencia de Marketing y Comunicaciones. Los (as) colaboradores (as) tienen el deber de alertar a la organización si algún subcontrato incumple este lineamiento corporativo a través del Canal de Denuncias (www.flesanteescuca.com) usando la tipología “infracción de políticas y procedimientos internos”.

13.2 Cuidado de la Marca

El uso de cualquiera de las marcas de Grupo Flesan tanto en EPP, vehículos, señalética, regalos, material impreso y digital debe estar de acuerdo a los lineamientos establecidos y deben ser validados por la Subgerencia de Marketing y Comunicaciones.

Los (as) colaboradores (as) de Grupo Flesan mientras estén utilizando vestuario y/o estén conduciendo vehículos que tengan nuestros logos, deben mandatoriamente respetar este código, el RIOHS, las normas y leyes vigentes de Chile o Perú y comportarse de manera adecuada para no afectar la imagen corporativa del GRUPO. No incurrir por ejemplo en: conducir de forma imprudente, a exceso de velocidad, provocar accidentes de tránsito, verse envuelto en alguna discusión o altercado público mientras viste nuestros logos, etc.

Todo incumplimiento a estos lineamientos será evaluado por el Comité de Ética, para determinar responsabilidades, evaluar el impacto en la buena reputación de Grupo Flesan y las empresas que lo componen y definir sanciones a los (as) colaboradores (as) si corresponde.

14. SOSTENIBILIDAD Y RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

Grupo Flesan está comprometido con su responsabilidad con el medio ambiente, concentrando sus esfuerzos y cooperación hacia nuestros clientes con el objetivo que la ejecución de estas actividades en cumplimiento con la normativa ambiental vigente y con el menor impacto a la comunidad. Además, promueve la formación en las mejores prácticas medioambientales de todos (as) sus colaboradores (as) y, así, poder fomentar una cultura de responsabilidad ambiental.

15. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y la Salud Ocupacional para Grupo Flesan son uno de nuestros pilares estratégicos. Se promueven para todos sus colaboradores (as) ambientes laborales basados en un trabajo seguro, con respeto, con liderazgo visible en terreno, con trabajo en equipo, participativo, de entrenamiento y capacitación permanente.

En este ámbito, Grupo Flesan mantiene objetivos que velan por la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores (as), desarrollando un sistema de gestión de SSO, de esta forma procura

identificar los peligros y reducir de forma continua los riesgos inherentes. Para ello desarrollamos herramientas preventivas, aplicativos tecnológicos, que previenen incidentes, accidentes y enfermedades profesionales. Permanentemente evaluamos y controlamos las metodologías de todos los procesos de nuestras operaciones, adoptando oportunamente las medidas preventivas que sean necesarias.

Consecuente con lo anterior Grupo Flesan ha definido cuidar a cada uno de nuestros colaboradores (as) en cada rincón de nuestro país.

16. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Grupo Flesan respeta al derecho de asociación de cada colaborador (a), quienes, cumpliendo los requisitos legales, tienen la posibilidad de adscribir a la organización sindical de su preferencia. La afiliación a una organización sindical es siempre voluntaria.

Grupo Flesan prohíbe toda práctica antisindical, como, por ejemplo, condicionar el empleo de un colaborador (a) a la afiliación o desafiliación a una organización sindical.

Se reconoce, además, el derecho de negociar colectivamente, lo cual se efectuará en el tiempo y la forma conforme con la legislación vigente.

17. TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZADO, ESCLAVITUD, TRATA DE PERSONAS

El Grupo rechaza el trabajo infantil, el trabajo forzado u obligatorio, la esclavitud y trata de personas en todas sus formas en su cadena global de suministro. La esclavitud y la trata de personas son violaciones a los derechos humanos que ocurren todos los días cuando usamos, gozamos o disponemos de una persona como si fuera una cosa. Se la define como la condición o estatus de un ser humano sobre el cual se ejercen los poderes del dominio. La esclavitud nos afecta a todos. Aun no siendo una víctima, la esclavitud te afecta.

En el marco de la lucha constante por la eliminación de la explotación infantil y del trabajo forzado u obligatorio, Grupo Flesan no permite la utilización de mano de obra infantil, salvo excepciones definidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) tales como: en labores que no afecten su desarrollo y salud y que cuenten con la autorización de los padres de acuerdo a la normativa legal vigente, siendo escasas estas excepciones.

18. NO DISCRIMINACIÓN

En aplicación del Principio de No Discriminación, Grupo Flesan rechaza toda clase de discriminación arbitraria.

En nuestra organización ofrecemos igualdad de oportunidades para la promoción de nuestros colaboradores, basado en criterios de calificación conocidos con anterioridad y de valoración de nuestros "Talentos". Además, se insta a todos (as) nuestros (as) colaboradores (as) a la igualdad en el trato que damos a las personas, ya sea en el seno del Grupo Flesan – de igual o distinta jerarquía – o fuera de él.

Por otro lado, en nuestras Políticas de reclutamiento y selección se utilizan herramientas objetivas. De esta manera, en Grupo Flesan jamás motivaremos nuestra elección de postulantes por razones relacionadas con raza, credo, origen, género, opción sexual u otras que no estén asociadas a las calificaciones que debe reunir una persona para ejercer un empleo determinado.

Destacamos que Grupo Flesan reconoce la equidad de género, especialmente en las remuneraciones.

19. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El Grupo rechaza el acoso laboral, que se define como realizar conductas abusivas, consientes y premeditadas, en forma sistemática y repetitiva, que atenten contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un (a) colaborador (a) (discriminación, acoso sexual, menoscabo, hostigamiento, entre otras).

Asimismo, rechaza todo tipo de acoso u hostigamiento sexual, siendo el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Ambas prácticas son proscritas por nuestra organización, pues, entendemos que vulneran derechos fundamentales, como la dignidad e indemnidad de la persona.

Para poder adoptar las medidas del caso, dichos comportamientos deben ser puestos en conocimiento de la empresa a través del canal de denuncias y serán abordados de acuerdo al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y al Protocolo de Respuesta Corporativo.

20. PREVENCIÓN DEL FRAUDE, ROBO Y HURTO

Todos debemos cuidar y proteger los bienes, la información, instalaciones, equipos, maquinarias y materiales del Grupo o de cualquiera de sus colaboradores (as), proveedores, subcontratistas, clientes u otros terceros del fraude, robo, hurto, pérdida o daño, por lo que está absolutamente prohibido:

- Ejecutar actos de esta naturaleza y nuestra obligación es denunciar cuando tomamos conocimiento de ello.
- No hacer mal uso de ellos, es decir, usarlos para fines personales, de forma descuidada o desmedida. Tampoco es posible retirar dichos bienes de los recintos donde el Grupo los ubicó, salvo que sea debidamente autorizado.
- Efectuar actos fraudulentos, entendiéndose por tales aquellos que producen menoscabo económico o patrimonial a otra persona, a nuestros stakeholders o a la empresa mediante el engaño.

21. SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE DELITOS (SGPD)

El Sistema de Gestión de Prevención de Delitos del Grupo comprende normas, políticas, análisis de riesgos, canales de comunicación, planes de capacitación y otros mecanismos de control y monitoreo para fomentar el comportamiento ético.

Asimismo, cumplimos de manera estricta la Ley N° 20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica, en especial, aquellas disposiciones que tienen por objeto evitar la comisión de delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, y de delitos base o precedentes¹, cometidos en interés del Grupo, o para su provecho, por sus accionistas, gerencias, subgerencias, ejecutivos, colaboradores (as), representantes u otros prestadores de servicios del Grupo. Como también la Norma ISO 37001 "Sistemas de Gestión Antisoborno" para la prevención y control del riesgo de soborno.

Nuestras políticas van más allá del cumplimiento legal, prohibimos cualquier pago inapropiado en el desarrollo de nuestras funciones y procesos. No pagamos sobornos ni comisiones ilegales bajo ningún concepto, no aceptamos la corrupción, ni realizamos pagos de facilitación, directa o indirectamente, a través de un agente o socio de negocio. (Ver: "Política de Prevención de Delitos").

Disponemos de una posición denominada "Encargado de Prevención de Delitos" quien forma parte de nuestro Comité de Ética y que, ante cualquier formulación de preguntas sobre nuestro sistema de gestión, no dude en ponerse en contacto con el mismo.

La Subgerencia de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de entregar a cada nuevo colaborador (a) al momento de su ingreso la Declaración Jurada de Conocimiento de Colaboradores (anexo 4) con el objetivo de mitigar los riesgos asociados al conocimiento de nuestros colaboradores (as) y en cumplimiento con la Debida Diligencia que ordena la circular N° 49 de la Unidad de Análisis Financiero y a nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Delitos SGPD.

21.1 Regalos y hospitalidades

En el Grupo está prohibido aceptar u ofrecer, en forma directa o indirecta, regalos, tales como: gift card, viajes, incentivos, bienes o materiales, equipos o servicios; hospitalidades, tales como: favores, atenciones y cortesías onerosas, por parte de un cliente, proveedor, subcontratista o tercero y viceversa, vinculados al ejercicio de sus funciones, que puedan influir en la toma de decisiones, condicionar, inducir o facilitar la realización de negocios con el Grupo u obtener beneficios para éste, sus colaboradores (as) o terceros.

Sin embargo, se consideran admisibles, sin ningún tipo de control o autorización expresa, la entrega o aceptación de los siguientes regalos.

- Utensilios/papelería de marca (merchandising): bolígrafos, agendas, calendarios, llaveros, tazas, camisetas, etc. de promoción comercial, siempre que su valor no supere los \$50.000 (cincuenta mil) pesos por persona².

¹ Delitos base o precedentes: Se les denomina "delitos base o precedentes" de lavado de activos (LA) a aquellos cuyo producto (dinero o bienes) se busca ocultar o disimular, debido a su origen ilícito. (fuente Ley 20.393)

² Se actualiza el monto máximo de los regalos

En cualquier caso, cualquier regalo que exceda los \$50.000 (cincuenta mil) pesos deberá ser entregado a la Subgerencia de Recursos Humanos a fin de que ésta disponga del regalo según sea procedente y reporte la situación al Comité de Ética.

Está prohibido de modo particular aceptar las invitaciones de proveedores o subcontratistas a ferias, exposiciones, charlas, eventos de entretenimiento, eventos deportivos u otros, salvo aprobación previa y expresa del Comité de Ética o la persona que éste designe al efecto.

Los gastos por pagos de viajes, hospedaje, viáticos, caja chica, etc., como consecuencia de su actividad (por ejemplo, atención de inspectores, auditores, funcionarios, clientes, socios de negocio, etc.), deberán gestionarse en cumplimiento a lo estipulado en la Política de Fondos Fijos y Política de Fondos por Rendir. Estos gastos deberán ser siempre consecuentes con el objeto de: la actividad, obra, servicio, contrato entre el Grupo y sus clientes y proveedores.

Consultar ante cualquier duda al Comité de Ética.

Cumplir con la normativa legal pertinente, esto es para el caso de “funcionarios públicos” con quienes se está expresamente prohibido por Ley obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas.

Aplicación de excepciones: Es obligatorio notificar cualquier situación que, por cualquier motivo, pueda alterar los límites y/o criterios establecidos en este punto, al Comité de Ética para que evalúe la situación e indique los lineamientos a seguir.

21.2 Contribuciones

En atención a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 18.603, “Ley Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos”, el Grupo no realiza contribuciones de ningún tipo a partido político.

21.3 Donaciones

En el Grupo no recibimos ni entregamos ningún tipo de donación a organizaciones sin fines de lucro, ni para desarrollo social, ni patrocinios. En el caso de querer realizar una donación, esta deberá ser propuesta por el Gerente General, revisada por el Encargado de Prevención de Delitos y aprobada por el Directorio.

21.4 Manejo de Dinero

Los (as) colaboradores (as) deberán gestionar de manera adecuada los recursos (dinerarios y no dinerarios) del Grupo, de los clientes y partes relacionadas. Corresponde darles una apropiada custodia, prohibiendo usos inadecuados para beneficio personal o de cualquier tercero que no sea la organización (préstamos de fondos del Grupo de manera informal a un (a) colaborador (a) o a un tercero) y procurando evitar pérdidas por robos, hurtos, usos ineficientes e inversiones riesgosas que conlleven a la comisión de delitos, como, pago de sobornos o “coimas”.

21.5 Registros Financieros y No Financieros

Los (as) colaboradores (as) deben velar por asegurar la veracidad de todos los registros financieros, comerciales, administrativos y operacionales de la organización. En ese sentido, los (as) colaboradores (as) del Grupo se abstendrán de:

- Registrar gastos inexistentes o pagar facturas que no tengan el debido sustento.
- Utilizar documentos falsos para el registro de operaciones financieras.
- Destruir los documentos contables del Grupo antes del plazo previsto en la ley.
- Errores, retraso o mala realización de pagos desde tesorería fuera de plazo, pagos de gastos, cotizaciones o impuestos.

21.6 Soborno, o “coima”

El soborno se define como la oferta, promesa, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser económica o no económica), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de sus obligaciones. En este contexto, los (as) colaboradores (as) del Grupo se obligan a:

- No ofrecer o realizar, de forma directa o indirecta, pago en dinero, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier personal al servicio de cualquier entidad, pública (artículo 250 del Código Penal) o privada (artículo 287 ter del Código Penal), partido político o candidato para un cargo público (artículo 39 de la ley 18.603), con la intención de obtener o mantener ilícitamente, negocios u otras ventajas reales o aparentes.
- No realizar pagos de facilitación o agilización de trámites consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier entidad pública o privada.
- No recibir, directa o indirectamente, de parte de otros (as) colaboradores (as) del Grupo, proveedores, clientes y/o terceros, sobornos para favorecer o brindar algún beneficio por parte del Grupo (artículo 287 bis del Código Penal).
- No participar, directa o indirectamente y sea cual fuere la situación o contexto, de una actividad de soborno; ni incentivar, directa o indirectamente, al personal del Grupo de realizar una actividad igual o similar.

21.7 Cohecho

En relación con el punto anterior, el cohecho es la conducta activa o pasiva de un particular destinada a dar a un funcionario público una retribución no debida en el ejercicio del cargo de éste.

Incorre en el delito de cohecho activo (artículo 250 del Código Penal) el que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado.

Asimismo, se sanciona a aquel que, “con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiere, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo” (artículo 251 bis del Código Penal). Refiriéndose a funcionarios administrativos, legislativos o judiciales de un Estado extranjero o al servicio de dicho estado u organismos públicos internacionales. La contrapartida de esta figura penal es el cohecho pasivo que sanciona el actuar del funcionario público que solicita o acepta dicho ofrecimiento.

21.8 Corrupción entre particulares

De conformidad con la legislación chilena, se sanciona a quienes incurren en las siguientes conductas:

- Al 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 sobre otro.
- Asimismo, sanciona al que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

Dichos ilícitos se encuentran previstos y sancionados en los artículos 287 bis y 287 ter del Código Penal.

21.9 Lavado de activos y financiamiento del terrorismo

El lavado de activos es el proceso por el cual se busca introducir, en la estructura económica y financiera de un país, recursos (dinero, bienes, efectos o ganancias) provenientes de actividades ilícitas (delitos precedentes), con la finalidad de darles apariencia de legalidad. Son delitos precedentes de lavado de activos, aquellos ilícitos como el cohecho, el tráfico ilícito de drogas, el terrorismo, la extracción ilegal de recursos naturales, tráfico de armas, delitos tributarios, receptación, delitos aduaneros, delitos contra la propiedad intelectual u otro que genere ganancias ilegales.²

El financiamiento del terrorismo es cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación hecha voluntariamente con la finalidad de financiar las actividades de elementos o grupos de terroristas.

En relación con estos delitos, en el Grupo se cuenta con los siguientes lineamientos al respecto:

- Se debe aplicar un adecuado conocimiento del cliente, colaborador (a), proveedor y contraparte, subcontratistas, socios de negocio, cumpliendo con las normas del Manual para la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo sobre la debida diligencia.
- En caso el (la) colaborador (a) detecte alguna operación inusual, tiene obligación de informarla al Oficial de Cumplimiento.

Asimismo, los (as) colaboradores (as) deberán siempre cuidar que el dinero o bienes del Grupo o la celebración de actos y contratos, en ningún caso sean utilizados para el lavado de activos, financiamiento del terrorismo u otros fines ilegales y/o constitutivos de delito.

² Ver anexo II Delitos Ley N° 20393 y delitos precedentes de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

22. CONFLICTO DE INTERÉS

Existe conflicto de interés, toda vez que el interés personal de un (a) colaborador (a) pueda afectar su independencia de juicio en una decisión que involucre los intereses de la organización. El Grupo establece algunas directrices respecto al conflicto de interés:

La Subgerencia de Recursos Humanos (RRHH) será responsable de entregar a cada nuevo (a) colaborador (a) al momento de ingresar al Grupo la Declaración Jurada de recepción y conocimiento del Manual de Prevención y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y el Código de Conducta SPLAFT (anexo 5). El (La) colaborador (a) deberá leer, completar y firmar dicha declaración en la cual se contempla, con el objetivo de mitigar el riesgo de conflicto de interés, obtener información en relación a si un (a) colaborador (a) del Grupo o un familiar de este (a), hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad, es socio, accionista u ocupa un cargo de dirección en otra empresa con la cual el Grupo mantiene relaciones comerciales. En tal caso el (la) colaborador (a), deberá comunicarlo al Encargado de Prevención de Delitos y/o al Oficial de Cumplimiento y/o al área Riesgos y Compliance a través del correo electrónico sgpd@flesan.cl quien (es) presentará (n) los antecedentes al Comité de Ética para que este defina lineamientos para cada caso.

- El Grupo prohíbe que sus colaboradores (as) realicen cualquier tipo de participación en la celebración, ejecución o negociación de contratos de carácter comercial, como, asimismo, la realización de trabajos paralelos, dentro o fuera de su jornada laboral, que estén relacionados con la actividad del empleador, sus clientes, proveedores o competidores.
- Está prohibido que el (la) colaborador (a) aproveche su cargo para beneficio propio o de sus familiares, amigos o conocidos.
- Está prohibido utilizar la información privilegiada y los activos intangibles del Grupo para actividades de docencia, seminarios, talleres o charlas, salvo autorización expresa del Grupo y siempre que se priorice la lealtad al Grupo, no interfiera con la realización de sus actividades ni sus horas de trabajo y que exprese de forma explícita que sus apreciaciones, actos y opiniones son a título personal y no reflejan necesariamente la posición del Grupo.
- El Grupo acepta contratar y trabajar con familiares de cualquier nivel de consanguinidad o parentesco siempre y cuando sean calificados, se cumpla con el proceso de selección de personal y que no tengan relación de dependencia directa, salvo autorización del Comité de Ética. Para gestionar esta autorización deberá comunicar al Encargado de Prevención de Delitos a través del correo electrónico sgpd@flesan.cl, quien presentará los antecedentes al Comité de Ética.

23. COMITÉ DE ÉTICA

Es el órgano de control interno responsable de interpretar y velar por el cumplimiento del contenido del presente Código de Ética, sus objetivos son: impulsar la cultura ética dentro de la organización, revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de negocios, evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código, estableciendo sanciones y planes de acción, revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento del Código y establecer en conjunto con el área de Recursos Humanos un plan de capacitación anual sobre cultura ética para los (as) colaboradores (as). Los integrantes del Comité de Ética deben tratar cada caso con estricta confidencialidad y adherirse al Código.

El Comité de Ética estará compuesto por:

- Subgerente de Recursos Humanos.
- Encargado de Prevención de Delitos.
- Oficial de Cumplimiento.
- Subgerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento.
- Gerente Corporativo Legal.
- Gerente General de Servicios Compartidos.
- Gerente Corporativo.
- Director Ejecutivo.

No obstante, lo anterior, podrán participar como invitados el Gerente General en el caso que el denunciado tenga relación jerárquica directa con este y los Gerentes/Subgerentes de las Unidades de Negocio, si el caso lo amerita, lo que será evaluado por el Sub Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento, Oficial de Cumplimiento y/o Encargado de Prevención de Delitos. El comité sesionará en reuniones convocadas por su presidente siendo éste el Encargado de Prevención de Delitos u Oficial de Cumplimiento. Las reuniones deberán contar con la asistencia de a lo menos el 50% de sus miembros y los acuerdos se adoptarán con la mayoría absoluta de ellos, registrando estos en un acta, que deberá ser suscrita por los asistentes.

24. PREGUNTAS Y DUDAS

Si tiene alguna duda o pregunta sobre la aplicación de este Código no dude en realizar su consulta vía ticket PUC al área de Riesgos y Cumplimiento, vía correo electrónico a la dirección sgpd@flesan.cl o directamente al Encargado de Prevención de Delitos.

25. CANAL DE DENUNCIAS

El Grupo cuenta con un Canal de Denuncias (en adelante Grupo Flesan Te Escucha www.flesanteescucha.com) mediante el cual los (as) colaboradores (as), accionistas, clientes, proveedores o terceros, socios de negocios, pueden denunciar de manera anónima y confidencial toda situación que implique una posible desviación de los valores, o de las normas internas, faltas a la ética, acoso laboral o sexual, conductas ilegales, incumplimiento a las leyes vigentes, comisión de los delitos detallados en la Ley N° 20.393 y cualquier otro tipo de irregularidad, según el "Instructivo de Uso de Grupo Flesan Te Escucha". De ser el caso, el Grupo acudirá y pondrá en conocimiento de las autoridades competentes tales delitos. Los lineamientos a seguir para dar respuesta a las denuncias recibidas de manera adecuada, homogénea y oportuna se encuentran contenidos en el documento denominado "Protocolo de Respuesta Grupo Flesan te Escucha".

26. RESPONSABILIDAD DE LOS ADHERENTES AL CÓDIGO

Todos los adherentes a este Código tienen la obligación de cumplirlo, como también cumplir las políticas asociadas, los contratos individuales y colectivos de trabajo que los afecten, el Reglamento Interno de Trabajo, la normativa laboral vigente y las decisiones que defina el Comité de Ética.

Los (as) colaboradores (as) del Grupo deberán informar a su jefatura directa o a través del Canal de Denuncia de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento, quien deberá poner en conocimiento inmediato del Comité de Ética.

El Grupo no admitirá ningún tipo de represalia para aquellos (as) colaboradores (as) que comuniquen presuntos incumplimientos y sancionará, con arreglo a las normas laborales vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir.

27. SANCIONES

El Comité de Ética del Grupo procesa los casos de incumplimiento al Código de Ética, y en caso alguno de sus miembros resulte implicado directa o indirectamente en el hecho denunciado, este se abstendrá de intervenir en cuanto tome conocimiento de aquello. Las sanciones para los (as) colaboradores (as) serán determinadas sobre la base de las comprendidas en el régimen disciplinario del Reglamento Interno de Trabajo (RIOHS), conforme lo siguiente:

- Amonestación verbal: las faltas al Código que por su naturaleza se consideran leves.
- Amonestación escrita: las faltas al Código que por su naturaleza se consideran leves pero que son reiterativas.
- Suspensión: para faltas al Código que pueden ser consideradas graves.
- Despido: cuando la falta es grave, muy grave y/o está relacionada a la comisión de un delito.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para el Grupo y la responsabilidad de quien la haya cometido.

Sin perjuicio de lo anterior, el Grupo adoptará las medidas judiciales para resarcir el daño sufrido cuando el incumplimiento haya causado un perjuicio o impacto considerable a la reputación del Grupo. Para los (as) colaboradores (as) que cometan tales actos, y en caso de que ellos califiquen como delitos, corresponderá asumir la responsabilidad establecida en la legislación vigente.

28. APROBACIÓN DEL CÓDIGO

El Directorio será el encargado de aprobar el presente Código, así como las eventuales modificaciones al mismo.

29. CARTA DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA

En el anexo I se incluye la carta de adhesión que suscribe cada colaborador (a) del Grupo.

ANEXO I

Carta de adhesión al Código de Ética del Grupo Flesan

Mediante el presente documento, dejo constancia que he recibido y leído el Código de Ética del Grupo Flesan, el mismo que comprendo íntegramente y me obligo a respetar entendiendo que forma parte de los términos y condiciones de mi trabajo.

Confirmando que entiendo mis obligaciones según el Código, de denunciar infracciones potenciales aparentes de la ley o de este Código o incidentes de prácticas dudosas, ya sea a través del Canal de Denuncia www.flesanteescucha.com (anónima) o directamente a mi jefatura.

Confirmando que soy consciente de la importancia de la información confidencial del Grupo Flesan y que adoptaré todas las precauciones necesarias para evitar divulgarla de forma deliberada, accidental, dentro o fuera de la empresa.

Confirmando que soy consciente de que esta obligación me afecta incluso después de haber dejado de laborar en el Grupo Flesan, mientras dicha información sea confidencial y no esté a disposición generalizada del público.

Entiendo que, al cumplir con el Código de Ética, estoy contribuyendo a: la cultura de cumplimiento, al prestigio e imagen corporativa del Grupo, a la mitigación de riesgos, a la equidad de género, a la no violencia hacia la mujer, al control interno, creando con ello un mejor ambiente de trabajo del cual podemos sentirnos orgullosos, crecer como personas y profesionales.

Ante cualquier duda, me comprometo a consultar con los miembros del Comité de Ética, con el Oficial de Cumplimiento o Encargado de Prevención de Delitos, respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código. Asimismo, me comprometo a no incurrir en la comisión de los delitos ni vincularme a ellos y coadyuvar al buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Prevención de Delitos (SGPD) del Grupo.

Nombre Completo:

Empresa:

Lugar y Fecha:

Firma:

ANEXO II

Norma ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno, delitos Ley 20393 y delitos precedentes Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo Unidad de Análisis Financiero UAF

Norma ISO 37001

1. Soborno.

Delitos Ley 20.393

1. Lavado de activos.
2. Financiamiento del terrorismo.
3. Cohecho.
4. Receptación.
5. Negociación incompatible.
6. Corrupción entre particulares.
7. Apropiación indebida.
8. Administración desleal.
9. Contaminación de aguas.
10. Comercialización de recursos hidrobiológicos en veda.
11. Extracción ilegal de recursos bentónicos; procesamiento de recursos hidrobiológicos sobreexplotados ilegalmente.
12. Procesamiento de recursos hidrobiológicos sobreexplotados ilegalmente.
13. Inobservancia del aislamiento u otra medida dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.

Delitos precedentes de Lavado de Activos

1. Tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias estupefacientes.
2. Delito previsto y sancionado en el artículo 10 de la ley N° 17.798, sobre control de armas; delitos terroristas.
3. Delitos previstos en el Título XI de la ley N° 18.045, sobre mercado de valores (entre otros, el uso de información privilegiada).
4. Delitos del Título XVII de la Ley General de Bancos.
5. Contrabando.
6. Delito previsto en el inciso segundo del artículo 81 de la ley 19.336, sobre propiedad intelectual.
7. Delitos de los artículos 59 y 64 de la Ley Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile.
8. Delito contemplado en el párrafo tercero del artículo 97 N° 4 del Código Tributario.
9. Prevaricación.
10. Malversación de caudales públicos.
11. Fraude al Fisco.
12. Negociación incompatible.
13. Fraudes y exacciones ilegales.
14. Cohecho.

15. Cohecho de funcionario extranjero.
16. Asociación ilícita.
17. Secuestro.
18. Sustracción de menores.
19. Producción de pornografía infantil.
20. Promoción de prostitución infantil.
21. Tráfico de migrantes.
22. Trata de personas.
23. Tráfico de influencias.
24. Defraudación.
25. Apropiación indebida.
26. Administración desleal.