

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



	ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Andrés Zuleta Gallegos	Comité de Ética	Directorio Sesión N° 621
FIRMA	El documento se suscribe electrónicamente	Johanna Díaz Riquelme Secretaria de Actas	Rubén Castro Hurtado Gerente General
FECHA	05/09/2024	06/09/2024	11/09/2024

Índice:

1. MENSAJE DEL GERENTE GENERAL
2. NUESTRO SELLO: RELACIONES DE CONFIANZA
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. PROPÓSITO DEL CÓDIGO
5. NUESTROS VALORES
6. NUESTROS PRINCIPIOS
7. RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN
 1. Gobierno corporativo
 2. Información al mercado
8. RELACIONES GENERALES
 1. Tratamiento de la Información
 2. Regalos, obsequios y favores
 3. Comunicaciones al Exterior
9. RELACIONES CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
 1. Selección de Personal
 2. Establecimiento de la relación laboral
 3. Gestión de personas
 4. Seguridad y salud
 5. Consumo de alcohol y drogas ilícitas
 6. Protección de la privacidad
 7. Integridad y tutela de la persona
 8. Obligaciones de los y las trabajadoras
10. COMITÉ DE ÉTICA
11. CANALES DE DENUNCIA
12. GARANTÍA DE NO REPRESALIA
13. ¿QUÉ ES UN DILEMA ÉTICO?
14. CONFLICTO DE INTERÉS
 1. ¿Cuándo existe Conflicto de Interés?
 2. Norma para el conflicto de interés
15. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

16. RELACIÓN CON ENTIDADES DE GOBIERNO, FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y EMPRESAS ESTATALES

17. RELACIONES CON LOS CLIENTES

1. Comportamiento de los y las trabajadoras:
2. Conocimiento, Control de Calidad y Satisfacción del Cliente
3. Implicancias para los clientes

18. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

1. Elección del Proveedor
2. Integridad e Independencia en las Relaciones.

19. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

1. Política Medioambiental
2. Estrategias y Herramientas de la Política Medioambiental
3. Relaciones Económicas con Partidos, Organizaciones Sindicales y Asociaciones
4. Ayudas y Patrocinios

20. MEDIO AMBIENTE

21. USO Y CUIDADO DE LA INFORMACIÓN

22. DISPOSICIONES DE LA LEY N° 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

23. SANCIONES

24. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

25. VIGENCIA

26. CONTROL DE VERSIONES

27. ANEXO

1. MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

En Empresa Portuaria Iquique (EPI), reconocemos que cada miembro de nuestro equipo es fundamental para la reputación y el impacto de nuestra empresa en la sociedad.

Como una empresa de soluciones logísticas, asumimos la responsabilidad de contribuir al bienestar de nuestro país. Nuestro Código de Ética y Conducta se adapta continuamente a las leyes pertinentes, como la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, para garantizar un control interno efectivo, gestionar riesgos y cumplir con los estándares legales. Este código refleja nuestras prácticas corporativas, que se basan en la integridad y la transparencia en todas nuestras operaciones.

En EPI, nos comprometemos a actuar con transparencia y a ejercer nuestros deberes de dirección y supervisión, en los distintos niveles organizacionales. Lo que implica, entre otras cosas, que cada uno debe enfatizar la importancia del trabajo bien hecho, de la cultura ética, del cumplimiento y de la debida diligencia, integrarlas en las actividades diarias y promoverlas mediante el liderazgo personal, el establecimiento de objetivos claros y liderar con el ejemplo.

2. NUESTRO SELLO: RELACIONES DE CONFIANZA

Empresa Portuaria Iquique (EPI) aspira a mantener y desarrollar una relación de confianza en todos los grupos de interés con los que interactúa, es decir, con autoridades, colaboradores, clientes, proveedores, socios estratégicos, la comunidad local o cualquier tipo de grupo o particular que tenga, de cualquier modo, un interés en dicha misión o en conseguir alcanzar sus objetivos.

Un comportamiento no ético compromete la relación de confianza entre EPI y sus partes implicadas.

La buena reputación es un recurso intangible esencial que toma años construir y muy poco destruir, favorece la fidelidad de nuestros clientes, la atracción de los mejores recursos humanos, la confianza de los proveedores y la fiabilidad frente a los acreedores.

En las relaciones internas, ésta contribuye a tomar y aplicar las decisiones sin conflictos y a organizar el trabajo sin controles burocráticos o un uso excesivo de la autoridad.

EPI requiere, por tanto, que todos actúen frente a ello conforme a los principios y reglas inspirados por una idea similar de conducta ética.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código es aplicable para todo miembro de Empresa Portuaria Iquique, incluidos sus Directores, Gerentes, Trabajadores, y terceros relacionados a la Empresa, aún si su vínculo contractual es temporal.

4. PROPÓSITO DEL CÓDIGO

- a. Asegurar un comportamiento ético y profesional de los/as Directores/as, Gerentes, Trabajadores/as, y terceros relacionados a EPI.
- b. Establecer relaciones de confianza, basadas en la integridad, honestidad y responsabilidad.
- c. Contribuir a un ambiente laboral que propicie las buenas relaciones entre los colaboradores.
- d. Acrecentar la reputación de la empresa mediante el empleo de elevados estándares de comportamiento ético.
- e. Asegurar el cumplimiento de las normas legales y normativa interna.
- f. Prevenir, detectar y denunciar toda forma de delito o incumplimiento.
- g. Contribuir a la sustentabilidad del negocio.

5. NUESTROS VALORES

Integridad. Es actuar con fidelidad a nuestros valores y convicciones más profundas, con consistencia entre lo que decimos y hacemos.

Seguridad. Las personas dan sentido a todo lo que hacemos. Proteger la vida y el medio ambiente, en todas las acciones que realizamos ha de ser siempre una preocupación prioritaria.

Excelencia. Es buscar constantemente mejorar todo lo que hacemos y exceder las expectativas de los actores relevantes.

6. NUESTROS PRINCIPIOS

Imparcialidad. Todas nuestras decisiones están basadas en la imparcialidad, evitando cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, orientación sexual, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

Honestidad. Respetamos diligentemente las leyes vigentes, y si es necesario, vamos mas allá de ellas, el Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de EPI puede justificar una conducta deshonesta.

Transparencia. Proporcionamos información completa, oportuna, comprensible y precisa, de modo que los distintos interesados puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego y de las alternativas y consecuencias relevantes.

Calidad. Orientamos nuestro trabajo a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, tanto internos como externos, orientados por la mejora continua.

Responsabilidad. Tomamos nuestras decisiones conscientes del **i m p a c t o** que nuestras acciones puedan tener sobre, el eje económico, social y ambiental.

7. RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN

a) **Gobierno corporativo**

EPI está inserta en un sistema de gobierno corporativo inspirado en los estándares de transparencia y corrección de la gestión empresarial. Dicho sistema de gobierno corporativo se basa en las guías emitidas por el Sistema de Empresas SEP. La estructura de gobierno corporativo adoptado por EPI ha sido diseñada para garantizar una gestión eficaz y con las debidas instancias de control.

En materia de control interno EPI adopta las medidas necesarias para procurar eficacia, eficiencia y optimización económica; para garantizar la fiabilidad y la corrección de los registros contables; para salvaguardar el patrimonio empresarial; para garantizar la conformidad de las operaciones con las normativas internas y externas.

b) Información al mercado

EPI actúa con total transparencia, adoptando procedimientos específicos para garantizar la corrección y veracidad de las comunicaciones (balances, informes periódicos, folletos informativos, etc.).

Toda la comunicación financiera de EPI se caracteriza no solo por el respeto de las disposiciones normativas, sino también por un lenguaje comprensible, un carácter exhaustivo y oportuno y la uniformidad informativa para todos los grupos de interés.

8. RELACIONES GENERALES**a) Tratamiento de la Información**

EPI trata toda información respetando la confidencialidad y privacidad de los interesados. Con este fin, se actualizan constantemente políticas y procedimientos específicos. En particular, EPI ha establecido una estructura organizativa para el tratamiento de la información que garantiza una separación adecuada de roles y responsabilidades; clasifica la información por niveles de criticidad y adopta las medidas para su resguardo; exige también que las terceras partes que intervienen suscriban acuerdos de confidencialidad.

b) Regalos, obsequios y favores

Los regalos, obsequios y favores ofrecidos y/o recibidos, pueden dar lugar a una interpretación equívoca por parte del receptor y/o dador. Por ello, Empresa Portuaria Iquique prohíbe ofrecer o entregar a terceros, así como aceptar o recibir de estos, dádivas o regalos que puedan ser interpretados como ajenas a las prácticas comerciales o de costos ínfimo comúnmente aceptadas, acordes a toda normativa local y siempre conforme a las Políticas y Procedimientos establecidos por la Empresa.

Luego, por regla general, los miembros de EPI no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios, invitaciones u otra clase de favor de ninguna persona o entidad, salvo aquellos a nivel corporativo, entregados en el marco de eventos de difusión, jornadas de capacitación u otras parecidas, en donde se entrega merchandising habitual como lápices, libretas, calendarios, materiales que no

consideran un costo representativo. Cualquier regalo, obsequio o favor que se entregue deberá ser cordialmente no aceptado o si llega por sistema de envío, deberá ser informado al Responsable de Prevención del Delito para su devolución; la regulación de estos asuntos se realizará según la Política de Regalos e Invitaciones de EPI.

Los obsequios de EPI están destinados a promover la imagen de marca de la empresa.

Los regalos ofrecidos, salvo aquellos de un valor módico, deberán gestionarse y autorizarse conforme a los protocolos de la empresa y se deberán documentar adecuadamente.

c) **Comunicaciones al Exterior**

La comunicación de EPI con las diferentes entidades con las que realiza su labor, tanto a través de los medios de comunicación como usuarios y clientes, se caracteriza por el respeto del derecho de información; en ningún caso se permite divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos. Todas las actividades de comunicación respetan las leyes, las reglas, las prácticas de conducta profesional y se llevan a cabo con claridad, transparencia y oportunidad, salvaguardando, entre otras, la información sensible o confidencial.

Toda información confidencial y de carácter reservado se gestionará a través del comité de comunicaciones de EPI. Para garantizar la integridad y la coherencia de la información, las relaciones de EPI con los medios de comunicación se llevarán a cabo de acuerdo a lineamientos de la Política de Comunicaciones.

9. RELACIONES CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

a) **Selección de Personal**

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando los perfiles de los candidatos y respetando el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y las opiniones del candidato.

La gerencia adoptará las medidas para evitar favoritismos y nepotismos en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentesco con algún candidato).

b) Establecimiento de la relación laboral

El personal de EPI sólo se contrata mediante un contrato laboral legal. Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a:

1. Las características del cargo y las tareas a realizar;
2. Los elementos normativos y retributivos correspondientes
3. Las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.
4. Misión, valores y Código de Ética y Conducta.
5. Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad y sus anexos
6. Modelo de Prevención de Delitos, SGI y políticas definidas en los comités vigentes en EPI.

Todo el proceso de postulación, evaluación, reclutamiento y selección de candidatos se realizará conforme a la Política de Reclutamiento y Selección de EPI.

Esta información se presenta al colaborador para que la acepte tras su plena comprensión.

c) Gestión de personas

EPI evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios trabajadores/as.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de personas, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los colaboradores (por ejemplo, en caso de promoción o traslado) y/o en consideraciones vinculadas a los méritos (por ejemplo, asignación de incentivos en base a los resultados alcanzados).

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la maternidad, el cuidado de los hijos y en general la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EPI pone a disposición de todos los colaboradores herramientas informativas y formativas, con el objetivo de ampliar competencias específicas y agregar valor profesional a las personas.

Se prevé una formación institucional proporcionada en determinados momentos de la vida laboral del colaborador (por ejemplo, para los recién contratados una inducción a la empresa y a su cargo) y una formación recurrente destinada a cerrar brechas para los cargos actuales.

d) **Seguridad y salud**

EPI se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad capacitando continuamente sobre los riesgos y comportamientos responsables; y generando acciones preventivas a favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

El objetivo de EPI es proteger a sus personas, y patrimonio, buscando constantemente mejorar no solo al interior de la empresa, sino también con proveedores y clientes implicados en la actividad.

EPI procura proporcionar a cada uno de sus colaboradores un lugar de trabajo seguro, para esto, todas las personas trabajadoras comparten la responsabilidad de conocer las reglas y los procedimientos de seguridad. También se espera que todos tomemos las precauciones necesarias para la propia protección y la del resto, informando de cualquier situación peligrosa, por las vías disponibles al efecto. Todos los colaboradores de la Empresa deben:

1. Cumplir con las normas sobre salud y seguridad en el trabajo;
2. Tomar todas las medidas de precaución lógicas para mantener un entorno laboral seguro y saludable;
3. Asegurarse que no se ponga en peligro asimismo y/o a los demás con las propias acciones.
4. Asegurarse de saber qué hacer en caso de que ocurra una emergencia en el lugar de trabajo.

La seguridad en los lugares de trabajo de la Empresa es una condición indispensable y una responsabilidad mutua y compartida por todos nuestros empleados/as y/o trabajadores/as.

Se espera que las personas trabajadoras estén comprometidas con las formas de operar y la seguridad, para evitar lesiones, enfermedades o muerte, daños a la propiedad o al medio ambiente, dando la debida atención a todas las normas de seguridad aplicables y los requisitos

regulatorios. Cualquier problema, o preocupación, por los hallazgos o incidentes en temas medioambientales o de seguridad, deben ser reportados, esto es una obligación ineludible de cada una de las personas trabajadoras.

e) **Consumo de alcohol y drogas ilícitas**

Cada trabajador es responsable de tomar las medidas adecuadas para evitar accidentes laborales, enfermedades y contribuir a un ambiente laboral seguro y sano para sí mismo y para el resto.

Se prohíbe el consumo de alcohol durante la jornada laboral; el consumo de tabaco solo es permitido en los lugares debidamente habilitados para tal efecto, en tanto que el consumo de drogas está totalmente prohibido.

Está absolutamente prohibida la posesión, transporte, ingreso o consumo de drogas ilícitas tales como la marihuana, cocaína, pasta base, heroína, éxtasis o cualquier otra que este calificada por las autoridades nacionales como tal en los recintos de la empresa.

La posesión, sin prescripción, de drogas que alteren el rendimiento, incluyendo cualquier narcótico o sea sorprendido llevando drogas, será considerada una falta grave, pudiendo ser objeto de investigación y eventual sanción.

f) **Protección de la privacidad**

La privacidad del colaborador se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los colaboradores.

Existirá prohibición, excepto conforme a los casos previstos por ley, de comunicar/difundir los datos personales sin previa autorización por parte del interesado y establecen las reglas para el control, por parte de cada colaborador, de las normas de protección de la privacidad.

g) Integridad y tutela de la persona

EPI se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia física y psicológica, y gestiona conforme a los procedimientos cualquier actitud o comportamiento discriminatorio, acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

No está permitido el acoso laboral ni sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan afectar la sensibilidad personal (por ejemplo, mostrar imágenes con referencias sexuales, alusiones sexuales insistentes y continuadas).

El colaborador de EPI que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede hacer una denuncia en el canal para dichos efectos o, si lo prefiere, señalar lo ocurrido al gerente que le brinde mayor confianza y la empresa evaluará si se ha producido una violación del Código de Ética y Conducta y deberá adoptar los procedimientos establecidos para el efecto. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

EPI reconoce como desafíos permanentes en lo que se refiere a condiciones dignas y justas para los trabajadores las siguientes:

1. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
2. Empresa Portuaria Iquique prohíbe toda forma de acoso laboral entre pares y entre jefaturas y trabajadores/as, dando cumplimiento estricto a lo estipulado en la legislación

laboral vigente respecto de asegurar un trato acorde con la dignidad de los trabajadores y con perspectiva de género.

- a. Las conductas de acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo no son toleradas por Empresa Portuaria Iquique, la que ha implementado los canales de denuncia y procedimientos formales para investigar y sancionar.
3. Empresa Portuaria Iquique se compromete a asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.
4. La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva, orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad, para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.
5. No maltratar a las personas ni ejercer cualquier otra forma de explotación, incluyendo el trabajo infantil.

h) Obligaciones de los y las trabajadoras

Cada trabajador y trabajadora deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y lo previsto en el Reglamento Interno y Código de Ética y Conducta, garantizando las prestaciones requeridas; e indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas.

La persona trabajadora debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas de la empresa en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y seguridad.

Todas las personas trabajadoras de EPI deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio

cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.

En caso de que se manifieste, un posible conflicto de interés, el colaborador deberá comunicárselo a su jefatura, la cual, conforme a las modalidades previstas, informará al Responsable de Prevención de Delitos de EPI, el que deberá evaluar caso a caso y aplicar la política sobre la materia. El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extra laborales, en caso de que estas puedan parecer que entran en un conflicto de interés con EPI.

Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa.

La empresa cuenta con vehículos destinados al uso estrictamente relacionado con el negocio y que son asignados a un responsable de su uso y mantenimiento y no deberá incurrir en su uso indebido.

En particular, cada persona trabajadora debe:

1. Utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían;
2. Evitar usos impropios de los bienes de la empresa.
3. Las personas que se encuentran en teletrabajo deben proteger los bienes de la empresa haciendo correcto uso de éstos.

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá:

1. Cumplir estrictamente con lo previsto por las políticas de Seguridad de la información de EPI, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos;
2. Enviar mensajes de correo electrónicos en un tono cordial y de respeto, siempre cuidando la forma y la imagen institucional,
3. Utilizar Internet de manera correcta, usando la herramienta tecnológica para los fines propios del cargo de cada trabajador.

10. COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es el órgano de la Compañía encargado de velar por la correcta aplicación del Código de Conducta. Entre sus principales funciones destacan:

- a. Promover los valores y principios éticos.
- b. Actualizar el Código de Ética y Conducta sobre la base de las sugerencias y situaciones observadas o reportadas, nuevos estándares y/o legislación aplicable.
- c. Revisión y análisis de los informes de hallazgos relacionados a investigaciones internas; para establecer mejoras al Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Compañía.
- d. Evaluar controversias, conflictos, faltas relacionadas al Código de Ética y Conducta y sus eventuales sanciones.
- e. Ser un órgano de consulta y resolutivo para asuntos de mayor complejidad, pudiendo recomendar la adopción de medidas disciplinarias y correctivas, cuando corresponda.
- f. Asistir al RPD (Responsable de Prevención del Delito) en la preparación de los reportes semestrales al Directorio relacionados con los casos recibidos en los Canales de Denuncias de la Compañía; y
- g. Otras que se definan internamente.

11. CANALES DE DENUNCIA

Empresa Portuaria Iquique, dispone los siguientes canales de denuncia, a efecto de que todo miembro de la empresa y tercero relacionado puedan efectuar denuncias, consultas o reclamos relacionadas al incumplimiento de este Código, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) y del Modelo de Prevención de Delitos de EPI. Los canales y procedimiento de investigación de denuncias se establecen en el Procedimiento de Denuncias e investigaciones internas.

12. GARANTÍA DE NO REPRESALIA

En ningún caso Empresa Portuaria Iquique, tomará o amenazará con alguna acción en contra de un empleado como represalia por haber hecho un reclamo o divulgación o reportar información con respecto a algún tema relativo al Código de Ética y Conducta, RIOHS o MPD de buena fe. Sin embargo, si la persona que está reportando estuviera involucrada en una actividad impropia, la persona puede ser sancionada apropiadamente incluso si él o ella fue la persona que reveló el asunto a EPI.

13. ¿QUÉ ES UN DILEMA ÉTICO?

Un dilema ético ocurre al enfrentarnos a una situación donde debemos decidir si actuar íntegramente o no, siendo en muchas ocasiones una decisión compleja, en que muy pocas veces la respuesta es una sola, ya que lo que es adecuado para algunos no siempre es correcto para otros.

Cuando enfrentemos un desafío ético, antes de actuar, debemos hacernos algunas preguntas:

- a. ¿Me siento bien con lo que estoy haciendo?
- b. ¿Es legal?
- c. ¿Representa algún conflicto de interés?
- d. ¿Está alineado a los valores de la empresa?
- e. ¿Actuaría alguien que me inspire confianza de la misma forma que yo lo haría?
- f. ¿Qué sentiría si se publicara en primera plana de un diario?
- g. ¿Estaría mi familia orgullosa de mí?

Por el contrario, algunas actitudes pueden conducirnos a conductas erradas. Si ante alguna situación compleja pudiera decir alguna de las siguientes frases:

- a. Una sola vez no importa.
- b. Nadie se dará cuenta.
- c. Todo el mundo lo hace.

¡Cuidado! Podemos estar frente a una situación en la que podemos pasar a llevar lo más importante: nuestros valores.

14. CONFLICTO DE INTERÉS

- a. ¿Cuándo existe Conflicto de Interés?

Un conflicto de interés surge cuando una actividad económica particular de una persona, crea conflicto con los principales intereses de Empresa Portuaria Iquique, o cuando influencia negativamente la ejecución apropiada de sus obligaciones, tareas, y responsabilidades con EPI.

- b. Norma para el conflicto de interés

En caso de que se configure un Conflicto de Interés o una situación que pueda conllevar a generar un Conflicto de Interés, éste deberá ser declarado de manera inmediata por parte de la persona que se encuentre en él. Tener un Conflicto de Interés no necesariamente constituye una falta a las obligaciones laborales y legales de los colaboradores, pero no divulgarlo, sí.

Se requiere que los empleados y/o trabajadores, revelen a sus superiores a través de un escrito, o en otra forma que disponga la empresa, todo negocio, de interés comercial o financiero, o actividades en las que pueden ser razonablemente consideradas como creadoras de un conflicto actual o potencial con sus tareas para lo cual fue empleado.

Las situaciones que pueden configurar Conflictos de Interés, todo el proceso para reportar y gestionar los posibles conflictos de interés se regulará conforme a la Política de Conflictos de Interés de EPI.

15. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Buscamos desarrollar nuestras actividades y alcanzar nuestros objetivos comerciales, manteniendo como foco en la integridad, seguridad y excelencia, valores base de nuestra organización, lo que comprende la transparencia y buena fe.

Por tanto, los trabajadores, gerentes, subgerentes y ejecutivos de Empresa Portuaria Iquique, directa o indirectamente, no pueden dirigir conductas a terceros con el objeto de obtener de éstos un favor o un beneficio, ni de distorsionar sus procesos regulares de toma de decisiones.

Empresa Portuaria Iquique también rechaza y prohíbe a sus colaboradores ofrecer, prometer, otorgar o consentir la entrega de objetos de valor, beneficios personales, en dinero o en especies, a sus contrapartes, sean estos clientes, proveedores, autoridades, funcionarios públicos o competidores, entre otros, para que realicen acciones u omisiones indebidas en su trabajo, con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebidos.

Empresa Portuaria Iquique no hará pagos ilegales de ningún tipo, directa o indirectamente, ya sea de fondos corporativos o activos. Incluso la apariencia de algo impropio en el trato con funcionarios públicos es indebida e inaceptable. Cualquier participación, ya sea directa o indirecta, en cualquier soborno, comisión, contribuciones indirectas o pagos similares, está expresamente prohibida, ya sea que pueda o no favorecer los intereses de negocios de EPI.

16. RELACIÓN CON ENTIDADES DE GOBIERNO, FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y EMPRESAS ESTATALES

Empresa Portuaria Iquique respeta la institucionalidad y las autoridades de gobierno del país donde opera, llevando las relaciones con funcionarios públicos y entes estatales conforme al marco jurídico y en concordancia con los más altos estándares éticos para el logro de objetivos comerciales.

Toda disputa entre empleados y/o trabajadores de EPI y Funcionarios Públicos tienen que ser conducidas de manera tal que no comprometan la integridad o impacto negativo de la reputación de cualquier Funcionario Público o de Empresa Portuaria Iquique, o sus afiliados.

Para prevenir prácticas constitutivas del delito de cohecho, la Empresa ha implementado protocolos de interacción con funcionarios públicos, que incluye la regulación estricta de entrega de regalos, invitaciones y hospitalidades. Éste contempla, asimismo, medidas para impedir la comisión de acciones que puedan ser catalogadas como corrupción, soborno, conflicto de interés o tráfico de influencias.

17. RELACIONES CON LOS CLIENTES

Nuestros clientes son clave en el negocio. En las relaciones contractuales con los clientes, propiciaremos la transparencia e informaremos, en especial, de lo referido a servicios y tarifas.

EPI se esfuerza en generar lazos de confianza, transparencia y respeto con nuestras comunidades, a través del diálogo, consultando y escuchando de manera continua. Es por eso que el respeto a los derechos de nuestros clientes es fundamental para nosotros. Nos empeñamos en proporcionar a nuestros clientes:

- a. Imparcialidad
- b. Contratos y Comunicaciones con los Clientes

EPI se compromete a no discriminar arbitrariamente a sus clientes.

Los contratos y las comunicaciones con los clientes de EPI (incluidos los mensajes publicitarios) deben ser:

- a. Claros y simples, formulados en un lenguaje lo más cercano al utilizado por los interlocutores (por ejemplo, para los clientes pertenecientes al público en general evitando cláusulas solo comprensibles para expertos, indicando los precios con el IVA incluido e ilustrando de forma clara cada costo); conformes con las normativas vigentes,
- b. Sin recurrir a prácticas elusivas o, de cualquier modo, incorrectas (como, por ejemplo, procedimientos o cláusulas contractuales ventajosas frente a los consumidores)

Adicionalmente, EPI cuenta con un Reglamento de Servicios, documento que se encuentra publicado en la página WEB de la empresa.

a. Comportamiento de los y las trabajadoras

El estilo de comportamiento de EPI frente a los clientes se caracteriza por la disponibilidad, el respeto y la cortesía, enfocados en una relación de colaboración y profesionalismo. Además, EPI se compromete a reducir al mínimo las formalidades requeridas a sus clientes y a adoptar procedimientos de pago simplificados, seguros y siempre que sea posible, automatizados.

b. Conocimiento, Control de Calidad y Satisfacción del Cliente

EPI debe conocer a sus clientes, para lo cual implementará procedimientos de debida diligencia. Además, se compromete a garantizar estándares adecuados de calidad de los servicios/ productos ofrecidos conforme a niveles predefinidos y a monitorear periódicamente los resultados en términos de calidad percibida.

c. Implicancias para los clientes

EPI se compromete a gestionar las sugerencias y reclamos realizados por los clientes, para lo cual ha implementado un sistema automatizado de reclamos. EPI se deberá encargar de informar a los clientes de la recepción de sus comunicaciones y de los tiempos necesarios para proporcionarle la respuesta pertinente que, en cualquier caso, será el más breve posible.

18. RELACIÓN ES CON LOS PROVEEDORES

Los procesos de selección de proveedores y suministradores responderán a criterios de objetividad e imparcialidad, y evitarán cualquier conflicto de interés o favoritismo en la selección. Exigiremos a nuestros proveedores el cumplimiento exhaustivo de sus obligaciones legales y contractuales, incluyendo los compromisos de protección a los derechos humanos, laborales, éticos y de sostenibilidad adquiridos a través de la firma del Código de Ética y Conducta. EPI se compromete a lo siguiente:

a) Elección del Proveedor

Los procesos de compra están caracterizados por la búsqueda del mayor beneficio para EPI, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores; igualmente se basan en comportamientos precontractuales y contractuales que buscan lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

En particular, los colaboradores de EPI encargados de dichos procesos deberán: aceptar a todos los que cumplan con los requisitos solicitados, la posibilidad de competir en la oferta, adoptando en la elección entre los candidatos criterios objetivos y transparentes; garantizar en cada concurso una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.

De cualquier modo, en caso de que el proveedor, en el desarrollo de su propia actividad para EPI, adopte comportamientos no conformes con los principios generales del presente Código de Ética y Conducta, EPI podrá tomar las medidas necesarias, incluso para rechazar a dicho proveedor.

b) Integridad e Independencia en las Relaciones

En EPI, las relaciones con los proveedores están reguladas por principios comunes y sometidas a un constante control. Dichas relaciones incluyen también los contratos financieros y de consultoría.

La formalización de un contrato con un proveedor debe basarse en relaciones absolutamente claras, evitando, siempre que sea posible, formas de dependencia. Se deberá dedicar particular atención al conocimiento del proveedor, la formalización y gestión de contratos cuyo importe estimado sea especialmente relevante respecto al volumen de negocio del proveedor.

Para garantizar la máxima transparencia y eficiencia del proceso de compra, se impulsa el uso de Mercado Público.

Los lineamientos que rigen esta materia se encuentran en el Procedimiento de Compras, que regula la selección, evaluación de ofertas y contratación de Proveedores y Contratistas de EPI. El control de cumplimiento de los contratos, de la legislación laboral aplicable, entre otras, se regula por el Procedimiento de Control de Contratos y Subcontratación.

19. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

a) Política Medioambiental

EPI cuenta con una política de Sistema de Gestión Integrado, que considera una política ambiental, a través de la aplicación de las normas ISO 14001.

b) Estrategias y Herramientas de la Política Medioambiental

La política medioambiental de EPI busca gestionar adecuadamente el impacto ambiental, y reducir el impacto de sus operaciones.

c) Relaciones Económicas con Partidos, Organizaciones Sindicales y Asociaciones

EPI no financia ni en Chile ni en el extranjero, a partidos, ni a sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política.

d) Ayudas y Patrocinios

EPI apoya, mediante actividades de patrocinio y formalizando convenios específicos, iniciativas que se puedan referir a temas educacionales, sociales, medioambientales, deportivos, del espectáculo y del arte, de la divulgación científica y tecnológica con eventos que ofrezcan garantía de calidad, que tengan carácter nacional o respondan a necesidades específicas.

En cualquier caso, en la elección de las propuestas a apoyar, EPI presta particular atención hacia cualquier eventual conflicto de interés de orden personal o empresarial (por ejemplo, relaciones

de parentela con los sujetos interesados o vínculos con organismos que puedan, por las funciones que desarrollan, favorecer de algún modo la actividad de EPI).

20. MEDIO AMBIENTE

En nuestra empresa reconocemos la vital importancia de preservar y proteger el medioambiente. Nos comprometemos a operar de manera responsable, minimizando nuestro impacto ambiental en todas nuestras actividades.

En Empresa Portuaria Iquique, contamos con objetivos ambientales claros y un enfoque dirigido a la identificación oportuna de los riesgos ambientales asociados a las operaciones, que busca evitar en todo momento generar efectos adversos sobre el medio ambiente. Para eso se establecen las siguientes normas:

- a. Ninguna operación de EPI se considera efectiva o completa sin una adecuada atención a la seguridad y al medio ambiente.
- b. Empresa Portuaria Iquique luchará para economizar el uso y reutilización de energía, priorizando soluciones basadas en recursos de energía renovables y no contaminantes donde sean económicamente justificadas.
- c. Todas las instalaciones de EPI serán diseñadas y construidas con el objetivo de lograr estabilidad perdurable y seguridad razonable frente a imprevistos.
- d. Prevenir los riesgos a la salud y a la integridad física y mental de las personas, como asimismo, prevenir el daño al medio ambiente, flora, fauna y a los recursos naturales.

21. USO Y CUIDADO DE LA INFORMACIÓN

Se considera información altamente confidencial a estos efectos la información que hace referencia a los planes estratégicos, comerciales, planes de negocio, financieros, comercialización y servicios, acuerdos con clientes y proveedores, información de facturación, datos de carácter personal, diseños, bases de datos, información sobre sueldos, contraseñas o cualquier otro tipo de información financiera o de otra índole que no haya sido publicada.

Empresa Portuaria Iquique, tiene por política respetar el manejo de información, salvo consentimiento expreso de los interesados, casos de obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En las relaciones de la organización con terceros deben aplicarse en todo caso las normas de transparencia, información y protección, así como los

derechos reconocidos a los grupos de interés por la legislación sobre protección de datos de carácter personal, servicios de la sociedad de la información y demás disposiciones aplicables.

22. DISPOSICIONES DE LA LEY N° 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

La Ley N° 20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas (empresas). Los trabajadores o empleados deben tener especial cuidado de no incurrir en acciones o conductas, por los delitos contenidos actualmente en dicha ley, tales como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho (soborno a funcionario público nacional o extranjero), receptación, soborno entre privados y cualquier otro delito que en el futuro pueda ser incorporado mediante una modificación legal, cometidos por sus dueños, directores, ejecutivos, trabajadores, representantes u otros prestadores de servicios. Las sanciones que pueden ser aplicadas por los Tribunales Ordinarios de Justicia, son de orden económico, y de privación de libertad, para quienes cometan alguno de dichos delitos.

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

Es un conjunto de buenas prácticas y actividades de control que tienen como objetivo monitorear efectivamente los procesos o actividades que se encuentran expuestos a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393, así como minimizar esos riesgos con gestión evidente y efectiva.

El Modelo de Prevención de Delitos de la empresa posee ciertos elementos, que son esenciales para su buen funcionamiento y gestión efectiva:

1. La designación por el Directorio de un **Responsable de Prevención del Delito**, que tiene la misión de administrar el “Modelo de Prevención de Delitos”
2. **Canales de Denuncia**, entendiendo por tales, a las distintas vías dispuestas por la empresa, que permite a toda persona poner en conocimiento de la empresa, por medio del Responsable de Prevención del Delito, de manera confidencial y con estricta reserva de su

identidad, de todo hecho que pueda ser constitutivo de delito o contrario a la moral, orden público o buenas costumbres.

3. Una **Matriz de riesgos**, la cual es nuestra herramienta de gestión de riesgos que refleja las actividades y/o procesos propios donde podría existir riesgo de delitos.
4. Un **Manual de prevención de delitos**, el cual contiene las principales disposiciones que regulan el funcionamiento del Modelo de Prevención, las reglas y componentes que se establecen para el cumplimiento de la Ley 20.393, que conforman nuestro Modelo de prevención.

Por otra parte, teniendo presente que con fecha 17 de agosto de 2023 fue publicada la Ley de Delitos Económicos N°21.595, la cual incluye modificaciones a la Ley N°20.393, cobra relevancia sobre este punto la efectividad de un Modelo de Prevención de Delitos, ya que este adquiere aún mayor importancia en su gestión, monitoreo continuo, actualización, identificación de procesos expuestos, etc.

A continuación, se presenta el catálogo de categorías de procesos expuestos a los cuales estaría expuesta la compañía:

- a. Delitos contra las Personas.
 - b. Delitos contra la Propiedad.
 - c. Delitos Societarios, Tributarios, Aduaneros y otros.
 - d. Corrupción.
 - e. Fraudes.
 - f. Mercados Regulados.
 - g. Ambientales.
 - h. Informáticos y contra las Telecomunicaciones.
 - i. Delitos contra el Orden y la Seguridad Públicos.
 - j. Delitos Laborales.
 - k. Delitos Leyes Sectoriales.
 - l. Falsificación Documental.
1. **Delitos contra las Personas.** Comprende ilícitos como amenazas, la trata y tráfico de personas, así como cuasidelitos contra las personas.
 2. **Delitos contra la Propiedad.** Comprende ilícitos en contra de monumentos nacionales, la extorsión, receptación, usurpación de aguas y, en general, daños a la propiedad de otro.

3. **Delitos Societarios, Tributarios, Aduaneros y otros.** Comprende los ilícitos que se refieren a la regulación de las sociedades anónimas, al pago de impuestos y aranceles aduaneros, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
4. **Corrupción.** Se refieren a prácticas ilegales o inmorales que involucran el abuso de poder o la manipulación de recursos para obtener ganancias personales o ventajas indebidas
5. **Fraudes.** Se refiere a actos de engaño que tienen como propósito obtener ganancias económicas o ventajas personales de manera ilegal.
6. **Mercados Regulados.** Referente a los delitos que atenten contra el mercado de valores, sector financiero y la competencia. Comprende también a los sectores regulados por la U.A.F y C.M.F.
7. **Ambientales.** En general, comprende los atentados contra el medioambiente, así como a las violaciones a normativas de evaluación ambiental, gestión de residuos, salud animal y vegetal, y contaminación de aguas.
8. **Informáticos y contra las Telecomunicaciones.** Relacionado a ciberseguridad, delitos informáticos y delitos específicos relativos a las telecomunicaciones.
9. **Delitos contra el Orden y la Seguridad Públicos.** Se trata de aquellos ilícitos que involucran la violación de secretos comerciales y el control de armas.
10. **Laborales.** En general, comprende delitos en perjuicio de los trabajadores, como el no pago de cotizaciones y el pago de remuneraciones abusivas
11. **Delitos Leyes sectoriales.** Comprende los ilícitos respecto a pesca y acuicultura, así como a la regulación especial en materia de servicios de salud.
12. **Falsificación documental.** Se refiere a todo acto de falsificación, manipulación o alteración de documentos públicos y/o privados.

Nota: para más detalle, dentro de nuestro Manual de Prevención de Delitos se encuentra el desglose de éstos y su explicación

23. SANCIONES

Es exigencia y responsabilidad de cada trabajador(a), gerente, ejecutivo(a) y director(a), conocer y cumplir este Código en el ejercicio de sus funciones. El incumplimiento de los lineamientos aquí definidos puede dar lugar a acciones disciplinarias internas, que deben respetar la normativa laboral y estar establecidas en nuestro RIOHS, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan.

Del mismo modo, cualquier trabajador(a), gerente, ejecutivo(a) y director(a), que tenga conocimiento de una transgresión a lo dispuesto en este documento, deberá reportarla por los canales pertinentes.

24. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Empresa Portuaria Iquique pondrá en conocimiento de toda la organización la existencia y contenido del Código de Ética y Conducta. Se realizará un programa de difusión y capacitación, el que deberá ser aprobado por el Directorio e implementado por el Responsable de Prevención del Delito. Se incluirán los contenidos del presente Código en los Programas de Inducción de nuevos colaboradores.

25. VIGENCIA

El presente código fue aprobado por sesión de directorio N° 545 del 20 de julio de 2021 y comienza a regir a partir de esta misma fecha.

26. CONTROL DE VERSIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
00	mayo 2021	Se agregaron los valores de EPI. Se modificó el texto de Regalos, obsequios y favores . Se agregó prohibición de consumo de alcohol y drogas ilícitas. Se agregó el canal de denuncias en el punto g) Integridad y tutela de la persona. Se agregaron algunos puntos en Obligaciones del trabajador : Se agregó vigencia

		Se agregó control de versiones.
01	septiembre 2024	Adecuaciones por actualización del Modelo de Prevención de Delito de EPI

27. ANEXO

Anexo N°1 CARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO

Anexo N°1

CARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO

Declaro aceptar, y entender la cultura de integridad y cumplimiento de Empresa Portuaria Iquique, que se expone en este Código de Ética y Conducta. Asimismo, declaro mi voluntad libre y consciente de acatarla y cumplirla y consultar en caso de dudas acerca de las obligaciones éticas. Asimismo, me comprometo a denunciar de buena fe aquellas situaciones que representen un incumplimiento a esta normativa, guardando la debida confidencialidad y sin temor a represalias.

Nombre: _____

Rut: _____

Firma: _____